

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL
Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°3

ACTUACIONES N°: 876/23
H105035438953
H105035438953

JUICIO: PERUYERA SOLER SOFIA c/ CITYTECH S.A. s/ COBRO DE PESOS. Expte. N°876/23.

San Miguel de Tucumán, diciembre de 2024.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa “*Peruyera Soler Sofía c/ Citytech SA s/ Cobro de pesos*” que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de la XII nominación de cuyo estudio,

RESULTA:

El letrado Miguel Ángel Nader, en fecha 16/05/2023, se apersonó en representación de Sofía Peruyera Soler, DNI N° 41.486.461, con domicilio en calle Lavalle N°397, 1° piso A de esta ciudad y demás condiciones personales que constan en poder ad litem que adjuntó con su presentación. En tal carácter promovió demanda por cobro de pesos en contra de Citytech SA por la suma de \$1.506.893,59 en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido, vacaciones no gozadas, SAC proporcional, art. 80 de la LCT, art. 2 de la Ley 25.323 y diferencias salariales.

Al relatar los hechos expuso que Sofía Peruyera Soler se desempeñó para Citytech SA desde el 12/07/2021 en un establecimiento ubicado en avenida Adolfo de la Vega N° 473 de esta ciudad. Afirmó que la actora prestaba tareas de telemarketer, de lunes a viernes de 12 a 17 hs.

Sostuvo que la relación laboral se regía por las disposiciones del CCT 130/75 aplicable a los empleados de comercio y, en virtud de ello, la actora revestía la categoría de Administrativa B y tenía derecho a percibir una retribución por jornada completa, de acuerdo a lo prescripto en el art. 92 ter de la LCT, 198 de la LCT y acta acuerdo 782/2010. Sin embargo, denunció que la demandada abonaba los haberes en forma insuficiente, en proporción a las horas trabajadas, por lo que planteó la inconstitucionalidad de los CCT 1622/19 y del CCT 781/2020 en cuanto prevén dicha modalidad de liquidación para los empleados de call center.

Por otro lado, afirmó que la demandada registraba la contratación mediante renovaciones sucesivas de contratos a plazo fijo, modalidad que no condecía con la realidad de los hechos y resultaba contraria a derecho. Al respecto, expresó que las tareas de la

actora respondían a la actividad normal y habitual en la empresa y que la modalidad registrada por la demandada denotaba la intención de encubrir la verdadera naturaleza del vínculo. Señaló que la contratación a plazo fijo constituye una excepción al principio general que indica que los contratos laborales se celebran por tiempo indeterminado, por lo que se encuentra a cargo del empleador la prueba de los extremos requeridos por los arts. 90, 93 y concordantes de la LCT. Sostuvo que la demandada incurrió en fraude laboral al obligar a los trabajadores a suscribir este tipo de contratos, pese a que desempeñaban tareas con carácter permanente, ordinarias y propias del giro empresarial. Agregó que la entidad nunca les comunicó en forma fehaciente el vencimiento del contrato, tal como lo establece el art. 94 de la LCT.

Refirió que en virtud de los incumplimientos detallados, la actora en telegrama de fecha 16/12/2022 intimó la aclaración de su situación laboral y regularización salarial bajo apercibimiento de considerarse despedida y que, ante la negativa de la demandada, dio por finalizada la relación laboral en telegrama de fecha 30/12/2022.

Señaló que, posteriormente, en telegrama de fecha 06/01/2023 intimó el pago de indemnizaciones por despido bajo apercibimiento de lo dispuesto en el art. 2 de la Ley 25.323 y en telegrama de fecha 30/03/2023 intimó la entrega de la documentación laboral bajo apercibimiento del art. 80 LCT.

Luego del relato de los hechos, practicó planilla de rubros. Con su presentación adjuntó documentación en formato PDF: telegramas de fecha 16/12/2022, 30/12/2022 y 03/02/2023 y cartas documento de fechas 19/12/2022, 03/01/2023, 09/01/2023 y 09/02/2023.

Corrido traslado a la parte contraria, en fecha 28/06/2023, se apersonó el letrado Lucas Penna, apoderado de Citytech SA conforme poder general para juicios que adjuntó con su presentación. En tal carácter contestó demanda y solicitó el rechazo de la acción iniciada en contra de su mandante.

En su responde efectuó una negativa general y particular de las afirmaciones de la parte actora. Al ofrecer su versión de los hechos, expuso que la actora se desempeñó para su representada desde el 12/07/2021, cumpliendo tareas en la categoría Operación A del CCT 781/20, de lunes a viernes de 15 a 20 horas.

Expresó que los haberes se abonaban conforme la estructura remunerativa prevista en los CCT 1622/19 y 781/20 que fijan el salario según la jornada efectivamente trabajada. En este marco, sostuvo la vigencia y aplicación de ambos convenios.

Dijo que la relación laboral se desarrolló con normalidad hasta que la actora comenzó a realizar reclamos improcedentes y, finalmente, se dio por despedida en fecha 02/01/2023. Al respecto, transcribió una carta documento de fecha 19/12/2022 en la que dejó plasmado el rechazo a los reclamos de la actora sobre la modalidad de contratación y por diferencias salariales.

Cuestionó la procedencia de los rubros reclamados y formuló reserva de caso federal.

En fecha 01/08/2023 adjuntó documentación en formato PDF: ficha personal; declaración jurada de residencia; contrato de confidencialidad; reglamento interno; declaraciones juradas; Uso de herramientas informáticas; notificación sobre formulario de impuesto a las ganancias; contrato de trabajo a plazo fijo de fecha 12/07/2021; constancia de alta; telegramas de fecha 16/12/2022 y 30/12/2022; certificación de servicios y remuneraciones; certificado de trabajo; cartas documento de fechas 19/12/2023 y 03/01/2023; recibos de 07/2021 y 01/2023.

Por decreto de fecha 09/08/2023 se ordenó la apertura a prueba al solo fin de su ofrecimiento.

En acta de fecha 05/10/2023 se dejó constancia de la incomparecencia de las partes a la audiencia prescripta en el art. 69 del CPL. En virtud de ello, se tuvo por intentado el acto conciliatorio y se ordenó proveer las pruebas ofrecidas.

En fecha 28/12/2023 el letrado Lucas Penna comunicó su renuncia al mandato conferido por Citytech SA, apersonándose en su reemplazo el letrado Martín Basualdo en fecha 05/02/2024.

Concluido el período probatorio, Secretaría informó a tenor de lo prescripto en el art. 101 del CPL, en fecha 22/03/2024.

La parte actora presentó sus alegatos sobre las pruebas producidas en fecha 27/03/2024; en tanto la demandada no efectuó la presentación correspondiente.

En proveído de fecha 06/06/2024 se ordenó correr vista al Ministerio Público a fin de que se expida sobre los planteos de inconstitucionalidad deducidos en la demanda. El dictamen fue presentado por la Sra. Agente Fiscal de la I nominación en fecha 19/06/2024.

Cabe destacar que las partes fueron convocadas a una audiencia en los términos del art. 42 del CPL para el día 04/10/2024, debido a que no comparecieron se tuvo por fracasada la audiencia y se ordenó el pase de las actuaciones para el dictado de sentencia.

CONSIDERANDO:

De acuerdo a los términos de la demanda y su responde, resultan hechos expresa o tácitamente admitidos y, por ende, exentos de prueba: 1) La actividad de Citytech SA como prestadora de servicios de call center. 2) El desempeño laboral de la actora para la demandada en tareas de agente telefónica desde el 12/07/2021, en una jornada de 5 horas diarias, 25 horas semanales. 3) La extinción laboral por despido indirecto comunicada por la trabajadora en telegrama de fecha 30/12/2022.

Corresponde tener por auténticas y recepcionadas las misivas ofrecidas como prueba por la parte actora, teniendo en cuenta que la demandada adjuntó idénticos ejemplares con su responde.

