

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL
JUZGADO DEL TRABAJO XII

ACTUACIONES N°: 219/22



H103124386195

JUICIO: "BOMCZUK MICAELA Y OTROS c/ CITYTECH S.A. s/ COBRO DE PESOS" - EXPTE. N° 219/22..

San Miguel de Tucumán, 28 de abril de 2023.

AUTOS Y VISTO: para dictar sentencia definitiva en este expediente, que tramita por ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la XIIa Nominación.

RESULTA

En fecha 03/03/2022, se apersonó el letrado Miguel Ángel Nader, M.P. 8136 en representación de: a) Micaela Bomczuk, DNI N° 40695865, domiciliado en Santa Fe 975 5° F - de la ciudad de San Miguel de Tucumán, Provincia de Tucumán; b) Silvia Cecilia Caceres Espin, DNI 40217366, domiciliado en San José 3 mza E casa 2, Yerba Buena, Provincia de Tucumán; c) Benjamin Alfredo Cappetta, DNI N° 34764262, domiciliado en calle 25 de mayo 1226 2° C, de la ciudad de San Miguel de Tucumán, Provincia de Tucumán; y d) Lucas Daniel Ybañez, DNI 32995106, domiciliado en Crisóstomo Álvarez 550 6° D de la ciudad de San Miguel de Tucumán, Provincia de Tucumán.

En el carácter invocado promovió demanda laboral por cobro de \$5.812.933,47 (pesos cinco millones ochocientos doce mil novecientos treinta y tres con cuarenta y siete centavos) más las correspondientes acrecidas que se considere de las pruebas de autos, en contra de la empresa Citytech S.A., con domicilio en Av. Adolfo de la Vega 345.

Dió cumplimiento con lo normado por el Art. 55 del Código Procesal Laboral (en adelante, CPL), e indicó lo siguiente:

En relación al Sra. Bomczuk, manifestó que ingresó a trabajar en fecha 01/12/2017; fecha de egreso el 26/10/2021; días y horario de trabajo: 6 h de trabajo, 5 días a la semana, de 8 a 14 h, con francos rotativos; respecto de la Sra.

Caceres Espin, manifestó que ingresó a trabajar en fecha 06/05/2019, y que su fecha de egreso fue el 15/10/2021; días y horario de trabajo: 6 h de trabajo, 5 días a la semana, de 09:00 a 15:00 h, con francos rotativos; respecto del Sr. Cappetta, manifestó que ingresó a trabajar en fecha 14/10/2019, y que su fecha de egreso fue el 27/10/2021; días y horario de trabajo: 5 h de trabajo, 5 días a la semana, de 09:00 a 14:00 h, con francos rotativos; y respecto del Sr. Ybañez, manifestó que ingresó a trabajar en fecha 26/12/2018, y que su fecha de egreso fue el 01/10/2021; días y horario de trabajo: 6 h de trabajo, 5 días a la semana, de 15 a 21 h, con francos rotativos.

Esgrimió que todos los actores reunían las siguientes situaciones: Agente; categoría: Administrativo B; tareas: atención telefónica de llamadas salientes y entrantes, asesoramiento y venta de productos correspondientes a la campaña asignada.

Sostuvo que, a partir de las condiciones insalubres en los Centros de Contacto o Call Centers, en fecha 16/06/2010 se llevó a cabo el Acuerdo entre la Federación Argentina de empleados de Comercio y Servicios (Faecys) por la parte sindical; y la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa y la Cámara Argentina de Comercio, por la parte empresarial, acuerdo que, en su Art. 8, expresa: “Ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de call center para terceros y conforme las previsiones del art. 198 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT) las partes convienen que dichas empresas podrán contratar personal para prestar éstas tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas...” previendo por sus “condiciones especiales” una jornada reducida.

Indicó que los actores se han desempeñado dentro de la actividad de Centro de Contactos o “Call Center” según lo dispuesto en resolución N° 782/2010 del Ministerio de Trabajo de la Nación (dictada en el marco del expediente 1.352.873/09) párrafo 8°, que homologa el acuerdo celebrado entre los representantes de la patronal y los de la sindical (plenamente aplicable al presente caso).

Señaló que, en una adecuada interpretación lógica y jurídica, se equiparó la jornada laboral completa de 8 horas diarias y 48 horas semanales para todo empleado de comercio (CCT 130/75) a la jornada laboral de 6 horas diarias, y 36 horas semanales prevista para los trabajadores de Centros de

Contactos en todos sus efectos.

Manifestó que esto fue lo que motivó que los actores intimaran fehacientemente a la empleadora:

Los actores Bomczuk, mediante TCL CD N° 128304486 de fecha 12/10/2021, Caceres, mediante TCL CD N° 936935778 de fecha 01/10/2021, Cappetta, mediante TCL CD N° 936927839 de fecha 13/10/2021, y Ybañez, mediante TCL CD N° 212494309 de fecha 17/09/2021, intimaron a la empleadora a que abone las diferencias salariales adeudadas en base a la fraudulenta y defectuosa registración empleada por su parte; rectifique sus salarios y registraciones en sus recibos de haberes; se efectúen las correspondientes pagas a partir de sus próximas mensualidades; se les abonen las diferencias salariales de los períodos no prescriptos; y se efectúen los aportes a la Seguridad Social conforme a derecho.

Refirió que, ante las constantes negativas de la empresa, los trabajadores remitieron TCL CD N° 658637954 de fecha 26/10/2021, TCL CD N° 998351913 de fecha: 15/10/2021, TCL CD N° 128296087 de fecha: 27/10/2021 y TCL CD N° 124552275 de fecha: 01/10/2021, respectivamente, en los que rechazaron la postura de omisión, silencio y negativa de la demandada, y se consideraron gravemente injuriados y despedidos por su exclusiva responsabilidad.

Comunicó que los actores intimaron nuevamente, mediante TCL CD N° 155320112 de fecha: 02/11/2021, TCL CD N° 998348976 de fecha: 22/10/2021, TCL CD N° 152892650 de fecha: 03/11/2021 y TCL CD N° 128293165 de fecha: 12/10/2021, respectivamente, al pago de sus derechos indemnizatorios conforme exigencias previstas por el art. 2 de la ley 25.323.

Por último, indicó que los actores solicitaron, mediante TCL de fecha 30/11/2021, 25/11/2021, 01/12/2021 y 05/11/2021, respectivamente, a la correcta entrega de documentación en tiempo y forma, razón por la que, considera, resulta procedente la aplicación de multa normada por el art. 80 LCT.

Respecto de la multa prevista por el artículo 80 de la LCT, manifestó que hay que tener en cuenta que incluso la entrega de la documentación, conforme los parámetros declarados de modo unilateral por la demandada, constituye una injuria laboral gravísima. Aseveró que es tan grave la falta de entrega, como la entrega defectuosa; y el defecto en este caso es hacer aportes por la mitad de lo correspondiente.

De forma detallada describió las condiciones insalubres del lugar de

trabajo y el ambiente de tensión y amenaza en el que se desarrollaron las relaciones laborales de los actores.

A continuación, solicitó la inaplicabilidad e inconstitucionalidad del CCT 781/20.

Destacó que, desde el momento en el que las empresas de Call Centers, se instalaron en la Provincia, el CCT 130/75, aplicable a los Empleados y Obreros de Comercio, fue el que nucleó a los trabajadores que se encontraban vinculados laboralmente a la mentada empresa, como así también a todos los trabajadores en general vinculados a la actividad de “Call Center”, de manera que los mismos fueron categorizados de acuerdo a las disposiciones de dicho convenio.

Indicó que, de las diversas categorías establecidas en el Convenio Colectivo, los trabajadores de Call Center ostentaban la categoría “ADMINISTRATIVO B”, como se desprende de los recibos de haberes anteriores al 2017 - año en el que la empresa comenzó a aplicar el acuerdo de empresa firmado con SEOC.

Mencionó que el CCT 130/75 prevé en sus disposiciones que la jornada habitual de la actividad es de 48 horas semanales, y hasta 8 horas diarias, por lo que allí se presentaba el problema de que los trabajadores de call center trabajaban hasta un máximo de 6 hs diarias y 36 horas semanales, de manera que las empresas aplicaban el art. 198 de la LCT, disminuyendo proporcionalmente el salario de los agentes, alegando que se trataba de una jornada a tiempo parcial.

Enunció que con posterioridad se firmó la Resolución 782/2010, la cual establece que la jornada habitual para los trabajadores de los denominados “call center” es de 36 horas semanales y no de 48 horas (conf. art. 198 LCT).

Destacó que la Resolución 782/10 que en conjugación con el art. 198 LCT y el Art. 92 Ter LCT, dan lugar al acierto de que corresponde a los trabajadores que prestan tareas en los Call Centers, una remuneración de Jornada Completa CCT 130/75. Ello en virtud de exceder las 2/3 partes de la Jornada Normal y Habitual que se estableció de hasta seis días por semanas laborables de 6 horas diarias corridas (36 horas semanales), conforme el art. 8 de la Res. 782/2010.

Refirió que las 2/3 partes de 36 horas, son 24; y que no existe trabajador de Call Center que trabaje menos de 25 horas semanales, y que la resultante es el pago indemnizatorio conforme Jornada Completa de las

categorías que la empresa usa desde el comienzo de las actividades en la Provincia.

Expresó que el derecho del trabajador a reclamar diferencias salariales se encuentra amparado por el art. 92 Ter LCT, y por la Res. 782/2010, la cual simplemente se limita a equiparar la jornada de 36 hs de los agentes de call center a las jornadas de 48 hs de los demás trabajadores alcanzados por el Convenio Colectivo de Trabajo (130/75).

Manifestó que, a partir del año 2017, la demandada pretendió sustituir las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo por un acuerdo de empresa celebrado con SEOC, el cual fue homologado por el Ministerio de Trabajo de la Nación mediante Resolución N° 1909/19.

Expresó que el mencionado acuerdo modificó las categorías profesionales dispuestas por el CCT 130/75 como así también las escalas salariales correspondientes estableciendo que los telemarketers quedaban encuadrados en la categoría 4 y fijando un salario inferior, previsto según la cantidad de horas de servicio.

Señaló que es un disparate pretender negar derechos al trabajador, reconocidos en la Ley de Contrato de Trabajo, basándose en las disposiciones de un acuerdo que se encuentra por debajo de la misma dentro de la escala jerárquica normativa.

Indicó que la Resolución N° 1909/19 establece en sus considerandos que el mentado acuerdo resultará de aplicación supletoria al CCT 130/75. Este carácter supletorio se encuentra expresamente previsto en el art. 2 del acuerdo.

Refirió que las remuneraciones pactadas mediante el mentado acuerdo, son a todas luces menores a las acordadas a través del CCT 130/75, cuyas escalas salariales favorecían a los trabajadores.

Destacó que la demandada al pretender invocar el acuerdo, por sobre lo establecido por la LCT, no tuvo en cuenta que el mismo impide la regresión en lo relativo al salario de los trabajadores, el cual no puede disminuir ni perjudicar las escalas salariales ya establecidas por el CCT 130/75.

Manifestó que con el acuerdo indicado se violan los principios de progresividad y protectorio, y realizó una referencia a cada uno de estos.

Explicó que se trata de un convenio de empresa, de ámbito menor en relación al CCT 130/75 que es de actividad, por lo tanto, para su aplicación debía establecer condiciones más favorables. Empero, prevé condiciones regresivas en materia de remuneraciones, por lo que solicitó la declaración de

inconstitucionalidad de los arts. 8 y 9 de dicho acuerdo.