En relación a la documentación presentada por la demandada, cabe tener por auténtica y reconocida aquella que le fue atribuida a la actora, por aplicación del apercibimiento del art. 88 del CPL en virtud de la incomparecencia de la Sra. Peruyera Soler a la audiencia convocada a tales efectos (nota de fecha 15/11/2023 del CPD N°2). Con lo

cual, además del intercambio epistolar, cabe tener por reconocidos los documentos cuyas firmas se atribuyeron a la actora: ficha personal; declaración jurada de domicilio de residencia; contrato de confidencialidad; reglamento interno; Declaraciones Juradas; Uso de Herramientas informáticas; notificación sobre formulario de impuesto a las ganancias; contrato de fecha 17/03/2021; constancia de alta de Afip; recibo de haberes de 07/2021.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y/o de justificación necesaria sobre las que corresponde expedirme son 1) Encuadramiento convencional. 2) Modalidad contractual. Categoría y remuneración devengada de la actora. 3) Justificación del despido. 4) Rubros reclamados.

PRIMER CUESTIÓN:

Controvierten las partes respecto del convenio colectivo de trabajo que resultaba aplicable a la relación laboral, conflicto que esencialmente se vincula con la jornada y la remuneración de los agentes telefónicos de empresas de call center.

La parte actora sostuvo que quedaba enmarcada en las disposiciones del CCT 130/75 y cuestionó la aplicación del CCT 1622/19 y del CCT 781/20 asegurando que contienen disposiciones regresivas de derechos laborales de los trabajadores en materia de remuneraciones. En razón de ello, planteó la inconstitucionalidad de las cláusulas relativas a la remuneración que dichos convenios prevén.

La demandada, por su parte, sostuvo que la actora estuvo correctamente registrada primero bajo la órbita del CCT 1622/19 y luego del CCT 781/20. Afirmó que, en función de la estructura remuneratoria contemplada en ambas normativas, los haberes debían liquidarse en forma proporcional a la jornada efectivamente cumplida, reconociendo que este fue el método aplicado durante la relación laboral.

La cuestión planteada ha sido objeto de diferentes soluciones por parte de la jurisprudencia. Sin embargo, la discusión fue definida por la Corte Suprema de Justicia de la provincia en el fallo “Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de pesos” dictado en fecha 06/09/2024 (sentencia n° 1166), en el que sostuvo que los CCT 1622/19E y 781/20 resultan aplicables y no vulneran normas de orden público laboral.

Las conclusiones del pronunciamiento mencionado resultan aplicables al caso teniendo en cuenta que según lo afirma nuestro máximo tribunal en los autos caratulados "Diaz Jonathan Rene Humberto vs. Citytech SA. s/ cobro de pesos", lo establecido en el ya mencionado fallo "Aranda Patricio Damián vs. Citytech SA. s/ cobro de pesos" constituye doctrina legal y expresa.: *“Los criterios establecidos por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán conociendo por vía de casación constituyen doctrina judicial obligatoria y vinculante para los tribunales inferiores, cuando la identidad del caso a resolver encuadra en el precedente”* (CSJ, sentencia nro. 1281 de fecha 26/09/2024).

Considero necesario efectuar una reseña de los fundamentos esbozados por el Máximo Tribunal a fin de un efectivo conocimiento por las partes en juicio.

Como primer punto conviene dejar establecido que la CSJT sostiene que el CCT 1622/19E entró en vigencia el 01/05/2017 y el CCT 781/2020 desde su homologación

por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en fecha 29/07/2021.

A la luz de este marco temporal, destacó que la actividad de call center se fue perfilando como una labor específica y diferenciada de la actividad comercial en general, primero mediante el Acta Acuerdo N°782/10 y luego con el advenimiento de los CCT N°1622/19E y 781/2020.

Recordó que mediante el art. 8 del Acta Acuerdo 782/10 se redujo la jornada del personal de call center a 36 horas como máximo y se estableció que el salario debía liquidarse conforme el régimen de jornada acordada, pero explicitó que no fue sino a través de los CCT 1622/19E y 781/20 que dicha disposición adquirió una significación de tal envergadura que impide seguir tomando, sin más, el régimen salarial del CCT 130/75.

Ello así por cuanto -según sostuvo- por medio de el CCT 1622/19E y 781/20 los representantes de la parte trabajadora y empleadora, en uso de incuestionables facultades negociables previstas en el art. 198 de la LCT, establecieron el pago proporcional del salario en función de las horas trabajadas y afirmó que las decisiones judiciales no pueden prescindir de esta nueva plataforma normativa función de lo prescripto en el art. 40 del CPCC.

En cuanto a los alcances de los arts. 92 ter y 198 de la LCT, refirió a los diferentes criterios de interpretación existentes y afirmó que para la actividad de centros de contactos correspondía abandonar las soluciones esgrimidas en "Jiménez vanessa patricia vs. Centros de Contactos Salta SA s/ Cobro de pesos" (sentencia nro. 110 de fecha 20/02/2018) y en "Casado María Sofía vs. Citytech SA y Telecom Argentina SA s/ Cobro de pesos" expresando que el contexto normativo de los empleados de call center, en la actualidad, se ha visto substancialmente transformado con la homologación de los CCT 1622/19 E y 781/20 y que ambas convenciones colectivas comprueban una de las exégesis posibles de lo reglado en el Acta Acuerdo 782/2010 en la medida que corroboran la decisión colectiva de fijar salarios proporcionales a las horas trabajadas, mediante una interpretación auténtica y renovada de dicho acuerdo.

Sostuvo que, a partir de este nuevo tejido normológico, el Acta Acuerdo N°782/10 resulta equiparable a un CCT del mismo ámbito que el CCT 130/75 y autorizó el pago proporcional del salario según la jornada cumplida.

Dicha razonamiento adquiere particular relevancia puesto que respecto de los vínculos anteriores a la entrada en vigencia de los CCT 1622/19E y 781/20, la CSJT entiende que al dependiente le resultó aplicable el CCT N° 130/75 en su versión modificada por el Acta Acuerdo N° 872/2010, que reformó la jornada (reduciéndola a 36 horas) y que, en virtud de una interpretación auténtica a la luz de los convenios posteriores mencionados, se alteró consecuentemente la escala salarial desde 2.010, admitiéndose la proporcionalidad, en los términos del artículo 198 de la LCT.

En este orden de ideas señaló que si bien el CCT 1622/19E es de ámbito menor al CCT 130/75, el estudio comparativo a fin de determinar si sus condiciones resultan

más o menos favorables al trabajador a la luz de lo previsto en el art. 19 inc. b) de la Ley 14.250 debe efectuarse teniendo en miras las condiciones que aquel detentaba bajo la vigencia de este último, integrado con el Acta Acuerdo N°872/2010, y en este marco, la institución de la remuneración ya debía considerarse modificada, al igual que la institución de la jornada, por dicha fuente jurídica de su mismo ámbito.

En relación al análisis entre el CCT 130/75 y el CCT 781/20 reiteró el criterio expuesto en el precedente “Rodríguez Daniela Soledad vs. Aegis Argentina SA s/ Cobro de pesos” (sentencia de fecha 29/11/2023) en el que sostuvo que entre el CCT 130/75 y 781/20 se verifica un supuesto de sucesión de convenios de igual ámbito aprehendido en el art. 19 inc. a) de la Ley 14.250. Allí expresó que la jornada y la remuneración forman parte indudable de las facultades de negociación con las que cuentan los representantes sindicales para acordar con el conjunto de entidades empleadoras y declaró que el CCT 781/20, siendo específico de la actividad, constituye una fuente jurídica autorizada por la ley para establecer una proporcionalidad del salario en relación a la jornada que cumplan los trabajadores de dicha actividad en la medida de su reducción. En esta línea sentó la siguiente doctrina legal: *“Es nula la sentencia que declara la nulidad de las cláusulas de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo del mismo ámbito que el anteriormente aplicable desconociendo indebidamente la autonomía colectiva”*.

A su vez, resaltó que, en ocasiones, puede resultar difícil determinar cuál es la solución más beneficiosa para los trabajadores, ya que deben tenerse en cuenta no solo los beneficios inmediatos, sino también otras cuestiones como la estabilidad laboral, a la luz de los principios de justicia social y de equidad.

Añadió que la sucesión normativa se rige por el principio de modernidad, que establece que la norma posterior reemplaza a la anterior de igual jerarquía, y que no existe derecho al mantenimiento de beneficios derivados de normas convencionales derogadas. Explicó que el principio de “condición más beneficiosa” no resulta aplicable en este contexto de sucesión de normas de igual rango, ya que dicho principio protege situaciones personales más favorables adquiridas por contrato individual o concesión unilateral del empleador, pero no abarca condiciones establecidas por normas anteriores (leyes o convenios colectivos). Tras citar doctrina destacada en el tema, expresó que, en materia de convenios, se conserva el mismo criterio que rige la solución de leyes: posterior derogat prior, sin distinguir entre modificaciones favorables o desfavorables.

Por todo ello, el Tribunal Cintero sostuvo que no resulta suficiente la sola alegación de que el nuevo esquema convencional vulneraría el orden público laboral y los derechos adquiridos por cuanto desde el acta acuerdo 782/2010 los empleados de call center sólo tienen derecho a una remuneración proporcional a la jornada acordada, proporcionalidad que resulta legítima en los términos del art. 198 de la LCT. Agregó que, para el caso hipotético que se llegara a pensar que esto conlleva a una retrocesión respecto del CCT 130/75, debía tenerse presente que tal previsión encuentra una justificación razonable y proporcionada en la propia reducción de la jornada y cantidad de horas efectivamente

trabajadas, por lo que, si hay "justificación razonable", no hay regresión.

En cuanto a las pautas del art. 8 de la LCT, sostiene que la norma contempla la forma en que se aplica un convenio colectivo que sobreviene a una relación laboral vigente, disponiendo que éste será aplicable incluso sobre la ley y sobre lo pactado individualmente en el contrato de trabajo, sólo en tanto resulte más favorable al trabajador; pero que, si en el marco del contrato individual se hubieren pactado condiciones más beneficiosas, éstas últimas prevalecerán y subsistirán para el caso concreto.

Vale decir que, en el caso en estudio, el contrato individual de trabajo aportado como prueba documental nada dice sobre la jornada y remuneración, se encuentra admitido que la jornada pactada era de 5 horas diarias y 25 horas semanales y que la remuneración se abonaba en forma proporcional a dicha carga horaria de trabajo, por lo tanto, no se da el supuesto del art. 8 de la LCT.

La Corte provincial resaltó que las conclusiones expuestas se respaldan en el principio de autonomía colectiva, que otorga a las partes el derecho a negociar y regular sus propias condiciones laborales -derecho consagrado en la Constitución Nacional (art. 14 bis) y en diversos convenios internacionales ratificados por Argentina, entre los cuales mencionó el artículo 4 del Convenio N° 98 de la OIT, los artículos 2 y 11 del Convenio N° 87 de la OIT, así como por el artículo 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos y el artículo 8 del Protocolo de San Salvador. También invocó el art. 14, 14 bis y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional y las Leyes N° 14.250 y N° 23.551.

Destacó numerosos fallos sobre la autonomía de la negociación colectiva, como "Ansonnaud, Luis Alberto vs. Aguas del Aconquija S.A. y otros s/ Cobro de pesos" (sentencia N° 136 del 10-3-2009), en los que precisó que, a diferencia del derecho individual del trabajo, donde el trabajador se encuentra en una posición de debilidad respecto del empleador, en el derecho colectivo del trabajo las partes, es decir, la representación sindical y empresarial, se hallan equilibradas en su poder de negociación, interviniendo la autoridad administrativa en el control de legalidad. Resaltó que este principio se ve reflejado en los convenios colectivos como fuente autónoma del derecho laboral.

En este orden de ideas, enfatizó que es sumamente relevante que los jueces mantengan un rol de especial cuidado que evite sustituir a las partes en negociaciones colectivas que le son propias y, al mismo tiempo, que permita mantener en equilibrio los diversos intereses en juego, no solo para las partes directamente involucradas en el litigio concreto sometido a decisión, sino además en la incidencia que cada una de las decisiones individuales de los jueces puede tener sobre la actividad laboral en general propia de la actividad de los call center en el marco del contexto del mercado de trabajo en nuestra provincia. Sobre este punto, invocó los principios de justicia social y de equidad del art. 11 de la LCT y aludió al elemento consecuencialista que toda decisión judicial debe contemplar, expresando que se trata del análisis de las consecuencias generales jurídicas o económico sociales que puede producir la decisión en el futuro.

Por todo lo expuesto, el planteo de inconstitucionalidad articulado por la

parte actora deviene inadmisibile y corresponde concluir que la relación laboral iniciada en fecha 12/07/2021 hasta su extinción, estuvo regida por el CCT 781/2020. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN:

Corresponde determinar la modalidad contractual, categoría profesional y remuneración que debía percibir la actora.

1.Modalidad contractual: Discuten las partes sobre la modalidad de contratación de Sofía Peruyera Soler.

En la demanda se afirmó que la actora se encontraba contratada fraudulentamente a plazo fijo ya que en realidad se trataba de una trabajadora a tiempo indeterminado debido a que no se cumplía con los requisitos del art. 90 de la LCT. En primer lugar, dado que sus labores correspondían al giro normal de la empresa y, en segundo término, porque no fue preavisada de la supuesta finalización del contrato a plazo fijo.

La demandada se limitó a rechazar la posición de la contraparte, sin profundizar sobre esta cuestión.

Es necesario poner de resalto que la regla general en materia laboral es el contrato de trabajo por tiempo indeterminado (art. 90 de la LCT). El fundamento de esta directriz es la estabilidad de los contratos de trabajo, en el sentido de la opción constitucional y legal por la perduración de los vínculos para favorecer el arraigo del trabajador a un empleo específico (art. 14 bis de la Constitución Nacional).

Las excepciones a dicha regla no son disponibles para las partes sino sólo en los supuestos y en la medida que la ley misma las habilita según el concurso de sus condiciones, como regla de orden público que no depende para su vigencia de la voluntad de las partes. Así, el art. 90 de la LCT dispone: *“El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias: a) que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración; b) que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierten al contrato en uno por tiempo indeterminado”*.

La norma prevé requisitos formales y sustanciales que deben concurrir en forma conjunta y no alternativa.

Al respecto, la Corte Suprema provincial ha señalado que no basta el mero acuerdo de voluntades entre las partes y la observancia de las formalidades legales para generar un contrato de trabajo a plazo fijo, sino que debe mediar también, una necesidad objetiva del proceso productivo que legitime recurrir a esta modalidad, exigencia que se explica por sí misma en el contexto de la Ley de Contrato de Trabajo, que privilegia las vinculaciones de duración indeterminada, patrón contractual que se presume, en defecto de estipulación expresa (CSJT sentencia nro. 486 de fecha 30/06/10).

Desde esta perspectiva sostiene que, la firma por parte del trabajador de un contrato por plazo determinado, sin el debido correlato en la realidad, no puede incidir en la

calificación de la relación, pues la transitoriedad no surge del contrato sino que deviene de la naturaleza del trabajo que se refleja en la naturaleza del vínculo.

Como corolario de lo expuesto, es el empleador que pretende la contratación temporaria quien debe demostrar su real configuración, lo que implica acreditar los presupuestos fácticos a los cuales el ordenamiento condiciona la admisibilidad de la vinculación de excepción (art. 322 del CPCC).

En el caso traído a conocimiento, analizadas las pruebas aportadas, considero que la versión de la parte actora resulta admisible.

Se observa que Citytech SA adjuntó un documento denominado “Contrato a plazo fijo” de fecha 12/07/2021. En la cláusula primera establece: *“El empleado se obliga a prestar servicios a las órdenes de la empresa, cumpliendo funciones de Agente a quien se lo contrata por un plazo determinado conforme los términos de lo dispuesto en los Arts. 90, 93 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo”*. En la cláusula segunda prevé: *“La empleadora toma a “El empleado” por el término de 1 mes, desde el día 12/07/21 hasta el 10/08/21”*. En la cláusula tercera expresa: *“El presente contrato bajo la modalidad de plazo fijo surge ante el contexto de público conocimiento ocasionado por el Covid 19, lo que implica que los contratos de trabajo deban desenvolverse en un contexto de incertidumbre por las múltiples variables externas a la compañía”*.

En la constancia de Afip acompañada con el responde se consigna como fecha de inicio el 12/07/2021 y como fecha de cese el 10/08/2021; modalidad de contratación “Contrato parcial a tiempo determinado”.

Ahora bien, el texto del instrumento “Contrato a plazo fijo” refleja circunstancias que no justifican objetivamente la modalidad a plazo fijo.

En primer lugar, por cuanto la actora era contratada para cumplir tareas de agente telefónica que no resultaban extrañas al giro empresarial de Citytech SA cuya actividad central consiste en brindar un servicio de telecomunicaciones a otras empresas.