Afirmó que, en octubre de 2019, una nueva maniobra perjudicial para los trabajadores de empresas de centros de contacto se dio mediante el CCT 781/20, concertado entre Faecys y la CAAC, el cual también dispone remuneraciones inferiores a las que les corresponde por jornada completa. Señaló que bajo esta normativa los telemarketers se encuentran categorizados como agentes de Categoría 3 y 4 y a título comparativo indicó que mientras que las escalas de noviembre de 2019 del CCT 130/75 establecen una remuneración de \$33.086 para un trabajador Administrativo B, las escalas del CCT 781/20 fijan una remuneración de \$24.815 y \$25.368. Todo ello, manifestó, sin haberse modificado las condiciones objetivas en las que los trabajadores prestan sus servicios, simplemente existiendo una modificación burocrática en la paga.

Con apoyo en los antecedentes reseñados, reclamó diferencias salariales afirmando que los actores debieron percibir una remuneración prevista para la categoría de Administrativo B en base a la escala salarial vigente del CCT 130/75, por jornada completa, y que la demandada pretendió abonar un importe por media jornada.

Practicó planilla de rubros indemnizatorios y de diferencias salariales, y expresó previamente que, respecto de estas, se computan los montos correspondientes a los últimos 24 meses, -las demás diferencias se encuentran prescriptas.

Fundamentó acerca de la procedencia de los rubros Ley 25.323 y Art. 80 LCT.

Solicitó la indemnización agravada del DNU 34/2019, expuso los argumentos al respecto, y entendió que debe proceder la duplicación que prevé el decreto mencionado ante despidos indirectos, ya que, de lo contrario, resultaría sencillo al empleador eludir el pago del recargo dispuesto, simplemente cometiendo incumplimientos intolerables para el dependiente, contrarios a la buena fe contractual, forzándolo al auto-despido. Elaboró planillas.

Solicitó el apartamiento del criterio de la tasa pasiva del Banco Central de la República Argentina, y expuso los fundamentos al respecto.

Ofreció prueba documental, y fundó su derecho en la normativa de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, en especial en sus arts. 92 ter, 114, 232, 233, 245 y concordantes; el Art. octavo de la Res. 782/2010 del MTEySS y 14 bis de la Constitución Nacional.

Finalmente, tras citar antecedentes análogos, requirió se haga lugar a

la demanda, con intereses y costas a la accionada y en base a la tasa activa del BCRA.

Corrido el traslado de la demanda, notificado por cédula el 14/03/2022, se presentó el letrado Lucas Patricio Penna, en fecha 06/04/2022, en el carácter de apoderado de CITYTECH S.A., lo que acreditó con Poder General para Juicios que adjuntó, y contestó demanda, solicitando su rechazo con expresa imposición de costas.

Realizó una negativa general y particular de los hechos invocados por cada uno de los actores.

Respecto de los cuatro actores, mencionó que se desempeñaron cumpliendo tareas para su mandante en la categoría de AGENTE categoría 4 del CCT 1622/19, y que los salarios se les abonaban conforme dicha categoría, los cuales parten de las escalas salariales previstas en el art. 9 del CCT según la jornada laborada.

Manifestó que la Sra. Bomczuk prestaba una jornada laboral de lunes a viernes de 7 a 13 h, desde el 01/12/2017 hasta el 26/10/2021, fecha en que la actora se da por despedida invocando, alega, una causal inexistente; que la Sra. Cáceres Espin prestaba una jornada laboral de lunes a viernes de 9 a 15 h, desde el 06/05/2019 hasta el 15/10/2021, fecha en que la actora se da por despedida invocando, alega, una causal inexistente; que el Sr. Cappetta prestaba una jornada laboral de lunes a viernes de 9 a 14 h, desde el 14/10/2019 hasta el 27/10/2021, fecha en que el actor se da por despedido invocando, alega, una causal inexistente; y que el Sr. Ybañez prestaba una jornada laboral de lunes a viernes de 15 a 21 h, desde el 26/12/2018 hasta el 01/10/2021, fecha en que el actor se da por despedido invocando, alega, una causal inexistente

Expresó que su parte abonó durante toda la relación laboral los haberes de los trabajadores de forma proporcional a la jornada laboral efectivamente trabajada, cumpliendo así con el CCT de Empresa 1622/2019E y la LCT.

Alega que su mandante contestó en tiempo y forma las intimaciones de los actores, por lo que no es cierto que haya guardado silencio o contestado de manera tardía.

Refirió que su parte no incumplió sus obligaciones; que los despidos indirectos son injustificados; y que su parte no adeuda de manera alguna las indemnizaciones de ley reclamadas en la demanda.

Refirió que los certificados del art 80 LCT fueron puestos a entera

disposición.

Indicó que, con respecto a la aplicación del Art 92 LCT que pretenden los actores, hay que aclarar que su mandante suscribió un convenio especial con el Sindicato de empleados y obreros del comercio (SEOC), ante la Secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia, el cual fue debidamente homologado, tanto por la Secretaria de Trabajo de la Provincia como por el Ministerio de Trabajo de la Nación. Por ello, entendió, debe considerarse que estas relaciones laborales no pueden considerarse dentro de lo previsto en el Art 92 ter LCT que intenta aplicar la actora.

Resaltó que las relaciones de trabajo siempre estuvieron registradas y acordes a derecho, abonándoseles a los actores los conceptos reglados. Por ello, sostuvo, estando correctamente registrados y liquidados, no corresponden las multas previstas en la ley 25.323, ni diferencia salarial alguna.

Mencionó que los trabajadores prestaban tareas conforme al Convenio de empresa firmado entre su mandante y el SEOC, y que su parte cumplió con lo acordado con la entidad gremial que nuclea a los trabajadores, por lo que no puede considerarse que existan diferencias salariales.

Destacó que el convenio fue celebrado el día 14/08/17, fecha desde la cual el mismo alcanza vigencia y aplicación plena, tal y como surge de los recibos de haberes emitidos posteriormente a la firma del presente.

Expresó que, en caso que las remuneraciones de los trabajadores sean coincidentes con lo estipulado en el Convenio homologado, lo cual refirió sucede en este caso, el trabajador no tiene ningún argumento válido para reclamar diferencias salariales en base al Art 92 ter LCT.

Esgrimió que el CCT 781/20 y el Acuerdo de Empresa suscripto con anterioridad se concibieron como regulaciones específicas de la actividad de Centros de Contacto, las cuales no se encontraban específicamente reguladas en el CCT 130/75. De allí que, la misma entidad sindical que suscribió aquel CCT 130/75 (FAECYS), ahora suscribió el CCT 781/20 con la Cámara Argentina de Centros de Contacto, estableciendo la obligatoriedad del referido convenio en todo el país (salvo la Provincia de Córdoba).

Expuso que el acuerdo establece que los trabajadores registrados en la categoría 4- en la cual se encontraban encuadrados los actores- poseen una jornada máxima de 36 horas semanales y prevé escalas salariales correspondientes a las horas de servicio laboradas. También fija el régimen de actualización de los haberes con el mismo porcentaje dispuesto en la paritaria

nacional de empleados de comercio.

Destacó que en la celebración del convenio de empresa intervino la autoridad sindical, empresarial y administrativa (nacional y provincial), alcanzando legitimidad y aplicabilidad.

Señaló que, de manera caprichosa e infundada, los actores reclaman diferencias salariales, aun cuando es la propia entidad que los representa, quien suscribió el CCT aplicable a los empleados de CITYTECH SA, siendo dicho convenio debidamente homologado por la autoridad de aplicación (Ministerio de Trabajo de la Nación).

Rechazó los reclamos efectuados por los actores respecto de la indemnización del art. 80 LCT, por considerar que su mandante contaba con la documentación confeccionada y autorizada por la autoridad de aplicación, y que fue puesta a disposición de los actores desde la fecha en que se desvincularon por ilógicos motivos. Resaltó que, a pesar de que su mandante comunicó a la parte actora que estaban a su disposición el Certificado de Trabajo, los actores, por motivos desconocidos, nunca concurrieron para que se los entregaran.

Expresó que se debe intimar para la procedencia de la indemnización del art. 80 LCT, sin embargo los actores no lo hicieron, sumado a que los certificados ya estaban a su disposición.

Mencionó que resulta improcedente la sanción de la ley 25.323, ya que no se menciona a cuál multa de dicha ley se refiere el reclamo; a más de ello, señaló que, estando las relaciones de trabajo registradas y acordes a derecho, no corresponden las multas que la ley referida contempla.

Impugnó la validez y autenticidad de la documentación adjuntada por los actores y, en forma específica, de cada uno de los telegramas por ellos enviados y acompañados en la demanda.

Solicitó le sea concedido el plazo de 10 días para agregar toda documentación relacionada con el presente juicio, la que, luego, presentó en fecha 27/04/2022; hizo reserva de caso federal; dio cumplimiento con el art. 61 del CPL; y solicitó se rechace la demanda con costas.

Por decreto de fecha 29/04/2022, se ordenó abrir la causa a pruebas por el término de cinco días, al sólo fin de su ofrecimiento.

Convocadas las partes a la audiencia prevista por el Art. 69 del CPL, esta tuvo lugar el 10/06/2022, de manera remota, por medio de la plataforma digital Zoom. Ante la incomparecencia de las partes se dispuso que, una vez firme el acta de audiencia, se procederá a proveer las pruebas ofrecidas, y que el

término para su producción de treinta (30) días comenzaba a correr a partir del día siguiente al de su notificación en la oficina (Art. 77 C.P.L.) de lo proveído en los respectivos cuadernos de pruebas.

Del informe de actuario de fecha 18/11/2022 se desprende que las partes ofrecieron y produjeron las siguientes pruebas:

La parte actora ofreció: 1) Prueba Instrumental: PRODUCIDA; 2) Prueba Informativa: PRODUCIDA; 3) Prueba de Exhibición de Documentación: PRODUCIDA. La demandada ofreció: 1) Prueba Documental: PRODUCIDA; 2) Prueba Informativa: PRODUCIDA; 3) Prueba de Reconocimiento: PARCIALMENTE PRODUCIDA; 4) Prueba Pericial Contable: PRODUCIDA.

El día 19/12/2022 se tuvo por presentados los alegatos de las partes.

En fecha 02/02/2023 se expidió la Sra. Agente Fiscal de la II° Nominación, Dra. Ana María Rosa Paz, en relación al planteo de inaplicabilidad e inconstitucionalidad del CCT 781/20

Finalmente, por proveído de fecha 06/02/2023, se dispuso el pase del presente expediente para dictar sentencia, la que, notificada a las partes y firme, deja la causa en estado de ser resuelta.

CONSIDERANDO

Conforme los términos en los que ha quedado trabada la Litis, constituyen hechos admitidos por las partes, y por ende, exentos de prueba, los siguientes:

a) Existencia de la relación laboral entre los actores Micaela Bomczuk, Silvia Cecilia Caceres Espin, Benjamín Alfredo Cappetta, y Lucas Daniel Ybañez con Citytech S.A.

b) Fecha de ingreso de los trabajadores: Bomczuk (01/12/2017); Caceres Espin (06/05/2019); Cappetta (14/10/2019); y Ybañez (26/12/2018).

c) La jornada laboral de los actores: Bomczuk (6 h diarias, cinco días a la semana); Caceres Espin (6 h diarias, cinco días a la semana); Cappetta (5 h diarias, cinco días a la semana); y Ybañez (6 h diarias, cinco días a la semana).

d) La extinción del vínculo habido entre las partes por despido indirecto (no las fechas, ni la justificación).

Respecto de la documentación adjuntada por la actora, el art. 88 CPL establece una carga para las partes, consistente en reconocer o desconocer la documental que se le atribuye.