La segunda razón radica en la causa señalada.

En efecto, el documento no especifica si la contratación se realizaba en reemplazo de algún empleado, por la necesidad de personal para responder a un incremento de la actividad o alguna otra razón de índole operativa de la empresa.

La simple referencia a la situación de pandemia resulta genérica y por sí sola insuficiente puesto que no explica qué aspectos del contrato laboral podían verse influidos por el contexto.

Continuando con el análisis, cabe decir que cuando el plazo es exiguo (1 mes) no resulta exigible que la demandada preavisar la finalización del contrato (art. 94 LCT).

No obstante la aclaración precedente, en el presente caso el contrato excedió el plazo inicialmente previsto según lo denunciado en la demanda, reconocido por Citytech SA en el responde. Este hecho, además, se comprueba con el informe remitido por Afip (CPA N°2) que comprueba que la relación laboral estuvo registrada con el código “021” que corresponde a la modalidad de contratación de trabajo de temporada según la “Tabla de

Códigos de Modalidad de Contratación” de Afip (www.biblioteca.afip.gob.ar): desde 12/07/2021 hasta el 10/08/2021; desde el 11/08/2021 hasta el 09/09/2021; 10/09/2021 hasta el 11/10/2021; desde el 12/10/2021 hasta el 10/11/2021; desde el 11/11/2021 hasta el 12/12/2021; desde el 13/12/2021 hasta el 11/01/2022; desde el 12/01/2022 hasta el 10/02/2022; desde el 11/02/2022 hasta el 12/03/2022; desde el 13/03/2022 hasta el 11/04/2022; desde el 12/04/2022 hasta el 11/05/2022; desde el 12/05/2022 hasta el 12/06/2022; desde el 13/06/2022 hasta el 12/07/2022; 13/07/2022 hasta el 11/08/2022; desde el 12/08/2022 hasta el 10/09/2022; desde el 11/09/2022 hasta el 10/10/2022; desde el 11/10/2022 hasta el 09/11/2022; desde el 10/11/2022 hasta el 09/12/2022; desde el 10/12/2022 hasta el 02/01/2023.

En refuerzo de las conclusiones que se vienen exponiendo, cabe mencionar la declaración de Rocío del Cielo Montañés, la cual no fue objeto de tacha (CPA N°4). La deponente dijo que fue compañera de la actora en Citytech y que ambas cumplían idénticas tareas: *"Era operadora, igual que yo. Yo empecé el 23/03/2022 y me corren en junio, julio del 2022"* (pregunta nro. 3). Expresó que todos los meses firmaban un contrato (pregunta nro. 4) y que prestaban idénticas tareas a los personal de planta permanente (pregunta nro. 5).

Efectuada esta reseña la plataforma probatoria, se torna necesario destacar que la renovación de los contratos a plazo fijo está permitida siempre y cuando la prestación de servicios lo justifique y requiere un acto expreso y por escrito, que no puede ser suplida por la mera permanencia del trabajador o trabajadora en su puesto, pues podría entender - con derecho- que el contrato se transformó en uno por tiempo indeterminado.

En el caso en estudio -además de no verificarse razones objetivas que justificaran la contratación a plazo fijo- no existen documentos que acrediten que las partes hubieran convenido la prórroga del contrato laboral con posterioridad al 10/08/2021 (fecha en que expiraba el plazo previsto inicialmente).

Por lo expuesto, cabe concluir que la contratación no revestía el carácter de plazo fijo.

De modo que resultaba irrelevante la calificación efectuada por la demandada (art. 14 de la LCT) dado que la modalidad establecida no reflejaba la verdadera naturaleza del vínculo; no se probó que las tareas de la actora fueran excepcionales o que fueran reemplazos de otros empleados.

Consecuentemente, concluyo que la relación laboral se enmarcaba en un contrato por tiempo indeterminado (art. 90 de la LCT). Así lo declaro.

2.Categoría profesional: Respecto de este aspecto de la relación laboral, cabe tener presente que el art. 9 del CCT 781/20 contempla dentro de la categoría 3 Operación A a los trabajadores que para el cumplimiento de su tarea principal interactúan con terceros (usuarios de los clientes) de los servicios prestados a través de cualquier medio de comunicación a distancia, independientemente del medio tecnológico y/o de comunicación que utilicen para su tarea (teléfono, correos electrónicos, correo postal), incluida la realización de toda las gestiones vía redes sociales. A título enunciativo menciona y describe

las tareas de atención al cliente; mesa de ayuda/soporte técnico, gestión de servicios, soporte operativo y jerárquico.

Por ello, teniendo en cuenta la vigencia temporal de los convenios implicados, según el fallo “Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de pesos” dictado en fecha 06/09/2024 (sentencia n° 1166) y las labores de la trabajadora como agente telefónico, cabe concluir que debía estar registrada en la categoría 3 Operación A del CCT 781/20 desde su ingreso laboral el 12/07/2021 hasta la extinción laboral. Así lo declaro.

3.Remuneración: En cuanto a la remuneración devengada, la actora debía percibir el salario fijado para la categoría mencionada en el punto anterior, los adicionales por antigüedad y presentismo conforme lo previsto en los incisos b) y c) del art. 11 del citado convenio y los rubros no remunerativos conforme el criterio sustentado por la CSJN en la causa "Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A", (CSJN sentencia del 01.09.2009), al que me adhiero. Asimismo, siendo válido el mecanismo de determinación del salario en proporción a la jornada efectivamente cumplida para los trabajadores de call center, de acuerdo al criterio de la CSJT, la actora debía percibir los haberes proporcionales a su jornada laboral de 25 horas semanales. Así lo declaro.

Ahora bien, en la demanda se reclaman diferencias de haberes desde julio de 2021 hasta diciembre de 2022.

En relación a este punto, cabe decir que en la causa no constan recibos de haberes correspondientes al período mencionado que acrediten los montos que se abonaron a la trabajadora, con excepción del mes de julio de 2021.

En la demanda practicó la planilla de cálculo tomando como importes percibidos la remuneración fijada en el CCT 130/75 para media jornada, aduciendo que Citytech SA denegó la entrega de recibos.

Sin embargo, tal posición no condice con el relato que ambas partes brindaron referido a que los pagos eran proporcionales a las 25 horas semanales trabajadas.

Asimismo, cabe tener presente que la actora en la demanda sostuvo que Citytech SA aplicó los CCT 1622/19 y 781/20, afirmación que se corresponde con los datos consignados en la certificación de servicios y el recibo de haberes de 07/2021 adjuntados con el responde de los cuales surge la registración de la actora desde julio 2021 hasta junio de 2022 en la Categoría 4 el CCT 1622/19 y desde julio de 2022 hasta diciembre de 2022 en la categoría Operación A del CCT 781/20.

En función de las circunstancias apuntadas, cabe inferir que las remuneraciones se abonaron conforme los convenios 1622/19E y 781/2020 de acuerdo a los períodos que surgen de la certificación de servicios y en forma proporcional a 25 horas semanales.

Ahora bien, el cotejo entre los importes resultantes según los parámetros señalados respecto del período transcurrido entre julio de 2021 a julio de 2022 con los establecidos en las escalas salariales del CCT 781/20 para la categoría Operación A por 25 horas semanales (CPD N°3), arroja diferencias en los meses de julio 2021 a junio 2022: en

julio de 2021 por la suma de \$149,19; agosto de 2021 por la suma de \$149,20; septiembre de 2021 por la suma de \$159,46; octubre de 2021 por la suma de \$159,46; noviembre de 2021 por la suma de \$171,00; diciembre de 2021 por la suma de \$171,00; enero de 2022 por la suma de \$183,94; febrero de 2022 por la suma de \$198,04; marzo de 2022 por la suma de \$210,86; abril de 2022 por la suma de \$225,81; mayo de 2022 por la suma de \$237,67 y junio de 2022 por la suma de \$249,51. Teniendo en cuenta lo declarado por aplicación del criterio de la CSJT (sentencia nro. 116 de fecha 06/09/2024), se infiere que por el período julio 2022 a diciembre de 2022 no se adeudan diferencias remuneratorias. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN:

Discuten las partes sobre la justificación del despido.