Tal como se mencionó en los párrafos precedentes, la demandada ha

efectuado una negativa específica respecto de los siguientes telegramas: TCL CD N° 128304486 de fecha: 12/10/2021; TCL CD N° 658637954 de fecha: 26/10/2021; TCL CD N° 155320112 de fecha: 02/11/2021; TCL CD N° 658643040 de fecha: 30/11/2021 (Bomczuk); TCL CD N° 936935778 de fecha: 01/10/2021; TCL CD N° 998351913 de fecha: 15/10/2021; TCL CD N° 998348976 de fecha: 22/10/2021; TCL CD N° 998334610 de fecha: 25/11/2021 (Caceres Espin); TCL CD N° 936927839 de fecha: 13/10/2021; TCL CD N° 128296087 de fecha: 27/10/2021; TCL CD N° 152892650 de fecha: 03/11/2021; TCL CD N° 836445326 de fecha: 01/12/2021 (Cappetta); TCL CD N° 212494309 de fecha: 17/09/2021; TCL CD N° 124552275 de fecha: 01/10/2021; TCL CD N° 128293165 de fecha: 12/10/2021; TCL CD N° 157474902 de fecha: 05/11/2021 (Ybañez), no obstante, ha procedido a adjuntarlos a todos estos en oportunidad de ofrecer prueba documental, con excepción del TCL CD N° 155320112 de fecha: 02/11/2021.

A pesar de la excepción referida, y a mayor abundamiento, la parte actora ha producido prueba informativa al Correo Oficial de la República Argentina S.A., el que, en el CPA N° 2, informó en fecha 26/07/2022, que los telegramas adjuntados presentan similitud con los terceros ejemplares obrantes en sus archivos, y se expidió sobre las fechas de imposición y entrega.

De este modo, tengo por auténticas y recepcionadas las piezas postales adjuntadas en la demanda.

A su vez, de la documentación adjuntada por la parte demandada, surge que esta acompañó, además de los referidos telegramas previamente adjuntados por los actores, documentos atribuibles a éstos.

Conforme lo normado por el artículo 88 del CPL citado, la oportunidad procesal para que la parte actora reconozca o desconozca los documentos que se le atribuyen es en la audiencia prevista en el art. 71 de igual digesto, y, en caso de no comparecer personalmente, dentro de los tres días de ser intimado a tales fines.

Ante la incomparecencia de la parte actora a la audiencia mencionada en el párrafo precedente, cada uno de los actores fue citado, en el cuaderno de pruebas de reconocimiento de la parte demandada, a reconocer o negar categóricamente los documentos que se le atribuyen y la emisión y recepción de los telegramas y cartas documento, bajo apercibimiento de tenérselos por reconocidos en caso de incomparendo injustificado. De las constancias del cuaderno de prueba en cuestión surge la comparecencia de tres de los cuatro actores.

En la audiencia de reconocimiento de la Sra. Caceres Espin, se procedió a exhibirle la siguiente documentación que no contiene firma inserta que se atribuya como de su puño y letra: Certificado de servicios y remuneraciones de Anses en 03 fs. (original); Certificado de trabajo Art 80 en 03 fs. (original); Nota de fecha 27/10/21 en 01 fs. (original); Recibos de haberes en 25 fs. (original), de los que reconoce su contenido. Asimismo se le exhibió documentación que sí contiene firmas que se le atribuyen: Ficha Personal en 01 fs (original); Contrato de confidencialidad en 01 fs. (original); Reglamento Interno en 02 fs (original); Declaración jurada en 01 fs (original); Uso de Herramientas Informáticas en 01 fs (original); F572 en 01 fs (original); Contrato de trabajo a plazo fijo en 08 fs (original); Contrato de Trabajo en 01 fs (original); Constancia de Alta de AFIP (original); Compromiso de aceptación de condiciones laborales y contractuales en 01 fs (original); Formulario de Vacaciones en 01 fs (original), de los que reconoce las firmas insertas que se le atribuyen como de su puño y letra.

En la audiencia de reconocimiento del Sr. Cappetta, se procedió a exhibirle la siguiente documentación que no contiene firma inserta que se atribuya como de su puño y letra: Certificado de servicios y remuneraciones de Anses en 03 fs. (original); Certificado de trabajo Art 80 en 03 fs. (original); Nota de fecha 01/12/21 en 01 fs. (original); recibos de haberes en 23 fs., de los que reconoce su contenido. Asimismo se le exhibió documentación que sí contiene firmas que se le atribuyen: Ficha Personal en 01 fs (original); Contrato de confidencialidad en 01 fs. (original); Reglamento Interno en 02 fs (original); Declaración jurada en 01 fs (original); Uso de Herramientas Informáticas en 01 fs (original); F572 en 01 fs (original); Contrato de trabajo a plazo fijo en 06 fs (original); Constancia de Alta de AFIP (original); Compromiso de aceptación de condiciones laborales y contractuales en 01 fs (original), de los que reconoce las firmas insertas que se le atribuyen como de su puño y letra.

En la audiencia de reconocimiento del Sr. Ybañez, se procedió a exhibirle la siguiente documentación que no contiene firma inserta que se atribuya como de su puño y letra: recibos de haberes en 25 fs. (original) los que reconoce en su contenido.

Asimismo se le exhibió documentación que sí contiene firmas que se le atribuyen: Ficha Personal en 01 fs (original); Contrato de confidencialidad en 01 fs. (original); Reglamento Interno en 02 fs (original); Declaración jurada en 01 fs (original); Uso de Herramientas Informáticas en 01 fs (original); F572 en 01 fs (original); Contrato de trabajo en 01 fs (original); Constancia de Alta de AFIP

(original); Compromiso de aceptación de condiciones laborales y contractuales en 01 fs (original), de los que reconoce las firmas insertas que se le atribuyen como de su puño y letra.

En razón de ello, respecto de los actores Caceres Espin, Cappetta e Ybañez, se tiene por reconocidos y recibidos los documentos acompañados por la accionada.

Asimismo, y en razón de la consecuencia prevista en el artículo 88 del CPL mencionado, idéntica conclusión se colige respecto de la Sra. Bomczuk, al no haber comparecido a la audiencia de reconocimiento, a pesar de estar debidamente notificada.

Ahora bien, corresponde determinar como puntos contradictorios a tratar a aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica y probatoria de autos a los fines de la dilucidación de la verdad material del caso. Asimismo, es pertinente encuadrar los supuestos probados, dentro de las normas aplicables al caso concreto.

Por lo tanto, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria, sobre las cuales deberé emitir pronunciamiento son las siguientes:

- a) Encuadramiento convencional.
- b) Características de las relaciones laborales: tareas y categoría; jornada de trabajo: encuadre normativo de la jornada laboral y remuneración correspondiente;
- c) Fecha y justificación de los distractos;
- d) Procedencia de los rubros reclamados;
- e) Intereses. Planilla. Costas y honorarios.

A continuación, trataré por separado y de forma independiente cada una de ellas, según lo dispuesto por el Art. 214 del Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán - Ley 9531 - (en adelante, CPCC) de aplicación supletoria al fuero.

A los fines de resolver los puntos materia de debate, y de acuerdo al principio de pertinencia, analizaré los hechos y la prueba producida en la causa, a la luz de la sana crítica racional y de lo prescripto por los arts. 126, 127, 136 y concordantes del CPCC.

Es dable recordar que, por el principio o juicio de relevancia, me limitaré, únicamente, al análisis de aquella prueba que considere relevante para la decisión de la causa.

PRIMERA CUESTIÓN:

Encuadramiento convencional.

Controvierten las partes respecto del convenio colectivo de trabajo que resultaba aplicable.

La parte actora sostuvo que las relaciones laborales quedaban enmarcadas en las disposiciones del CCT 130/75 el cual –según expuso- se aplicó a los trabajadores de call center desde la instalación de estas empresas en la provincia. Postuló que, de acuerdo a este convenio, en conjunción con la Resolución del Ministerio de Trabajo de la Nación N° 782/10 y art. 92 ter de la LCT, les correspondía percibir la remuneración fijada para jornada completa. Sin embargo, señaló que la demandada pretendió sustituir esta normativa por un convenio de empresa celebrado con SEOC en agosto de 2017, homologado por Resolución N° 1909/19, el cual redujo las remuneraciones de los operadores de centros de contacto, en violación de los principios de progresividad contemplados en nuestro ordenamiento jurídico. Por ello, solicitó la declaración de inconstitucionalidad de sus arts. 8 y 9 que regulan esta materia.

La demandada, por su parte, afirmó que el convenio de empresa, a partir de su celebración en agosto de 2017, era plenamente aplicable. Expresó que, en función de esta normativa, los actores revestían la categoría 4 de agente para la cual se prevé una jornada máxima de 36 horas semanales y el salario se fija en forma proporcional, según las horas de servicio; entendió que ello surge del art. 198 de la LCT.

De esta manera, las partes plantean un conflicto de concurrencia normativa vinculado esencialmente con la regulación de la remuneración y jornada de los operadores de call center, situación que -adelanto- ya ha sido definida por la CSJT y es resuelta en forma coincidente por la jurisprudencia local en un criterio que comparto, según el cual, la posición de la demandada resulta inadmisibile.

Antes de exponer las razones que sustentan esta conclusión, conviene precisar que el acuerdo suscripto entre SEOC y Citytech en agosto de 2017, homologado por Resolución del Ministerio de Trabajo de la Nación N°1909/19, fue registrado bajo el número 1622/19E.

Se trata de un convenio de empresa, es decir, con alcance reducido al ámbito de la empresa pactante y, como tal, de ámbito menor respecto del CCT 130/75 ya que este último abarca a todas las actividades que tengan por objeto la

comercialización de bienes o servicios en todo el ámbito del país.

Siguiendo con estas explicaciones conceptuales, es dable destacar que, de acuerdo a lo establecido en el art. 4 de la Ley 14.250, la vigencia del CCT 1622/19 E se habría producido en fecha 23/10/19 mediante su homologación por Resolución 1909/19 -según las copias remitidas por SEOC en el cuaderno de pruebas del demandado nro.2- y no desde su celebración en agosto de 2017 como lo entiende la demandada.

Adentrándome en el aspecto sustancial de la controversia, cabe recordar que la Corte Suprema de Justicia local, en la causa “Concha Alejandro c/ Walmart SRL” (sentencia n° 1297 de fecha 05/09/17) se refirió a los alcances de los arts. 92 ter y 198 de la LCT, cuya interpretación también es motivo de debate en este proceso. En el fallo mencionado sostuvo que no existe una concurrencia conflictiva entre ambas normas puesto que el art. 92 ter de la LCT configura una norma definitoria de una modalidad contractual, el contrato a tiempo parcial; mientras que el art. 198 de la LCT es una norma de competencia en cuanto sólo identifica qué autoridades jurídicas se encuentran facultadas para reducir la jornada legal, pero no contiene ninguna directiva en cuanto al método de cálculo del salario.

Señaló que el art. 92 ter de la LCT es el único de los dos, 92 ter y 198, que habilita una disminución proporcional del salario en relación a la disminución proporcional de la jornada de trabajo. A partir de esta norma indicó la existencia de dos tipos de contrato a los efectos remuneratorios, tomando como elemento distintivo la intensidad o duración de la jornada: a-Contrato a jornada completa, definido implícitamente como aquél en el que la jornada laborada por el dependiente coincide con la habitual de la actividad y b- Contrato a jornada reducida, dentro de esta categoría distingue dos subespecies. Por un lado, el contrato a tiempo parcial como aquél que tiene prevista una jornada inferior a las 2/3 partes de la habitual de la actividad, y contrato a jornada reducida que iguala o excede la mencionada fracción.

Sobre la base de estos fundamentos sentó la siguiente doctrina legal: “En virtud de una interpretación armónica de los arts. 92 ter y 198 de la LCT, el dependiente vinculado por un contrato de trabajo con una jornada pactada y laborada igual o superior a las 2/3 partes de la habitual, tiene derecho a la misma remuneración que le corresponde al operario de jornada completa”.

Luego, en la causa “Jiménez Vanessa Patricia c/ Centros de Contacto”, resolvió la situación de una trabajadora de call center reiterando este criterio.

Señaló que para esta actividad, mediante una de las fuentes autorizadas por el art. 198 de la LCT, se redujo el máximo legal de 8 horas diarias o 48 horas semanales a 6 horas diarias o 36 semanales, siendo esta la jornada habitual.

Indicó que, a fin de subsumir el contrato que unía a los litigantes en uno de los definidos por el art. 92 ter de la LCT y, en última instancia, determinar la remuneración que le correspondía a la trabajadora, había que comparar la jornada laborada por esta última con la habitual de la actividad, concluyendo que estaban vinculados por un contrato de jornada completa dado que la actora prestaba servicios durante 6 horas diarias y 36 semanales, por lo que tenía derecho a percibir el total de la remuneración prevista en la escala salarial aplicable para la categoría profesional que aquélla revestía en el marco del CCT 130/75.

Es decir, en el marco del CCT 130/75, para un operador de call center cuya jornada es igual o superior a las dos terceras partes de la jornada habitual de 6 horas diarias o 36 semanales (Resolución N°782/10), le corresponde percibir una remuneración fijada para un trabajador por tiempo completo.

En el caso en estudio, en el que se plantea una concurrencia conflictiva de convenios, además del criterio jurisprudencial reseñado, la solución viene dada por la regla prevista en el art. 19 inc. b de la Ley 14.250, norma que en consonancia con el art. 9 de la LCT, establece que un convenio de ámbito distinto, mayor o menor, sólo modifica al preexistente en tanto contenga disposiciones más favorables. Para esta comparación, nuestro sistema jurídico adopta el criterio de conglomeramiento por instituciones.

Teniendo en cuenta estos parámetros se llega a concluir que el CCT 1622/19 E, de ámbito menor, posee condiciones regresivas en materia remuneratoria respecto del CCT 130/75.

En primer lugar, el art. 8 no distingue entre las labores consistentes en la mera atención telefónica y las de venta telefónica que también desarrollan muchos telemarketers, diferenciación que sí se encuentra contemplada en el CCT 130/75 en el que las funciones de venta poseen mayor jerarquía.

En segundo término, en el art. 9, respecto de la Categoría 4 en la que se encontrarían encuadrados los actores, si bien el convenio mantiene la jornada máxima legal de 6 horas diarias y 36 horas semanales, fija remuneraciones inferiores a las previstas en el CCT 130/75, las que se reducen a medida que disminuye la cantidad de horas trabajadas, en un rango de 20 a 36 horas. Es decir, además de establecer montos inferiores, realiza una proporcionalidad que

no resultaría permitida a partir de las 24 horas laboradas, pues este último constituye el límite de las 2/3 partes de la jornada habitual previsto en el art. 92 ter de la LCT.

Cabe advertir que los montos fueron establecidos a la época de su celebración, en el año 2017 y que no se constatan escalas salariales publicadas en el Boletín Oficial para períodos posteriores. Sin embargo, aún tomando el mecanismo de actualización previsto en el convenio de empresa analizado-que consiste en aplicar el porcentaje de los convenios con mayor representación de trabajadores- las remuneraciones no lograrían superar los importes establecidos por el CCT 130/75.

Con lo cual, la aplicación del CCT 1622/19 E a la situación laboral de los actores implicaba una modificación perjudicial de sus condiciones laborales adquiridas, en contraposición a lo dispuesto por el art. 19 inc. b de la Ley 14.250 y del art. 9 de la LCT.

Idéntica solución cabe referir respecto del CCT 781/20. La aplicación de este último queda supeditada a que establezca condiciones más favorables a los trabajadores, mediante la comparación con el CCT 130/75, por medio del mencionado criterio de “conglobamiento por instituciones”. Dentro de la institución remuneraciones, se observa que hay una disminución notoria y evidente para los trabajadores, de resultar aplicable el CCT 781/20.

Únicamente a los fines de ejemplificar lo mencionado, se destaca lo siguiente: si tomamos las escalas salariales previstas por el CCT N° 130/75 para la categoría de Vendedor B para una jornada completa de labores (ocho horas diarias o 48 semanales, o bien, para seis horas por considerar dicha jornada como completa en los términos de la Resolución 782/10), durante el periodo octubre y noviembre/20, asciende la suma a \$43.485,16, más \$5.000 en concepto de asignación extraordinaria no remunerativa.

Por su parte, el básico previsto por el CCT n° 781/20 para la categoría personal de Operación A, para la jornada completa de trabajo, durante igual periodo, fue de \$31.876,47, más \$3.750 en concepto de asignación extraordinaria no remunerativa.

De este modo, mediante una simple operación de comparación de ambos sueldos básicos de los diferentes convenios, surge una disminución notoria y evidente de las remuneraciones de los trabajadores.

Sumado a ello, surge de las constancias de Afip adjuntadas en fecha 05/07/2022 en el CPA N° 2, que el alta de los cuatro actores fue dada con el CCT

130/75.

Al referirse a la Resolución 1909/19 - homologatoria del acuerdo de empresa entre Citytech S.A. y SEOC, y al CCT 781/20, los actores solicitaron la inaplicabilidad e inconstitucionalidad de las disposiciones relativas a la remuneración.

En este punto, comparto lo dictaminado por la Sra. Agente Fiscal en su dictamen respecto del planteo en relación al CCT 781/20, en el sentido que, partiendo de la idea del trabajador como sujeto de preferente tutela y del principio de progresividad consistente en ampliar el deber de tutela sin disminuirlo, no caben dudas de que la función tradicional de los convenios consiste en establecer mejores condiciones para aquel dentro de la actividad que regula, obviamente, sin vulnerar los derechos y garantías consagrados en las fuentes de derecho de jerarquía superior, tales como la Constitución Nacional y los tratados internacionales con jerarquía constitucional; de la misma manera, comparto la apreciación de que las disposiciones tratadas en un convenio menor no pueden contradecir las contempladas en un convenio mayor y, mucho menos, limitar o restringir derechos del empleado, y que el convenio - cuya declaración de inconstitucionalidad se pretende - colisiona de manera flagrante con el principio de progresividad, que encuentra su raigambre constitucional tanto en el artículo 14 bis como en distintos tratados con jerarquía supra legal.

En virtud de las pautas jurisprudenciales y normativas desarrolladas, concluyo que el CCT 1622/19 E, como el posterior CCT 781/20, resultaban inaplicables a las relaciones laborales entre las partes e inconstitucionales para el caso concreto, la cual quedaba enmarcada en las disposiciones del CCT 130/75. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTION

Características de la relación laboral: Tareas y categoría. Jornada de trabajo: encuadre normativo de la jornada laboral y remuneración correspondiente.

Tareas:

En virtud de lo declarado en el punto anterior, la controversia entre las partes respecto de las condiciones de trabajo de los actores quedarán definidas por aplicación del CCT 130/75.

La parte actora, respecto de los cuatro trabajadores, afirma que

revestían la Categoría de Administrativo "B" del CCT 130/75, consistente en la atención telefónica de llamadas salientes y entrantes, asesoramiento y venta de productos correspondientes a la campaña asignada.

La demandada no efectuó una negativa específica respecto de las tareas aducidas por los actores, y al brindar su versión de los hechos sobre dicha cuestión, se limitó a indicar que los cuatros actores realizaban tareas en la Categoría 4 del CCT 1622/19, sin proceder a una descripción de las mismas.

No obstante ello, dentro de la categoría referida por la accionada, se hallan las correspondientes a agente de atención telefónica al cliente.

Resulta preciso indicar que, en cuanto a la categoría profesional que revestían los actores, su determinación debe realizarse en función del carácter y naturaleza de las tareas efectivamente desempeñadas por ellos, con prescindencia de la denominación que las partes les hubieren dado.

A partir de lo previsto por el artículo 60 del CPL, al no haber brindado la demandada una versión adecuada respecto de la cuestión aquí debatida, incurriendo en incumplimiento de la carga procesal del art. indicado, concluyo que se tendrá como única tarea prestada por los actores las relacionadas a agente de atención telefónica, dado que es la posición que se tuvo por reconocida por las partes. En virtud de ello, tengo por cierto que debían estar registrados como Administrativos B del CCT 130/75. Así lo declaro.

Jornada de trabajo: encuadre normativo de la jornada laboral y remuneración:

Las partes sostienen posturas idénticas respecto de las duraciones de las jornadas de trabajo de la Sra. Bomczuk (6 horas diarias, cinco días a la semana -30 horas semanales-); de la Sra. Caceres Espin (6 horas diarias, cinco días a la semana -30 horas semanales-); del Sr. Cappetta (5 horas diarias, cinco días a la semana -25 horas semanales-); y del Sr. Ybañez (6 horas diarias, cinco días a la semana -30 horas semanales-), pero divergen en lo que a su encuadre normativo y remuneración se refiere.

En función de ello y lo declarado en la primera cuestión, cabe concluir, en este punto, que cumplían una jornada reducida superior a las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad (art. 92 ter de la LCT). Así lo declaro.

Teniendo en cuenta las jornadas laboradas, los actores debían recibir en pago la retribución establecida para una trabajadora por tiempo completo de acuerdo a su categoría profesional de Administrativo B del CCT 130/75.

Empero, según los hechos expuesto por las partes, la demandada abonaba remuneraciones inferiores a las establecidas en el CCT 130/75 mediante un método de liquidación que resultaba ilegítimo por los fundamentos que fueron expuestos al desarrollarse la primera cuestión.

Esta situación puede verificarse a partir de la documentación adjuntada por la demandada que fuera reconocida en su contenido por los actores, conforme audiencias de reconocimiento mencionadas en los párrafos anteriores - caso de Caceres Espin, Cappetta y Ybañez - y conforme apercibimiento contenido en artículo 88 del CPL - caso de Bomczuk -. Así, a los fines de computar como montos efectivamente percibidos se tendrá en cuenta lo siguiente:

En relación a la Sra. Bomczuk: respecto de los periodos que van desde noviembre del año 2019 a septiembre del año 2021, se estará a los recibos de haberes adjuntados por la demandada de los que surge el pago proporcional a las horas efectivamente trabajadas; y, respecto del período octubre 2021, al no haber sido acompañado el recibo de haberes de dicho período, conforme lo indica el perito CPN Jorge Maximiliano Bilotti en su presentación de fecha 28/09/2022, se tendrá como monto percibido el que surge de la Certificación de Servicios y remuneraciones, atento al apercibimiento referido.

En relación al Sr. Cappetta: respecto de los periodos que van desde noviembre del año 2019 a febrero del año 2021, se estará a los recibos de haberes adjuntados por la demandada de los que surge el pago proporcional a las horas efectivamente trabajadas; y, respecto de los períodos que van desde marzo del año 2021 a octubre del año 2021, al no haber sido acompañados recibos de haberes de dichos períodos, conforme lo informa el perito Bilotti, se tendrá como montos percibidos los que surgen de la Certificación de Servicios y remuneraciones, atento al reconocimiento referido.