La parte actora sostiene que la decisión de darse por despedida resultaba legítima ante la negativa de la empleadora de regularizar su situación laboral como trabajadora a tiempo indeterminado, de rectificar su situación salarial y abonar las diferencias salariales. Al respecto, se observa que en misiva de fecha 16/12/2022 intimó a Citytech SA en los siguientes términos: *“Intimo a usted ajuste su conducta a derecho y a la buena fe contractual y proceda a aclarar mi situación laboral toda vez que trabajo bajo sus órdenes mediante una serie de contratos sucesivos que minan mi estabilidad laboral. Los sucesivos y continuados contratos con sus respectivas altas y bajas que transformaron el presente vínculo contractual en uno por tiempo indeterminado, son una máscara a los fines de quitar estabilidad a trabajadores de excelente desempeño como es el caso... Siendo la jornada aplicable entonces de 36 horas semanales para el caso de este tipo de empresas, y al existir un exceso de mis prestaciones en base al art. 92 ter de la LCT y según esos parámetros, solicito proceda con el pago de jornada completa y las diferencias que surgieran de los períodos no prescriptos. 1.- Rectifique mi salario y registración en mi recibo de haberes. 2- Efectúe la correspondiente paga a partir de mi próxima mensualidad. 3- Abone las diferencias salariales de los períodos no prescriptos. 4- Efectúe los aportes a la seguridad social conforme a derecho y lo detalladamente descripto.... En caso de silencio o negativa de mis fundadas y detalladas prerrogativas, me consideraré gravemente injuriado, despedido por su exclusiva responsabilidad y accionaré judicialmente...”*

La demandada, a su turno, sostuvo que el despido resultaba improcedente. En carta documento 19/12/2022 expresó: *“Rechazamos los términos de su TCL del día 16 de diciembre de 2022 por falsos, maliciosos e improcedentes. Rechazamos manifestaciones vertidas en conteste por no coincidir con la realidad de los hechos. Negamos que existiere irregularidad alguna en la modalidad de contratación por plazo fijo convenida con Ud. Negamos que no se hayan dado los presupuestos legales para recurrir a la modalidad de contratación bajo la cual se desarrollara el vínculo habido. Así las cosas, enfáticamente negamos que nos haya unido un vínculo de plazo indeterminado. Negamos que exista o haya existido diferencia registral alguna, que se le adeuden diferencias salariales de algún tipo, que perciba una remuneración inferior a la que le corresponde y/o que labore en exceso de las $\frac{2}{3}$ partes de la jornada habitual de la actividad como Ud. falsamente denuncia...”*

Finalmente, en telegrama de fecha 30/12/2022, la actora hizo efectivo el apercibimiento de su misiva de emplazamiento expresando: *“Rechazo su postura de omisión, silencio y negativa, por ser absolutamente falsa, maliciosa e improcedente. Perpetúa el fraude laboral tornando descartable a los dependientes...A causa de las múltiples injurias especificadas y falta del cambio en su postura es que me considero gravemente injuriado, despedido por su exclusiva responsabilidad y accionaré judicialmente”*

Teniendo en cuenta la teoría recepticia que emerge del art. 243 de la LCT, cabe tener por perfeccionada la ruptura en la fecha de entrega de la misiva de despido en el domicilio de la demandada, esto es el 02/01/2023, según lo informado por el Correo Argentino (CPA N°2).

Corresponde entonces expedirme sobre la justificación del despido.

Respecto de esta temática, vale recordar que según el art. 242 de la LCT, el incumplimiento que configura injuria y habilita el despido es aquella falta que reviste gravedad y torna imposible la consecución del vínculo, lo que debe ser valorado según las circunstancias concretas del caso.

Por otro lado, cuando son varias las causales en la notificación del despido la acreditación de alguna de ellas con entidad para justificar la medida es suficiente para admitir el reclamo indemnizatorio (CSJT, sentencia nro. 197 de fecha 05/04/2020).

En el presente caso, la actora fundó la decisión de darse por despedida aduciendo una incorrecta registración de la modalidad de contratación; irregularidades en su situación salarial y falta de aportes a la seguridad social correspondientes.

En este sentido, sostuvo que resultaba ilegítima la liquidación proporcional de su salario en función de la jornada cumplida, arguyendo que le correspondía una retribución por jornada completa, para la categoría Administrativa B del CCT 130/75.

Ahora bien, al abordarse el convenio colectivo aplicable, por aplicación del criterio señalado por la Corte Suprema en “Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de pesos” dictado en fecha 06/09/2024 (sentencia n° 1166), quedó establecido que el CCT 130/75 fue desplazado por los CCT 1622/19E y 781/20 y que el método de proporcionalidad salarial resultaba legítimo.

Cabe tener presente que el CCT 781/2020 resultaba aplicable desde el 29/07/2020 hasta la fecha de la disolución contractual y debía estar registrado en la categoría Operación A.

En cuanto a las remuneraciones, no se encuentra acreditado en el caso que las partes hubieran pactado en el contrato individual condiciones laborales más beneficiosas a las previstas en los CCT 1622/19 y 781/20. Por lo que la liquidación de los salarios debía efectuarse conforme el mecanismo de proporcionalidad previsto en dicha normativa, que en el caso era de 25 horas semanales.

El cotejo entre los rubros e importes percibidos por la trabajadora con los que surgen de las escalas salariales (CPD N°3), no arroja diferencias salariales significativas durante los doce meses anteriores a la extinción. En efecto, conforme fue explicitado en la

segunda cuestión, se verificaron diferencias en los meses de julio 2021 a abril 2022: en julio de 2021 por la suma de \$149,19; agosto de 2021 por la suma de \$149,20; septiembre de 2021 por la suma de \$159,46; octubre de 2021 por la suma de \$159,46; noviembre de 2021 por la suma de \$171,00; diciembre de 2021 por la suma de \$171,00; enero de 2022 por la suma de \$183,94; febrero de 2022 por la suma de \$198,04; marzo de 2022 por la suma de \$210,86; abril de 2022 por la suma de \$225,81; mayo de 2022 por la suma de \$237,67 y junio de 2022 por la suma de \$249,51.

La circunstancia aludida adquiere relevancia puesto que, si bien el pago de las remuneraciones en tiempo y forma constituye la principal obligación del empleador, para que la parte trabajadora pueda considerarse despedida con justa causa por incumplimiento de dicha obligación resulta importante valorar el monto de la deuda, teniendo en cuenta que la empleadora abonaba normalmente la remuneración y que la trabajadora podía accionar en procura del pago de los créditos adeudados, sin extinguir el vínculo.

Por ello, tampoco configuran injuria suficiente para tener por justificado el despido indirecto las diferencias que surgirían de los importes ingresados en concepto de aportes de la seguridad social a los organismos administrativos correspondientes, pues no se ha alegado ni probado que tal situación hubiera causado a la actora un perjuicio actual e insuperable cuya magnitud no consienta la prosecución del vínculo.

Tratándose en de montos exiguos y que el pago insuficiente sólo se verifica en algunos períodos, considero que el despido resultaba desproporcionado y, por lo tanto, injustificado por esta causal. Así declaro.

Ahora bien, distinta es la solución que cabe establecer respecto de la negativa de la demandada a reconocer la modalidad de contratación de la actora como trabajadora a tiempo indeterminado.

Preliminarmente cabe decir que la decisión se ajustará al criterio expuesto por la Excma. Cámara del Trabajo en recientes pronunciamientos (Sala V, sentencia nro. 357 dictada en fecha 19/11/2024; Sala III sentencia nro. 368 de fecha 11/12/2024) que versaban sobre controversias similares a la planteada en estas actuaciones, sobre el cumplimiento del principio de invariabilidad de la causa en las misivas de emplazamiento y de despido.

En este sentido, corresponde tener por cumplidas las pautas del art. 243 de la LCT en base a una interpretación integral del texto plasmado en los telegramas de la parte actora considerando que su decisión de dar por extinguido el vínculo no sólo obedeció a los siete puntos denunciados por la trabajadora referidos al encuadre convencional y al pago de los haberes sino también las manifestaciones vertidas en el encabezamiento de su reclamo mediante las cuales aludió al desconocimiento de la modalidad de contratación.

Sobre esta última cuestión, si bien formalmente se encontraba contratada a plazo fijo, no se acreditó la razón objetiva de dicha modalidad, además de existir elementos que corroboran que el vínculo se mantuvo más allá del plazo inicialmente fijado. Con lo cual, el desconocimiento de la demandada afectaba los derechos de la dependiente a su estabilidad laboral.