En relación a la Sra. Caceres Espin: respecto de los periodos que van desde noviembre del año 2019 a mayo del año 2021, se estará a los recibos de haberes adjuntados por la demandada de los que surge el pago proporcional a las horas efectivamente trabajadas; respecto de los períodos que van desde junio del año 2021 a septiembre del año 2021, al no haber sido acompañados recibos de haberes de dichos períodos, se tendrá como montos percibidos los que surgen de la Certificación de Servicios y remuneraciones, atento al reconocimiento referido; y, por último, respecto del período octubre del año 2021, al no haber sido acompañado recibo de haber de dicho período, ni constar en la certificación referida su pago, la determinación de los importes percibidos no puede apartarse

de las circunstancias que las partes sostuvieron concordantemente en sus escritos de demanda y contestación, esto es, el pago en proporción a la cantidad de horas trabajadas por el actor - 6 h diarias, 5 días a la semana - y a partir del mecanismo empleado por el CCT 1622/19. Corrobora lo indicado el informe pericial referido.

En relación al Sr. Ybañez: respecto de los periodos que van desde noviembre del año 2019 a febrero del año 2021, se estará a los recibos de haberes adjuntados por la demandada de los que surge el pago proporcional a las horas efectivamente trabajadas; y, respecto de los períodos que van desde marzo del año 2021 a octubre del año 2021, al no haber sido acompañados recibos de haberes de dichos períodos, ni constar en autos Certificación de Servicios y remuneraciones del actor, tal como lo refleja el informe pericial referido, la determinación de los importes percibidos, como se manifestó respecto de la Sra. Caceres Espin, no puede apartarse de las circunstancias que las partes sostuvieron concordantemente en sus escritos de demanda y contestación, esto es, el pago en proporción a la cantidad de horas trabajadas por el actor - 6 h diarias, 5 días a la semana - y a partir del mecanismo empleado por el CCT 1622/19.

A los fines referidos, se tendrá en cuenta que del anexo del convenio de empresa surge que el mecanismo de determinación de las remuneraciones consiste en tomar como base el salario previsto para la Categoría Administrativo A del CCT 130/75 y aplicar la correspondiente proporción salarial según la extensión de la jornada.

La remuneración devengada para cada uno de los actores que tornan procedentes los reclamos de diferencias salariales, surgen de las sumas fijadas en las escalas salariales adjuntadas por SEOC en el cuaderno de pruebas N° 2 del actor, para la categoría Administrativo "B". Así lo declaro.

TERCERA CUESTION

Fecha y justificación de los distractos

Las partes coinciden y reconocen que la finalización de los vínculos laborales que los unieron fue materializada por los despidos indirectos configurados por los actores, así como respecto de la fecha en que se produjeron estos.

Sin embargo, en la cuestión que aquí me convoca, resulta preciso

referir al informe del Correo Oficial del 26/07/2022. Este último no se encuentra impugnado por las partes, y da cuenta de lo siguiente: que el telegrama remitido el 26/10/2021 por la Sra. Bomczuk, a través del cual configuró el despido indirecto, fue entregado a la demandada en fecha 27/10/2021; que el telegrama remitido el 15/10/2021 por la Sra. Caceres Espin, a través del cual configuró el despido indirecto, fue entregado a la demandada en fecha 18/10/2021; que el telegrama remitido el 27/10/2021 por el Sr. Cappetta, a través del cual configuró el despido indirecto, fue entregado a la demandada en fecha 28/10/2021; y que el telegrama remitido el 01/10/2021 por el Sr. Ybañez, a través del cual configuró el despido indirecto, fue entregado a la demandada en fecha 04/10/2021.

Tiene dicho la Cámara Nacional del Trabajo, en lo que se refiere al carácter recepticio del acto de despido: “Los efectos disolutivos del contrato de trabajo no se operan al formular el empleador la manifestación telegráfica de despido, sino cuando el destinatario pudo enterarse al recibir la pieza respectiva” (CNAT, 25/05/1975, “Benitez c. Distribuidora Torrontés”, DT, 1975/708).

Es por ello que, de conformidad con la teoría recepticia que impera en materia laboral - expuesta en el párrafo precedente - tengo como fechas de egreso las informadas por el Correo como fecha de entrega de los telegramas: 27/10/2021 (Bomczuk); 18/10/2021 (Caceres Espin); 28/10/2021 (Cappetta) y 04/10/2021 (Ybañez). Así lo declaro.

Establecido lo anterior, me adentraré en el estudio de la justificación de la extinción laboral en los términos del art. 242 de la LCT, lo que implica verificar si los hechos atribuidos a la demandada fueron acreditados y, determinada esta circunstancia, ponderar si se trataba de situaciones que encuadraban en el concepto de “justa causa” de despido. En este sentido, la norma citada autoriza a cualquiera de las partes a dar por finalizado el contrato de trabajo en caso de inobservancia –por parte de otra- o incumplimiento de las obligaciones emergentes de aquél, en tanto los hechos configuren “injuria” que, por su “gravedad”, impidan la prosecución de dicha relación, lo que debe ser valorado según las circunstancias específicas del caso.

En la causa en estudio, como antecedente previo a la ruptura, los actores remitieron telegramas intimando a la demandada al pago de diferencias salariales y a la rectificación en la liquidación de sus remuneraciones para los períodos sucesivos, de acuerdo a su jornada laboral y la normativa que consideraban aplicable a la relación laboral, bajo apercibimiento de darse por despedidos.

La demandada rechazó los emplazamientos arguyendo que los pagos que realizaba eran ajustados a derecho, posición que mantuvo en el marco del proceso.

Sin embargo, al abordarse las condiciones laborales de los trabajadores quedó comprobado que la demandada efectuaba una liquidación de los haberes mediante un prorrateo indebido de las sumas que les correspondía percibir a los actores, abonándoles importes inferiores a los que debían recibir en pago de acuerdo a sus respectivas jornadas de trabajo. Ello dado que en todos los casos se trataba de empleados que debieron ser remunerados según jornada completa (art. 92 ter de la LCT), por cuanto cumplían horarios que superaban las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad, por lo que tenían derecho a una retribución completa acorde a sus respectivas categorías profesionales y convenio aplicable.

La situación evidenciada por la empleadora configuró un incumplimiento respecto de una de las obligaciones principales a su cargo consistente en el pago íntegro de las remuneraciones (art. 74 LCT). En este sentido, es preciso destacar que el salario constituye uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo (art. 4 y 103 LCT y ss), por ser la herramienta de sustento de vida del trabajador y su familia, circunstancias por las cuales goza de protección constitucional (art. 14 bis de la CN).

En este contexto, considero que el comportamiento de la demandada constituía por sí sola injuria en los términos del art. 242 de la LCT que autorizaba a desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (Art. 10 de la LCT), por lo que los despidos indirectos efectivizados por las Sras. Bomczuk, Caceres Espin y los Sres. Cappetta y Ybañez resultaban justificados, al haber anticipado debidamente sus conductas rupturistas en las misivas enviadas de manera previa a sus despidos indirectos.

Se torna preciso referirse a lo sostenido por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán, respecto de este punto: “Cuando son varias las causales invocadas en la notificación de auto despido, la acreditación de alguna de ellas que tenga bastante entidad como injuria -como acontece en la especie- es suficiente para justificar la medida y admitir el reclamo indemnizatorio pertinente - DRES.: ESTOFAN-GOANE-SBDAR (CSJT, sentencia N° 197 del 05/04/2010, cfr. CNTrab., Sala VII, agosto 6-998.- Galeano, Zamudio L. C/Treutel, Jorge, N. y otro: DT, 1998-B. 242).

En consecuencia, y habiéndose acreditado que la demandada

efectuaba una liquidación de los haberes de los actores de manera insuficiente, se encontraban habilitados, en los términos del Art. 246 de la LCT, a reclamar las indemnizaciones contempladas en los Arts. 232, 233 y 245 de la LCT. Así lo declaro.

CUARTA CUESTIÓN:

Procedencia de los rubros reclamados.

Los actores pretende el cobro de la suma total de \$5.812.933,47 por los conceptos detallados en la planilla de cálculo acompañada en el escrito introductorio de demanda, esto es, rubros indemnizatorios- indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, Sac s/ preaviso, integración mes de despido, Sac s/ integración mes de despido, vacaciones proporcionales, Sac proporcional-, diferenciales salariales, multa art. 2 Ley 25.323, multa art. 80 Ley de Contrato de Trabajo, e indemnización agravada por DNU 34/19 (y su prórroga 528/20).

Conforme lo previsto por el artículo 265, inc. 6 del CPCC, de aplicación supletoria, se habrán de analizar por separado cada uno de los rubros pretendidos a la luz de lo normado por el CCT 130/75, aplicable al caso.

1) Indemnización por antigüedad (art. 245 de la LCT):

Este rubro, en virtud de que la extinción de los vínculos laborales analizados se produjo mediante despidos indirectos fundados en justa causa, resulta procedente (art. 246 LCT).

La cuantía del presente rubro habrá de ser determinada en la planilla que forma parte de la presente sentencia. A tal fin, es que se tomará como base de cálculo lo establecido y declarado al tratar la cuestión referida a Categoría, Jornada de trabajo: encuadre normativo de la jornada laboral y remuneración correspondiente. Así lo declaro.

2) Indemnización sustitutiva de preaviso

Dicho rubro reclamado, en virtud de lo previsto por los artículos 231 y 232 de la LCT y conforme surge de las constancias de autos, resulta procedente ya que nos hallamos ante despidos indirectos justificados, tal como fuera tratado al abordar la cuestión referida a “Fecha y justificación de los distractos”. Así lo declaro.

3) Sueldo anual complementario s/ preaviso

Los trabajadores tienen derecho al pago de este concepto, conforme interpretación armónica de los artículos 121 y 232 de la LCT. Tiene dicho la doctrina y la jurisprudencia, al respecto: “Para establecer la indemnización por preaviso cabe considerar en la remuneración la parte proporcional del sueldo

anual complementario (C.N. Trab. Sala II, 14/08/98, tss, 1998-984; id Sala IV, 28/12/79, DT, 1908-640)", citada por Carlos Alberto Etala, Contrato de Trabajo Ley 20.744, pág. 220 Ed. Astrea 6 edición.

La remuneración que se devenga durante el lapso del preaviso omitido está compuesta por la que resulta del pago inmediato a la finalización de cada mes y por la de pago diferido a la finalización del semestre respectivo o sueldo anual complementario (CSJT, Sent. N° 840, 13711/1998); por lo que la indemnización sustitutiva de preaviso debe liquidarse computando la remuneración que hubiera correspondido al trabajador durante el lapso de preaviso omitido con más la proporción del sueldo anual complementario devengado (CSJT, Sent. N° 223, 03/05/2011). Por lo tanto, corresponde dicho rubro indemnizatorio. Así lo declaro.

4) Integración mes de despido

El rubro reclamado deviene procedente, en virtud de lo resuelto al tratar la cuestión referida a "Fecha y justificación del distracto", y el importe correspondiente se calculará en la planilla a practicarse en autos. Así lo declaro.

5) SAC s/ integración mes de despido

En virtud de una ficción legal, el despido producido -generador de responsabilidad indemnizatoria-, se considera que surte plenos efectos a partir del primer día del mes siguiente al que hubiera ocurrido. En estos casos, se computan los días faltantes para la culminación del mes en que se produjo el despido como salarios por "integración mes de despido". Dicho período, conforme el criterio minoritario en la causa "Tulosai" -Plenario N° 322 de fecha 02/04/2010- devengaría SAC; tal criterio fue sostenido también en el caso "Pessoa" -CSJT, sentencia N° 840 de fecha 13/11/1998- "(...) en atención a que dicho concepto forma parte de la indemnización sustitutiva de preaviso (art. 233 2° párrafo LCT)".

El sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia, como un accesorio necesario, con la particularidad de que su pago está diferido en el tiempo (Art. 122 LCT).

Conforme lo señalado, resulta procedente el pago del SAC en la integración del mes de despido, ya que, este último, en los cuatro casos analizados, no se produce el último día del mes. En virtud de ello, y de conformidad a lo dispuesto en los Arts. 232 y 233 de la LCT, el rubro aquí estudiado, resulta procedente. Así lo declaro.