La situación amerita recordar que, a diferencia de los demás contratos del derecho privado, la regla general en materia laboral es la indeterminación del plazo, modalidad privilegiada por nuestra legislación como vértice del orden público laboral.

Constituye una directriz que se basa en la expectativa que tiene el trabajador a su fuente de subsistencia, por ello, las disposiciones en pos de esta garantía no se encuentran sujetas a la posibilidad de negociación entre las partes y su desconocimiento acarrea la sustitución legal de las cláusulas incompatibles con la normativa imperativa (art. 14 de la LCT).

En este sentido puede observarse que el principio enunciado subyace en la regulación del contrato a plazo fijo. Así, el art. 90 de la LCT establece la prevalencia del contrato por tiempo indeterminado, a menos que su término resulte de dos condiciones que deben comprobarse en forma acumulativa y no alternativa: a) que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración y b) que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. Asimismo, el último párrafo establece que la formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

El art. 93 de la LCT prevé que el contrato a plazo fijo no puede celebrarse por un lapso mayor a cinco años. En tanto el art. 92 de la LCT dispone que la prueba de la determinación del plazo está a cargo del empleador.

Por otro lado, según se infiere del art. 94 de la LCT las partes tienen el deber de preavisar la decisión de extinguir el contrato, con un lapso no menor a un mes y no mayor a dos, salvo en aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un mes.

Más allá de la reseña normativa efectuada, es importante destacar -como lo hace la doctrina en criterio que comparto- que el fundamento del principio de indeterminación del plazo es el derecho al trabajo, el cual se vincula con otros derechos fundamentales, tales como el derecho a la alimentación, a la vivienda, a la educación y, fundamentalmente, a diseñar su proyecto de vida puesto que, con la interrupción del contrato de trabajo, el trabajador no solo pierde su actividad productiva y creadora en sí sino también la capacidad de diseñar su proyecto de vida.

Por todo ello se sostiene que restarle magnitud al correcto encuadre jurídico del plazo en contrato de trabajo implica desconocer la importancia que dicho dato posee con relación al efectivo goce del derecho al trabajo y en este sentido se destaca: *“Es indudable que no es indistinto que el trabajador conozca que su contrato es por tiempo indeterminado a que crea que en un plazo cierto el mismo se extinguirá. Por ejemplo, el trabajador no sabe si va a poder seguir pagando el alquiler de su vivienda, cumplir con el pago de las cuotas de un crédito contraído oportunamente, decidir tomar un préstamo, garantizar la educación de sus hijos, organizar un viaje o decidir emprender un curso de perfeccionamiento, entre otras posibilidades. Su proyecto de vida queda supeditado a la certeza de tener un empleo. Este*

dato de la realidad, ajeno al campo del deber ser, constituye un elemento insoslayable a la hora de evaluar la gravedad de la injuria y del ilícito contractual". (Lozano, María Paula. "El plazo en el contrato a plazo fijo". TR LALEY AR/DOC/2922/2008. Publicado en LLNOA 2009 (febrero), 29".

Por las razones desarrolladas, considero que la negativa de la demandada constituía injuria en los términos del art. 242 de la LCT por cuanto recaía sobre un aspecto estructural de la relación laboral y, por lo tanto, autorizaba a desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (Art. 10 de la LCT), resultando justificado la situación de despido en que se colocó la actora por esta causal. Así lo declaro.

CUARTA CUESTIÓN:

De acuerdo a lo establecido en el art. 214 inc. 6 del CPCC supletorio corresponde expedirme sobre los rubros reclamados.

Preliminarmente cabe decir que la Ley N°27.742, vigente a partir del 08/07/2024 (art. 237), ha derogado la Ley 25.323 (art. 99) y los arts. 43 a 48 de la Ley N°25.345 (que modificó el art. 80 de la LCT), entre otras normativas.

Sin embargo, de acuerdo a las disposiciones del art. 7 del Código Civil y Comercial de la Nación, en consonancia con el principio de irretroactividad de la ley, debe interpretarse que la nueva legislación se aplica a las situaciones jurídicas que se constituyan a partir de su entrada en vigencia y a las relaciones y situaciones que se encuentran en curso de constitución y a aquellas constituídas y existentes en cuanto no estén agotadas.

Teniendo en cuenta que en el presente caso el contrato laboral habido entre las partes feneció antes de la entrada en vigencia de la Ley N°27.742 y que idéntica situación se verifica respecto del perfeccionamiento de la acción por parte del actor de la acción destinada al reconocimiento de sus derechos, entiendo que la situación jurídica se encontraba plenamente agotada al momento de la entrada en vigor de la nueva ley.

En consecuencia, el análisis de los rubros del art. 2 de la Ley 25.323 y art. 80 de la LCT debe realizarse a la luz de estas normas (y no de la Ley N°27.742) por ser la que estuvo vigente mientras la situación jurídica existió. Así lo declaro.

1. Indemnización por antigüedad: Se admite este rubro en virtud de lo declarado en la tercera cuestión y lo previsto por el art. 245 de la LCT.

2. Indemnización sustitutiva de preaviso: Se admite este rubro en virtud de lo declarado en la tercera cuestión y lo previsto por el art. 232 de la LCT.

3. SAC sobre preaviso: Se admite este rubro de acuerdo al criterio de la CSJT en "Luna Gabriel Francisco c/ Castillo SACIFIA s/ Cobro de pesos" (sentencia n° 835 de fecha 17/10/13).

4. Integración mes de despido : Se admite este rubro en virtud de lo declarado en la tercera cuestión y lo previsto por el art. 232 de la LCT.

5. SAC sobre integración mes de despido: Corresponde rechazar estos rubros en virtud de lo declarado en la segunda cuestión.

6. Art. 2 de la Ley 25.323: La norma preveía un incremento indemnizatorio

para el supuesto en que el empleador no pague en tiempo y forma las indemnizaciones por despido, estableciendo que para ello el trabajador debe cursar una intimación fehaciente al vencimiento de los cuatro días hábiles de la extinción laboral (art. 255 bis de la LCT y doctrina legal de la CSJT en “Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ Cobro de pesos”, sentencia nro. 335 de fecha 12/05/2010 según la cual: "Resulta nula y, por ende, jurídicamente descalificable la sentencia que considera válida y temporánea la intimación efectuada -a tenor de lo dispuesto por el art. 2 de la ley n° 25.323- al empleador que no está en mora en el pago de las indemnizaciones (art. 128 LCT)".

Estimo pertinente destacar que, tratándose de una sanción prevista para que el empleador moroso en el pago adecue su conducta -como última oportunidad- a las disposiciones legales y de cumplimiento con su obligación de abonar las indemnizaciones, la intimación exigida por la norma debe ser expresa, clara y concreta (CSJT sentencia nro. 921 de fecha 15/09/2008).

En el presente caso, la actora para acreditar los recaudos de procedencia de la indemnización, acompañó un telegrama de fecha 06/01/2023, acredita que la actora intimó a la demandada en los siguientes términos: *“Intimo a Ud. nuevamente en plazo de 72 horas abone liquidación final conforme LCT; salarios adeudados y diferencias salariales por períodos no prescriptos. Todo esto bajo apercibimiento de accionar judicialmente con las consecuencias impuestas en el art. 2 de la Ley 25.323 y ccs”*.

A la luz de las pautas reseñadas, se advierte que la intimación de la actora no constituía un requerimiento concreto de pago de los conceptos indemnizatorios derivados de la ruptura del vínculo, por lo que corresponde rechazar el rubro reclamado.

7.Vacaciones proporcionales: Se advierte que según el cálculo practicado por la parte actora el concepto reclamado corresponde a las vacaciones correspondientes al año 2022. Teniendo en cuenta que ésta última es la pretensión esgrimida y que su pago no fue acreditado en la causa conforme lo previsto en el art. 138 de la LCT, corresponde acceder a la misma.

8.SAC proporcional: Se advierte que según el cálculo practicado por la parte actora corresponde el concepto reclamado corresponde al sueldo anual complementario del año 2022. Teniendo en cuenta que ésta última es la pretensión esgrimida y que su pago no fue acreditado en la causa conforme lo previsto en el art. 138 de la LCT, corresponde acceder al reclamo.