6) Vacaciones no gozadas.

Al no estar acreditado su pago, corresponde este rubro, y su importe se determinará en planilla adjunta (arts. 123 y 156 LCT). Así lo declaro.

7) Sueldo anual complementario (SAC) proporcional

Al tener en cuenta que la parte demandada no acreditó documentalmente el pago del presente rubro reclamado por los accionantes Ybañez y Caceres Espin, este resulta procedente y su cuantía será calculada en la planilla que forma parte de la presente sentencia.

Así, a estos dos actores les corresponde el SAC proporcional del 2do semestre del 2021. Así lo declaro.

Ahora bien, respecto de los accionantes Bomczuk y Cappetta, de las Certificaciones de Servicios y remuneraciones reconocidas en su contenido, surge que estos cobraron un monto en concepto de SAC proporcional, razón por la cual, en esta oportunidad, se tomarán a estas como pagos parciales percibidos respecto del monto que efectivamente les corresponde por dicho concepto. De esta manera, a la Sra. Bomczuk y al Sr. Cappetta les corresponden diferencias del SAC proporcional del 2do semestre del 2021. Así lo declaro.

8) Indemnización agravada (doble indemnización) DNU 34/2019.

Los actores reclaman la indemnización agravada prevista por el decreto 34/2019 del PEN. A su vez, la accionada, al efectuar el responde de demanda, no efectuó contradicción respecto de este punto reclamado.

Mediante decreto de necesidad y urgencia N° 34/2019, vigente a partir del 13/12/19, se declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de 180 días, y se impuso, por ese plazo, y en forma transitoria, una duplicación de las indemnizaciones por despido sin justa causa. A su vez, mediante DNU 528/2020, vigente a partir del 10/06/2020, se amplió el plazo por 180 días a partir de su entrada en vigencia, de la emergencia pública en materia ocupacional declarada por el anterior (34/19) y, por último, por decreto 39/2021 se amplió hasta el 31 de diciembre de 2021 la emergencia pública en materia ocupacional declarada por el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19 y ampliada por sus similares Nros. 528/20 y 961/20.

En el presente caso, respecto del ámbito temporal de vigencia, este aplica respecto de contrataciones celebradas con anterioridad al 13/12/19. En ese sentido, resulta aplicable a los contratos de trabajo del presente proceso, por cuanto tuvieron inicio con anterioridad a esa fecha.

Asimismo, dado que las normas tienen efectos a partir de su publicación, y como ya dije, esta tuvo lugar el 13/12/19, prorrogada por DNU N°

39/2021. De esta manera, sólo resultan aplicables, a los contratos de trabajo que finalizaron a partir de esa fecha.

De este modo, de conformidad con lo tratado al referirme a las fechas y justificación de los distractos, surge que los despidos indirectos justificados de los actores reclamantes de este rubro, ocurrieron con posterioridad a la publicación de los decretos mencionados.

Conforme fue declarado, se encuentra acreditado que los contratos de trabajo de los cuatro accionantes, se extinguieron por despido indirecto justificado.

El artículo 5 del Decreto de Necesidad y Urgencia aquí estudiado, dispone lo siguiente: "Durante la vigencia de la emergencia ocupacional, en los casos de despidos sin justa causa no cuestionados en su eficacia extintiva, la trabajadora afectada o el trabajador afectado, tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente, en los términos del citado Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19". Es decir, el presupuesto fáctico para la aplicación de la sanción, es el "despido sin justa causa". De esta manera, el precepto no se aplica tan sólo a los despidos directos, sino a todos los despidos que no tengan causa justificada, o sea, a todos los despidos que tienen su causa en la conducta del empleador y que den lugar al derecho del trabajador a cobrar la indemnización por antigüedad.

Ante lo expuesto, resulta indiferente que el despido sea declarado por la parte empleadora -ya sea sin causa o cuando la justificación invocada sea luego declarada ilegítima-, o que al distracto lo declare el trabajador conforme al Art. 246 LCT. Caso contrario, bastaría que el principal invocara cualquier motivo extintivo o, en su caso, dispusiera medidas que configuraran injurias para colocar al trabajador en situación de considerarse despedido para tornar, así, ineficaz la normativa aludida.

El mencionado artículo 246 de la LCT, que refiere a la resolución indirecta del vínculo laboral, establece que el trabajador que se da por despedido con justa causa tiene derecho a las mismas indemnizaciones que emergerían de un despido infundado decidido por el empleador.

En consecuencia, corresponde declarar aplicable la duplicación de la indemnización contemplada en el Art. 5 del DNU 39/2021 (despido sin justa causa) en los casos de despidos indirectos, como los ocurridos en fecha 27/10/2021, 18/10/2021, 28/10/2021 y 04/10/2021, por decisión de la Sra. Bomczuk, de la Sra. Caceres Espin, del Sr. Cappetta y del Sr. Ybañez, respectivamente.

La duplicación prevista en el DNU analizado comprende los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo. Así, debe comprender la indemnización por antigüedad, por preaviso e integración del mes de despido. Así lo declaro.

9) Diferencias salariales.

Conforme lo determinado al tratar la cuestión referida a “Jornada de trabajo: encuadre normativo de la jornada laboral y remuneración correspondiente”, en donde se declaró que los salarios que la accionada les abonaba a los cuatro actores en autos eran inferiores a los que les correspondían según su jornada laboral, corresponde a los cuatro accionantes se les liquiden las diferencias salariales por los períodos reclamados en el escrito inicial, esto es “(...) los últimos 24 meses , -las demás diferencias se encuentran prescriptas- en base a la remuneración básica percibida por el actor como parcial y la completa que debería haber percibido” para la categoría Administrativo B del CCT 130/75. A tal fin se computarán como remuneraciones percibidas por los actores las que se especificaron en la cuestión mencionada. Así lo declaro.

10) Sanción Art. 2 de la Ley 25.323.

La CSJT tiene dicho que es requisito para la procedencia del incremento indemnizatorio previsto en el Art. 2 de la Ley 25.323, que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que este adecue su conducta a las disposiciones legales. La mora del empleador en el pago de las indemnizaciones a los trabajadores mensualizados recién se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo laboral, según se desprende del juego armónico de los arts. 128 y 149 de la LCT. Así, la intimación exigida por la norma para que proceda el incremento indemnizatorio establecido en el Art. 2 de la Ley 25.323, debe ser efectuada -en el caso de los trabajadores mensualizados- luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, oportunidad en que recién el empleador se encuentra en mora (Sent: 335 del 12/05/2010; Sent: 360 del 28/03/2018, entre otras).

Merece recordarse que la Ley N° 26.593, introdujo la incorporación del Art. 255 bis a la LCT. De este modo, por disposición expresa del artículo mencionado, el pago de las remuneraciones e indemnizaciones que correspondieren por la extinción del contrato de trabajo, cualquiera sea su causa,

se efectuará dentro de los plazos previstos en el artículo 128, que fija un plazo máximo de cuatro (4) días hábiles.

Ahora bien, de los intercambios epistolares acompañados por los actores, surge que, con posterioridad a configurarse cada uno de los cuatro despidos indirectos, y el reclamo de los rubros indemnizatorios, remuneratorios y diferencias salariales comunicado, los actores remitieron telegramas, el 02/11/2021 la Sra. Bomczuk (recepionado el 03/11/2021); el 22/10/2021 la Sra. Caceres Espin (recepionado el 25/11/2021); el 03/11/2021 el Sr. Cappetta (recepionado el 09/11/2021); y el 12/10/2021 el Sr. Ybañez (recepionado el 13/10/2021).

De los términos de estas epístolas, se desprende que los trabajadores, en esa oportunidad, intimaron nuevamente al pago de “[...] 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 [...]”.

Por lo expuesto, considero que los accionantes dieron cumplimiento con el requisito de intimar, de un modo fehaciente, a su empleadora, después de vencido el plazo de cuatro días hábiles de producida la extinción de los vínculos.

En consecuencia, el rubro reclamado deviene procedente y corresponde hacer lugar al incremento indemnizatorio en cuestión. Así lo declaro.

11) Art. 80 de la LCT.

El artículo 80 de la LCT regula dos obligaciones a cargo del empleador. Por un lado, la entrega de la constancia documentada del depósito de los aportes y contribuciones correspondientes a la seguridad social y sindicales; por otro lado, la entrega de un certificado de trabajo, con las indicaciones que prevé el segundo párrafo del mismo artículo, a las que deben adicionarse la información sobre la formación profesional adquirida por el trabajador, de acuerdo a la modificación introducida por la Ley 24.576.

Es necesario poner de manifiesto que el Art. 80 de la LCT, se complementa con la norma del Art. 12 inc. g de la Ley 24.241, en tanto que el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, pone en cabeza de los empleadores la obligación de extender a los afiliados y beneficiarios del sistema, las certificaciones de los servicios prestados, las remuneraciones percibidas, los aportes retenidos y toda otra documentación necesaria para el reconocimiento de servicios u otorgamiento de cualquier prestación (Ackerman, Mario E. -Director-,

"Tratado de Derecho del Trabajo", Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2005, t. III., pags. 64/66).

Por el Art.45 de la Ley 25.345, se agrega un último párrafo al Art. 80 de la LCT, en el que se establece una sanción para el supuesto de no entregar de las certificaciones dispuestas. Dicha sanción consiste en una indemnización a favor del trabajador, a cargo del empleador. A más de ello, el decreto 146/01, al reglamentar el mencionado art. 80 y su sanción, introdujo un requisito para acceder al monto de la misma, esto es, la intimación fehaciente al empleador, transcurridos 30 días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato de trabajo para su entrega.

Tal situación se encuentra acreditada en la causa, de conformidad con los telegramas acompañados por cada uno de los actores, y el informe del Correo Oficial. Así, la Sra. Bomczuk intimó a su empleadora el 30/11/2021, mediante telegrama recepcionado en fecha 01/12/2021 conforme informe del Correo Oficial, es decir, ya transcurridos los 30 días corridos de haberse configurado el despido (27/10/2021) a la entrega de las certificaciones del Art. 80 LCT, bajo apercibimiento de ley; la Sra. Caceres Espin intimó a su empleadora el 25/11/2021, mediante telegrama recepcionado en fecha 26/11/2021 conforme informe del Correo Oficial, es decir, ya transcurridos los 30 días corridos de haberse configurado el despido (18/10/2021) a la entrega de las certificaciones del Art. 80 LCT, bajo apercibimiento de ley; el Sr. Cappetta intimó a su empleadora el 01/12/2021, mediante telegrama recepcionado en fecha 02/12/2021 conforme informe del Correo Oficial, es decir, ya transcurridos los 30 días corridos de haberse configurado el despido (28/10/2021) a la entrega de las certificaciones del Art. 80 LCT, bajo apercibimiento de ley; y el Sr. Ybañez intimó a su empleadora el 05/11/2021, mediante telegrama recepcionado en fecha 08/11/2021 conforme informe del Correo Oficial, es decir, ya transcurridos los 30 días corridos de haberse configurado el despido (04/10/2021) a la entrega de las certificaciones del Art. 80 LCT, bajo apercibimiento de ley.

La demandada no probó haber dado cumplimiento con su obligación legal. Si bien incorporó como prueba documental, siendo exhibidas en el marco de la prueba de reconocimiento de documentación (CPD N°3) la certificación de servicios y contrato de trabajo emitidos respecto de los actores Bomczuk, Caceres Espin y Cappetta, cuyo contenido reconocieron estos, tales instrumentos no contaban con firma de los trabajadores que de cuenta de su entrega en el plazo legal previsto. Asimismo, la demandada, en todos los casos analizados en

este proceso, dijo haber puesto los certificados a disposición de los actores, pero no resultó acreditada su entrega por ningún medio probatorio.

Incluso debe resaltarse que los datos contenidos en las certificaciones referidas no son correctos, al no reflejar las reales condiciones laborales de los trabajadores mencionados.

Por lo expuesto, considero procedente el pago de este rubro para los cuatro actores. Así lo declaro.

QUINTA CUESTION

Intereses. Planilla. Costas y honorarios

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago. Para su cómputo se aplicará la doctrina judicial establecida por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones (sentencia N° 1422 de fecha 23/12/15) donde ratifica su decisión de abandonar el criterio anterior de la aplicación de la tasa pasiva promedio del B.N.A. y más recientemente, en la causa “Bravo José Armando vs. Los Pumas S.R.L. s/ Indemnizaciones” (sentencia n° 686 de fecha 01/06/17) en la que sostuvo: “En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago”.

Por lo expuesto, teniendo en cuenta que corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT como Máximo Tribunal Provincial, en orden a que pudieren prevalecer criterios de igualdad ante la ley y seguridad jurídica, y en función de lo previsto en el art. 768 CCN, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena se aplicará la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina. Así lo declaro.

El cálculo de los intereses en cada uno de los rubros declarados procedentes se computará del siguiente modo: en el caso de las diferencias salariales, los intereses correspondientes a cada período se computarán desde el día siguiente al cuarto día hábil desde que cada uno es debido; en el caso de los

rubros 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8, los intereses se computarán desde el día siguiente al cuarto día hábil contado desde la fecha en que se efectivizó el despido; en el caso de la sanción del art. 80 de la LCT, se computarán intereses desde el día siguiente al vencimiento del plazo de dos días hábiles otorgado por la intimación realizada a los fines a su cumplimiento fehaciente; y, en el caso de la indemnización prevista en el artículo 2 de la Ley 25.323, se computarán intereses desde el día siguiente al vencimiento de dos días hábiles de la intimación realizada a los fines de su cumplimiento fehaciente.

Una vez firme y ejecutoriada la presente, la demandada deberá abonar, dentro del plazo de diez días previsto por el Art. 145 del CPL, el monto que se establece en la condena con más sus intereses calculados sobre capital, con la tasa establecida, desde la fecha consignada en la planilla de sentencia hasta su efectivo pago, tratándose de una deuda fácilmente liquidable. Ahora bien, si dejara vencer el plazo de 10 días, o no liquidara y abonara dentro de dicho plazo la totalidad de los intereses devengados sobre el capital, el monto de condena (comprensivo de capital más intereses) se capitalizará por única vez, por lo que deberá tomarse como base de cálculo para la actualización en los términos del Art. 770 inc. c del Código Civil y Comercial de la Nación.

Planilla de capital e intereses

La base de cálculo para confeccionar la correspondiente planilla, comprensiva de los rubros declarados procedentes, deberá calcularse sobre la base de remuneración que les correspondía percibir a los actores, conforme categoría de Administrativo “B” del CCT 130/75, con jornada completa de trabajo, según lo resuelto al referirme a la cuestión sobre las tareas y categoría laboral.

Sumado a ello, en virtud del criterio sustentado por la CSJN en la causa "Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A", sentencia del 01.09.2009, al que me adhiero, habré de incluir los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Planilla de Condena

Micaela Bomczuk

Ingreso:	1/12/2017			
Egreso:	27/10/2021			
Antigüedad:	3 años, 10 meses y 26 días			
CCT:	130/75			
Categoría:	Administrativo B			
Jornada laboral:	Completa			

Mejor rem. mensual, normal y habitual dev. (Sep 21)				\$75.896,95
1) Indemnización por antigüedad				
\$ 75.896,95	X 4			\$303.587,81
2) Indemnización Sustitutiva de Preaviso				
\$ 75.896,95	x 1 mes			\$75.896,95
3) SAC s/ Preaviso				
\$ 75.896,95	/ 12			\$6.324,75
4) Integración mes despido				
\$ 75.896,95	/ 31 x 4			\$9.793,16
5) Sac s/ Integración mes despido				
\$9.793,16	/ 12			\$816,10
6) Vacaciones no gozadas				
\$ 75.896,95	/ 25 x 300/365 x 14			\$34.933,39
7) SAC Proporcional				
37.948,48	/ 182,5 x 119			\$24.744,49
Menos: Liquidado según Cert. De serv. Y rem				(\$11.197,40)
Diferencia de Sac proporcional				\$13.547,09
8) Indemnización DNU 39/2021				\$389.277,91
Total \$ rubros 1) a 8) al 03/11/21				\$834.177,15
Interés tasa activa BNA al 28/04/23				\$807.233,23
Total \$ rubros 1) al 8) al 28/04/23				\$1.641.410,38
9) Multa art. 80 LCT				
\$75.896,95	X 3	Total \$ rubro 9) al 03/12/21		\$227.690,86
		Interés tasa activa BNA al 28/04/23		\$212.663,49
		Total \$ rubro 9) al 28/04/23		\$440.354,35
10) Ley 25.323 - art 2				
			Total \$ rubro 10) al 05/11/21	
			\$194.638,96	
			Interés tasa activa BNA al 28/04/23	
			\$187.915,55	
			Total \$ rubro 10) al 28/04/23	
			\$382.554,51	

Remuneraciones devengadas

Remunerac.	nov-19	dic-19	ene-20	feb-20	mar-20
Básico	\$33.086,71	\$33.086,71	\$34.340,18	\$34.340,18	\$35.593,65
Antigüedad	\$330,87	\$661,73	\$686,80	\$686,80	\$711,87
Dcto 665/19	\$1.000,00	\$1.000,00	\$1.000,00		
Inc Sol 14/20			\$3.000,00	\$4.000,00	\$4.000,00
Presentismo	\$2.784,80	\$2.812,37	\$2.918,92	\$2.918,92	\$3.095,10
Acuerdo 19/20				\$1.000,00	\$1.000,00
Asig. Ex. NR					\$835,65
Total	\$37.202,38	\$37.560,81	\$41.945,90	\$42.945,90	\$45.236,27
	\$0,00	\$6.058,20	\$8.118,56	\$1.533,78	\$5.836,94

*Menos: Días no Trab.					
Debía percibir	\$37.202,38	\$31.502,62	\$33.827,34	\$41.412,12	\$39.399,33
*Menos: 5 días no trab. Dic 19, 6 días no trab. Ene 20, 1 día Feb 20, 4 días no trab Mar 20.					
Remunerac.	abr-20	may-20	jun-20	jul-20	ago-20
Básico	\$36.501,96	\$36.501,96	\$36.501,96	\$36.501,96	\$36.501,96
Antigüedad	\$730,04	\$730,04	\$730,04	\$730,04	\$730,04
Inc Sol 14/20	\$4.000,00	\$4.000,00	\$4.000,00	\$4.000,00	\$4.000,00
Presentismo	\$3.102,67	\$3.102,67	\$3.102,67	\$3.102,67	\$3.102,67
Acuerdo 19/20	\$2.000,00	\$2.000,00	\$2.000,00	\$2.000,00	\$2.000,00
Debía percibir	\$46.334,67	\$46.334,67	\$46.334,67	\$46.334,67	\$46.334,67
Remunerac.	sep-20	oct-20	nov-20	dic-20	ene-21
Básico	\$36.501,96	\$42.501,96	\$42.501,96	\$42.501,96	\$42.501,96
Antigüedad	\$730,04	\$950,04	\$950,04	\$1.425,06	\$1.524,81
Presentismo	\$3.102,67	\$4.037,67	\$4.037,67	\$4.077,25	\$4.362,66
Acuerdo 19/20	\$2.000,00				
Día E. Com.	\$1.613,39				
Inc Sol 14/20	\$4.000,00				
Asig. Ex. NR		\$5.000,00	\$5.000,00	\$5.000,00	\$5.000,00
Asig. Ex. Rev 20					\$3.325,14
Debía percibir	\$47.948,05	\$52.489,67	\$52.489,67	\$53.004,27	\$56.714,57
Remunerac.	feb-21	mar-21	abr-21	may-21	jun-21
Básico	\$42.501,96	\$42.501,96	\$54.977,38	\$57.477,37	\$57.477,37
Antigüedad	\$1.624,57	\$1.724,32	\$1.724,32	\$1.724,32	\$1.724,32
Presentismo	\$4.648,07	\$4.933,47	\$4.933,48	\$4.933,47	\$4.933,47
Asig. Ex. NR	\$5.000,00	\$5.000,00			
Asig. Ex. Rev 20	\$6.650,27	\$9.975,41	\$2.500,00		
Acuerdo 2021				\$4.598,19	\$4.598,19
Total	\$60.424,86	\$64.135,17	\$64.135,18	\$68.733,36	\$68.733,36
*Menos: Días no Trab.	\$0,00	\$2.068,88	\$2.137,84	\$0,00	\$0,00
Debía percibir	\$60.424,86	\$62.066,29	\$61.997,34	\$68.733,36	\$68.733,36
*Menos:1 día no trab. Mar 21, 1 día no trab. Abr 21					
Remunerac.	jul-21	ago-21	sep-21	oct-21	
Básico	\$57.477,37	\$57.477,37	\$57.477,37	\$57.477,37	
Antigüedad	\$1.724,32	\$1.724,32	\$1.724,32	\$1.724,32	
Presentismo	\$4.933,47	\$4.933,47	\$4.933,47	\$4.933,47	
Acuerdo 2021	\$4.598,19	\$4.598,19	\$9.196,38	\$9.196,38	
Gratif. Extr.		\$4.000,00			
Día E. Com.			\$2.565,41		
Total	\$68.733,36	\$72.733,36	\$75.896,95	\$73.331,55	
*Menos: Días no Trab.	\$2.217,21	\$0,00	\$7.589,70	\$9.462,13	
Debía percibir	\$66.516,15	\$72.733,36	\$68.307,26	\$63.869,41	
*Menos:1 día no trab. Jul 21, 3 días no trab. Sep 21 y 4 días no trab Oct 21 (F.Egreso 27/10/21)					