9.Art. 80 de la LCT: La norma -según el texto vigente al momento de los hechos de la causa- establecía una indemnización a favor del trabajador cuando el empleador no hiciera entrega de las constancias y certificaciones laborales dentro de los dos días hábiles computados a partir del requerimiento que a tal efecto le formule el trabajador.

Dicho requerimiento, además, debía cumplir con el recaudo temporal previsto en el art.3 del Decreto reglamentario N° 146/01, norma que establece que el trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo 80 de la LCT, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o

del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. por Decreto N° 390/76) y sus modificatorias, dentro de los TREINTA (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo.

En el caso en estudio, la actora afirma que efectuó las respectivas intimaciones en el término de ley pero obtuvo respuesta negativa. Manifiesta que al presentarse en la empresa no le fueron entregados los certificados, por lo que reiteró su pedido por telegrama con igual resultado negativo. Sostiene que reviste igual gravedad tanto la falta de entrega como la entrega de la documentación con los parámetros declarados unilateralmente por la demandada ya que los aportes se efectúan por la mitad de lo correspondiente.

La demandada, por su parte, afirma que finalizada la relación laboral puso a disposición las piezas reclamadas por medio de notificación fehaciente y que la actor no se presentó en la sede de la empresa a los efectos de su entrega y que ni siquiera hizo el intento de retirarlos. Señala que los instrumentos en cuestión se encuentran debidamente confeccionados. Por ello, solicita se rechace la indemnización reclamada.

Ahora bien, según la prueba documental de la causa, el telegrama de fecha 03/02/2023, comprueba que la actora intimó la entrega de la certificación de servicios y remuneraciones y certificado de trabajo, bajo apercibimiento de lo previsto en el art. 80 de la LCT: "Intimo a ud. en plazo de 72 hs haga entrega del Certificado de remuneraciones y servicios y certificado de trabajo del art. 80 (con los correctos aportes y no con los que pretende mediante su fraudulenta registración). Todo esto bajo apercibimiento de accionar judicialmente con las consecuencias impuestas en el art. 80 de la LCT".

El informe del Correo Argentino (CPA N°2) da cuenta que la misiva fue notificada en el domicilio de la demandada en fecha 08/02/2023

De acuerdo a estas circunstancias, el emplazamiento cumple con los recaudos formales reseñados.

En carta documento de fecha 09/02/2023 la demandada contestó en los siguientes términos: *"Rechazamos su tcl de fecha 03 de febrero de 2023 por falso, malicioso e improcedente. Ratificamos íntegramente misivas anteriores. Negamos terminantemente que existiere registración fraudulenta. Le recordamos que sus certificados de trabajo Art. 80 de la LCT se encuentran a disposición desde debido plazo legal, tal como hemos expresado en misivas anteriores. Y le reiteramos que los mismos reflejan la realidad laboral habida entre las partes. Por lo que deviene improcedente su reclamo"*.

Ahora bien, reseñadas las posiciones de las partes, se advierte que la demandada adjuntó con el responde copia de certificación de servicios y certificado de trabajo, los cuales no cuentan con firma del trabajador, por lo que no se encuentra acreditada la entrega.

Por otro lado, considero pertinente destacar que -conforme al criterio jurisprudencial que comparto– la obligación del art. 80 de la LCT en cabeza de la parte empleadora constituye una obligación de dar que no resulta equiparable a una manifestación

de haber puesto a disposición las certificaciones laborales. Así se sostiene que: *“No puede considerarse cumplida la intimación a acompañar las certificaciones del art. 80 LCT, con la notificación de su puesta a disposición, pues la empleadora siempre tiene el recurso legal de la consignación. Por lo tanto, resulta irrelevante la circunstancia de que la demandada los hubiera puesto a su disposición, o bien, los acompañara recién al contestar la demanda, pues la entrega de los certificados de trabajo y aportes previsionales al dependiente en oportunidad de la extinción de la relación laboral, es una obligación a su cargo, que debe ser cumplida en forma inmediata a la desvinculación. No hay razones, pues para considerar que el cumplimiento de esta obligación dependa -en lo que se refiere a su aspecto temporal- de que el trabajador concurra a la sede de la empresa a retirar los certificados, sino que corresponde entender que, en caso de que así no ocurra, el empleador debe, previa intimación, consignarlos judicialmente”* (CNAT Sala III Expte. N° 12.004/08 Sent. Def. N° 92.926 del 30/12/2011 *“Ojeda, Sulma Diana y otros c/Kartonsec SA y otros s/indemnización por fallecimiento”*).

En función de este criterio, lo manifestado por la demandada en carta documento de fecha 09/02/2023 resulta insuficiente para liberarla de responsabilidad, pues para ello contaba con el recurso legal de la consignación.

Asimismo, teniendo en cuenta que la actora efectuó la intimación pertinente y que no se encuentra acreditada la entrega por la demandada, considero que resultaría excesivo -además de no estar previsto legalmente- imponer al dependiente la carga de acreditar su concurrencia a la sede patronal y que allí se le negó la documentación laboral.

Por todo lo expuesto, estimo que el reclamo indemnizatorio deviene procedente. Así lo declaro.

10. Diferencias salariales: Corresponde admitir parcialmente este rubro, de acuerdo a lo declarado en la segunda cuestión, por los meses de julio 2021 a junio 2022 (art. 260 LCT).

INTERESES: Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (art. 128 y 149 LCT).

Respecto de la tasa de interés aplicable, estimo necesario efectuar algunas precisiones. Así, y en primer término, destacar que corresponde a los jueces de grado establecer la tasa de interés que consideren más adecuada para el caso concreto, de acuerdo a la realidad socio económica del país. En idéntico sentido se ha expedido nuestra Corte Suprema de Justicia al establecer: *“... resulta inconveniente fijar un sistema único, universal y permanente para el cálculo de la tasa de interés judicial, dado que no existe desde nuestra perspectiva una solución universalmente justa, sino que deberá atenderse a las circunstancias específicas de cada caso para ajustar la tasa de interés judicial al supuesto concreto. Asimismo, considero que corresponde dejar librado a la prudente apreciación de los jueces de la causa la aplicación de una tasa que, conforme las circunstancias comprobadas del caso, cumpla la función de otorgar un razonable interés al capital de origen, reservándose esta Corte el control último de razonabilidad...”* (CSJT,

sentencia N° 1.422 de fecha 23/12/2015, “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones”).

En segundo lugar, es dable enfatizar que es deber de los magistrados hacer prevalecer los derechos constitucionales de las partes del proceso. Es por ello que la tasa de interés no solo debe ser la adecuada a los fines de proteger al crédito del actor de la depreciación ocasionada por el transcurso del tiempo, sino que debe además, evitar que el deudor se vea premiado o compensado con la aplicación de una tasa mínima que no se adecue a la realidad.

A la luz de estas pautas, realizando una comparación al 30/10/2024, se verifica que en el presente caso la aplicación de la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina generaría un interés inferior (176,48%) al que resulta de la aplicación de la tasa pasiva del BCRA (208,08%), por lo que considero que el cómputo debe realizarse en función de esta última por ser más beneficiosa para la trabajadora. Así lo declaro.

PLANILLA DE CONDENA:

Ingreso	12/07/2021				
Egreso	02/01/2023				
Antigüedad	1 año, 5 meses y 21 días				
CCT:	781/20				
Categoría Profesional:	Operación A	Cat. 3			
Jornada: 25 horas semanales					
<u>Remuneración al distracto</u>					
Básico			\$ 63.620,25		
Antigüedad			\$ 636,20		
Presentismo			\$ 5.354,70		
No remunerativo			\$ 9.911,85		
Total			\$ 79.523,01		
<u>1) Indemnización por antigüedad</u>					
\$79.523,01X 2 años					\$159.046,01
<u>2) Indemnización Sustitutiva de Preaviso</u>					
\$79.523,01X 1 mes					\$79.523,01
<u>3) SAC s/ Preaviso</u>					
\$79.523,01/ 12					\$6.626,92
<u>4) Integración Mes de Despido</u>					
\$79.523,01/ 30 x 28 días					\$74.221,47
<u>5) SAC s/ Integración Mes de Despido</u>					
\$74.221,47/ 12					\$6.185,12
<u>6) Vacaciones proporcionales 2022</u>					
\$79.523,01/ 25 x 14 días					\$44.532,88
<u>7) SAC proporcional 2do semestre 2022</u>					
\$79.523,01/ 360 x 180					\$39.761,50
Total rubros 1 a 7					\$409.896,92
Tasa Pasiva BCRA desde 09/01/23 al 31/10/24			208,08%		\$ 852.920,48
Total rubros 1 a 7 en \$ al 30/11/2024					\$ 1.262.817,40
<u>8) Art. 80 LCT</u>					

\$ 79.523,01	X 3				\$ 238.569,02
Tasa Pasiva BCRA desde 13/02/23 al 31/10/24				192,79%	\$ 459.932,44
Total rubro 8 en \$ al 30/11/2024					\$ 698.501,46
9) Diferencias Salariales desde diciembre 2020 a abril 2022					
Remunerac.	jul-21	ago-21	Sep 21 a oct 21	Nov 21 a dic 21	ene-22
Básico	\$29.936,13	\$29.936,13	\$29.936,13	\$29.936,13	\$37.420,16
Antigüedad					
Presentismo	\$2.494,68	\$2.494,68	\$2.494,68	\$2.494,68	\$3.118,35
No remunerativo	\$2.394,89	\$4.478,22	\$4.789,78	\$7.484,03	\$2.394,89
Pres s/ NR					
Antig s/ NR					
	\$ 34.825,70	\$ 36.909,03	\$ 37.220,59	\$ 39.914,84	\$ 42.933,40
Remunerac.	feb-22	mar-22	abr-22	may-22	jun-22
Básico	\$37.420,16	\$37.420,16	\$46.101,63	\$46.101,63	\$46.101,63
Antigüedad					
Presentismo	\$3.118,35	\$3.118,35	\$3.841,80	\$3.841,80	\$3.841,80
No remunerativo	\$5.687,86	\$8.681,47	\$2.766,10	\$5.532,20	\$8.298,29
	\$ 46.226,37	\$ 49.219,98	\$ 52.709,53	\$ 55.475,63	\$ 58.241,72
Período	Debió Percibir	Percibió	Diferencia	% Tasa Pasiva BCRA al 30/11/24	Intereses al 30/11/2024
jul-21	\$ 34.825,70	\$34.676,51	\$149,19	412,51%	\$ 615,42
ago-21	\$ 36.909,03	\$36.759,83	\$149,20	401,50%	\$ 599,04
sep-21	\$ 37.220,59	\$37.061,13	\$159,46	391,31%	\$ 624,00
oct-21	\$ 37.220,59	\$37.061,13	\$159,46	381,46%	\$ 608,29
nov-21	\$ 39.914,84	\$39.743,83	\$171,00	371,11%	\$ 634,61
dic-21	\$ 39.914,84	\$39.743,83	\$171,00	361,51%	\$ 618,20
ene-22	\$ 42.933,40	\$42.749,46	\$183,94	352,22%	\$ 647,87
feb-22	\$ 46.226,37	\$46.028,33	\$198,04	341,87%	\$ 677,05
mar-22	\$ 49.219,98	\$49.009,11	\$210,86	331,00%	\$ 697,95
abr-22	\$ 52.709,53	\$52.483,72	\$225,81	320,48%	\$ 723,68
may-22	\$ 55.475,63	\$55.237,96	\$237,67	308,13%	\$ 732,33
jun-22	\$ 58.241,72	\$57.992,21	\$249,51	296,50%	\$ 739,78
			\$2.265,15		\$ 7.918,22
Total de diferencias salariales					\$ 2.265,15
Total de intereses a Tasa Pasiva BCRA					\$ 7.918,22
Total rubro 9 en \$ al 30/11/2024					\$ 10.183,37
Resumen de condena					
Total rubros 1 a 7 en \$ al 30/11/2024					\$ 1.262.817,40
Total rubro 8 en \$ al 30/11/2024					\$ 698.501,46
Total rubro 9 en \$ al 30/11/2024					\$ 10.183,37
Total condena en \$ al 30/11/2024					\$ 1.971.502,24
Demanda prospera por:		Capital de condena		X 100	43,18%
		Demanda			
Actualización de demanda (para regulación de honorarios)					
Total demanda					\$1.506.893,59
Tasa Pasiva BCRA desde 09/05/23 al 30/11/24				156,10%	\$2.352.185,55
Total demanda actualizada al 30/11/2024					\$ 3.859.079,14

COSTAS: Teniendo en cuenta el resultado arribado en la causa, en el que se declararon procedentes las principales pretensiones de la parte actora referidas al despido, y teniendo presente lo reciente de la doctrina legal de la Corte Suprema de Justicia de la Provincia en relación al convenio colectivo aplicable y su incidencia en el reclamo salarial, considero que corresponde imponer la totalidad de las costas a cargo de la parte demandada (art. 61 del CPCC supletorio). Así lo declaro.

HONORARIOS: Conforme al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 del CPL, por lo que se toma como base regulatoria el 30% de la demanda actualizada, el que según planilla precedente resulta al 30/11/2024 la suma de \$1.157.723,74.

Habiéndose determinado la base regulatoria, se tendrá en cuenta, además, el tiempo empleado en la solución del litigio, la calidad y valor jurídico de la labor profesional desarrollada por los profesionales, la trascendencia económica para el interesado beneficiario, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 14, 15, 38, 39, 42 y concordantes de la Ley 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715.

De este modo, se regulan los siguientes honorarios:

1. Al letrado Miguel Ángel Nader, por su intervención en el doble carácter por la parte actora, durante tres etapas del proceso principal, los cálculos realizados arrojan la suma de \$251.226,05 (base x 14% más 55% por el doble carácter). Tratándose de un importe inferior al mínimo establecido en el art. 38 última parte de la Ley 5480, corresponde aplicar esta norma y regular honorarios en la suma de \$440.000 equivalente a una consulta escrita de abogado según Resolución del Consejo Directivo del Colegio de Abogados vigente a partir de fecha 25/11/2024.

2. Al letrado Lucas Penna, por su intervención por la parte demandada en el doble carácter, durante dos etapas del proceso principal (contestación de demanda y prueba), los cálculos realizados arrojan la suma de \$95.705,15 (base x 8% /3 x 2 etapas más 55% por el doble carácter), por lo que se tomará el importe mínimo garantizado por la Ley 5480, esto es, \$440.000 (según art. 38 última parte de la Ley 5480 y Resolución del Consejo Directivo del Colegio de Abogados vigente a partir de fecha 25/11/2024).

3. Al letrado Martín Basualdo, no se regulan honorarios en virtud de la manifestación efectuada en presentación de fecha 24/06/2024.

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I.ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA por **Sofía Peruyera Soler (DNI N°41.486.461)** con domicilio en calle Lavalle N°397, 1° piso A de esta ciudad, en contra de **Citytech SA (CUIT 30-70908678-9)** con domicilio en avenida Adolfo de la vega N°345, en mérito a lo considerado. En consecuencia, se condena a la razón social mencionada a abonar los rubros correspondientes a indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido,

vacaciones proporcionales, SAC proporcional, art. 80 LCT, diferencias por los meses de julio de 2021 a junio de 2022, los que a la fecha de la planilla practicada en este pronunciamiento ascienden a la suma de **\$1.971.502,24 (Pesos un millón novecientos sesenta y un mil quinientos dos con 24/100).**

II.RECHAZAR lo reclamado en concepto de diferencias salariales desde julio de 2022 a diciembre de 2022 y art. 2 de la ley 25.323 en mérito a lo considerado.

III.COSTAS: Como se consideran.

IV. REGULAR HONORARIOS: 1) Al letrado **Miguel Ángel Nader** la suma de \$440.000, en mérito a lo considerado. 2) Al letrado **Lucas Penna** la suma de \$440.000, en mérito a lo considerado. 3) Al letrado **Martín Basualdo** no se regulan honorarios, en mérito a lo considerado.

V.PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 de la Ley 6.204).

VI.COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión y Seguridad Social para Abogados y Procuradores de Tucumán.

HÁGASE SABER. 876/23.VGV

FIRMADO DIGITALMENTE

Certificado Digital:

CN=LOPEZ DOMINGUEZ Maria Carmen, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27253185029, Fecha:16/12/2024;

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán <https://www.justucuman.gov.ar>