11)Diferencias salariales

Período	Debió Percibir	Percibió	Diferencia	% Tasa Activa BNA al 28/04/23	\$ Intereses al 28/04/23	Total \$ al 28/04/23
nov-19	\$ 37.202,38	\$ 24.058,51	\$13.143,87	171,06%	\$22.484,07	\$ 35.627,94
dic-19	\$ 31.502,62	\$ 23.195,54	\$8.307,08	166,61%	\$13.840,72	\$ 22.147,80
ene-20	\$ 33.827,34	\$ 23.251,22	\$10.576,12	162,87%	\$17.224,88	\$ 27.801,00
feb-20	\$ 41.412,12	\$ 25.384,34	\$16.027,78	159,75%	\$25.603,59	\$ 41.631,37
mar-20	\$ 39.399,33	\$ 23.957,29	\$15.442,04	156,60%	\$24.182,16	\$ 39.624,20
abr-20	\$ 46.334,67	\$ 27.868,71	\$18.465,96	154,45%	\$28.521,51	\$ 46.987,47
may-20	\$ 46.334,67	\$ 29.617,85	\$16.716,82	152,39%	\$25.474,83	\$ 42.191,65
jun-20	\$ 46.334,67	\$ 29.017,85	\$17.316,82	149,32%	\$25.857,15	\$ 43.173,97
jul-20	\$ 46.334,67	\$ 29.417,85	\$16.916,82	146,31%	\$24.750,32	\$ 41.667,14
ago-20	\$ 46.334,67	\$ 29.423,05	\$16.911,62	143,49%	\$24.266,13	\$ 41.177,75
sep-20	\$ 47.948,05	\$ 29.393,64	\$18.554,41	140,36%	\$26.042,97	\$ 44.597,38
oct-20	\$ 52.489,67	\$ 35.008,88	\$17.480,79	137,25%	\$23.991,74	\$ 41.472,53
nov-20	\$ 52.489,67	\$ 33.462,81	\$19.026,86	134,23%	\$25.539,87	\$ 44.566,73
dic-20	\$ 53.004,27	\$ 33.224,79	\$19.779,48	130,53%	\$25.817,74	\$ 45.597,22
ene-21	\$ 56.714,57	\$ 33.350,43	\$23.364,14	127,27%	\$29.735,98	\$ 53.100,12
feb-21	\$ 60.424,86	\$ 39.550,11	\$20.874,75	124,13%	\$25.912,50	\$ 46.787,25
mar-21	\$ 62.066,29	\$ 36.985,24	\$25.081,05	120,22%	\$30.151,61	\$ 55.232,66
abr-21	\$ 61.997,34	\$ 42.989,03	\$19.008,31	117,08%	\$22.254,68	\$ 41.262,99
may-21	\$ 68.733,36	\$ 43.246,75	\$25.486,61	113,83%	\$29.010,57	\$ 54.497,18
jun-21	\$ 68.733,36	\$ 43.019,08	\$25.714,28	110,24%	\$28.347,45	\$ 54.061,73
jul-21	\$ 66.516,15	\$ 41.416,54	\$25.099,61	106,87%	\$26.825,13	\$ 51.924,74
ago-21	\$ 72.733,36	\$ 45.273,08	\$27.460,28	103,28%	\$28.361,47	\$ 55.821,75
sep-21	\$ 68.307,26	\$ 38.305,01	\$30.002,25	99,91%	\$29.976,60	\$ 59.978,85
oct-21	\$ 63.869,41	\$ 24.884,81	\$38.984,60	96,55%	\$46.773,24	\$ 85.757,84
Total diferencias			\$485.742,30			\$ 1.116.689,21

Rubros del 1) al 10) al 28/04/23	\$ 2.464.319,23
Rubro 11) al 28/04/23	\$ 1.116.689,21
Total Condena BOMCZUK al 28/04/23	\$ 3.581.008,44

Silvia Cecilia Caceres Espin

Ingreso:	6/05/2019			
Egreso:	18/10/2021			
Antigüedad:	2 años, 5 meses y 12 días			
CCT:	130/75			
Categoría:	Administrativo B			
Jornada laboral:	Completa			
Horas semanales trabajadas: 30 hs				
Mejor rem. mensual, normal y habitual dev. (Sep 21)				\$75.249,37
1) Indemnización por antigüedad				
\$ 75.249,37	X 3			\$225.748,12
2) Indemnización Sustitutiva de Preaviso				
\$ 75.249,37	x 1 mes			\$75.249,37
3) SAC s/ Preaviso				
\$ 75.249,37	/ 12			\$6.270,78
4) Integración mes despido				
\$ 75.249,37	/ 31 x 13			\$31.556,19
5) Sac s/ Integración mes despido				
\$31.556,19	/ 12			\$2.629,68
6) Vacaciones no gozadas				
\$ 75.249,37	/ 25 x 291/365 x 14			\$33.596,27
7) SAC Proporcional				
37.624,69	/ 182,5 x 110			\$22.677,89
8) Indemnización DNU 39/2021				\$332.553,68
Total \$ rubros 1) a 8) al 22/10/21				\$ 730.281,99
Interés tasa activa BNA al 28/04/23				\$ 716.532,24
Total \$ rubros 1) al 8) al 28/04/23				\$ 1.446.814,23
9) Multa art. 80 LCT				
\$75.249,37	X 3	Total \$ rubro 9) al 30/11/21	\$	225.748,12
		Interés tasa activa BNA al 28/04/23	\$	211.609,52
		Total \$ rubro 9) al 28/04/23	\$	437.357,64
10) Ley 25.323 - art 2				
		Total \$ rubro 10) al 29/11/21	\$	166.276,84
		Interés tasa activa BNA al 28/04/23	\$	156.049,82
		Total \$ rubro 10) al 28/04/23	\$	322.326,66

Remuneraciones devengadas

Remunerac.	nov-19	dic-19	ene-20	feb-20	mar-20
Básico	\$33.086,71	\$33.086,71	\$34.340,18	\$34.340,18	\$35.593,65

Dcto 665/19	\$1.000,00	\$1.000,00	\$1.000,00		
Inc Sol 14/20			\$3.000,00	\$4.000,00	\$4.000,00
Presentismo	\$2.757,23	\$2.757,23	\$2.861,68	\$2.861,68	\$3.035,78
Acuerdo 19/20				\$1.000,00	\$1.000,00
Asig. Ex. NR					\$835,65
Total	\$36.843,94	\$36.843,94	\$41.201,86	\$42.201,86	\$44.465,08
*Menos: Días no Trab.	\$0,00	\$1.188,51	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Debía percibir	\$36.843,94	\$35.655,42	\$41.201,86	\$42.201,86	\$44.465,08
*Menos: 1 día no trab. Dic 19					
Remunerac.	abr-20	may-20	jun-20	jul-20	ago-20
Básico	\$36.501,96	\$36.501,96	\$36.501,96	\$36.501,96	\$36.501,96
Antigüedad		\$365,02	\$365,02	\$365,02	\$365,02
Inc Sol 14/20	\$4.000,00	\$4.000,00	\$4.000,00	\$4.000,00	\$4.000,00
Presentismo	\$3.041,83	\$3.072,25	\$3.072,25	\$3.072,25	\$3.072,25
Acuerdo 19/20	\$2.000,00	\$2.000,00	\$2.000,00	\$2.000,00	\$2.000,00
Total	\$45.543,79	\$45.939,23	\$45.939,23	\$45.939,23	\$45.939,23
*Menos: Días no Trab.	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$7.409,55
Debía percibir	\$45.543,79	\$45.939,23	\$45.939,23	\$45.939,23	\$38.529,68
*Menos: 5 días no trab. Ago 20					
Remunerac.	sep-20	oct-20	nov-20	dic-20	ene-21
Básico	\$36.501,96	\$42.501,96	\$42.501,96	\$42.501,96	\$42.501,96
Antigüedad	\$365,02	\$475,02	\$475,02	\$475,02	\$508,27
Presentismo	\$3.072,25	\$3.998,08	\$3.998,08	\$3.998,08	\$4.277,95
Acuerdo 19/20	\$2.000,00				
Día E. Com.	\$1.597,57				
Inc Sol 14/20	\$4.000,00				
Asig. Ex. NR		\$5.000,00	\$5.000,00	\$5.000,00	\$5.000,00
Asig. Ex. Rev 20					\$3.325,14
Total	\$47.536,80	\$51.975,06	\$51.975,06	\$51.975,06	\$55.613,32
*Menos: Días no Trab.	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$1.793,98
Debía percibir	\$47.536,80	\$51.975,06	\$51.975,06	\$51.975,06	\$53.819,34
*Menos: 1 día no trab. Ene 21					
Remunerac.	feb-21	mar-21	abr-21	may-21	jun-21
Básico	\$42.501,96	\$42.501,96	\$54.977,38	\$57.477,37	\$57.477,37
Antigüedad	\$541,52	\$574,77	\$574,77	\$1.149,55	\$1.149,55
Presentismo	\$4.557,81	\$4.837,68	\$4.837,68	\$4.885,58	\$4.885,58
Asig. Ex. NR	\$5.000,00	\$5.000,00			
Asig. Ex. Rev 20	\$6.650,27	\$9.975,41	\$2.500,00		
Acuerdo 2021				\$4.598,19	\$4.598,19
Total	\$59.251,56	\$62.889,82	\$62.889,83	\$68.110,68	\$68.110,68
*Menos: Días no Trab.	\$0,00	\$4.057,41	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Debía percibir	\$59.251,56	\$58.832,41	\$62.889,83	\$68.110,68	\$68.110,68
*Menos: 2 días no trab. Mar 21					
Remunerac.	jul-21	ago-21	sep-21	oct-21	
Básico	\$57.477,37	\$57.477,37	\$57.477,37	\$57.477,37	
Antigüedad	\$1.149,55	\$1.149,55	\$1.149,55	\$1.149,55	
Presentismo	\$4.885,58	\$4.885,58	\$4.885,58	\$4.885,58	
Acuerdo 2021	\$4.598,19	\$4.598,19	\$9.196,38	\$9.196,38	

Gratíf. Extr.		\$4.000,00			
Día E. Com.			\$2.540,50		
Total	\$68.110,68	\$72.110,68	\$75.249,37	\$72.708,87	
*Menos: Días no Trab.	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$30.490,82	
Debía percibir	\$68.110,68	\$72.110,68	\$75.249,37	\$42.218,06	
*Menos: 13 días no trab. Oct 21 (F. egreso 18/10/21)					

Cálculo de la Remuneración percibida Mes Octubre 2021 (Según CCT 1622/19)	
Rem. Administrativo A - Cct 130/75	
Básico	\$57.231,12
Antigüedad	\$1.144,62
Presentismo	\$4.864,65
Acuerdo 2021	\$9.156,98
Total	\$72.397,37
*Menos: 13 días no trab. Oct 21 (F. egreso 18/10/21)	\$30.360,19
Total	\$42.037,18

Calculo	=	Proporcional a 30 hs sem.
\$42.037,18	/ 48 x 30	\$26.273,24

11) Diferencias salariales

Período	Debió Percibir	Percibió	Diferencia	% Tasa Activa BNA al 28/04/23	\$ Intereses al 28/04/23	Total \$ al 28/04/23
nov-19	\$ 36.843,94	\$ 23.042,02	\$ 13.801,92	171,06%	\$23.609,74	\$ 37.411,66
dic-19	\$ 35.655,42	\$ 24.050,39	\$ 11.605,03	166,61%	\$19.335,55	\$ 30.940,58
ene-20	\$ 41.201,86	\$ 24.993,34	\$ 16.208,52	162,87%	\$26.398,14	\$ 42.606,66
feb-20	\$ 42.201,86	\$ 28.793,00	\$ 13.408,86	159,75%	\$21.420,00	\$ 34.828,86
mar-20	\$ 44.465,08	\$ 31.382,47	\$ 13.082,61	156,59%	\$20.486,35	\$ 33.568,96
abr-20	\$ 45.543,79	\$ 37.432,74	\$ 8.111,05	154,45%	\$12.527,80	\$ 20.638,85
may-20	\$ 45.939,23	\$ 29.338,42	\$ 16.600,81	152,39%	\$25.298,04	\$ 41.898,85
jun-20	\$ 45.939,23	\$ 28.046,30	\$ 17.892,93	149,31%	\$26.715,99	\$ 44.608,92
jul-20	\$ 45.939,23	\$ 29.041,91	\$ 16.897,32	146,31%	\$24.721,79	\$ 41.619,11
ago-20	\$ 38.529,68	\$ 22.167,39	\$ 16.362,29	143,29%	\$23.445,71	\$ 39.808,00
sep-20	\$ 47.536,80	\$ 29.906,31	\$ 17.630,49	140,36%	\$24.746,16	\$ 42.376,65
oct-20	\$ 51.975,06	\$ 33.979,73	\$ 17.995,33	137,25%	\$24.697,92	\$ 42.693,25
nov-20	\$ 51.975,06	\$ 31.837,37	\$ 20.137,69	134,23%	\$27.030,94	\$ 47.168,63
dic-20	\$ 51.975,06	\$ 32.218,10	\$ 19.756,96	130,53%	\$25.788,34	\$ 45.545,30
ene-21	\$ 53.819,34	\$ 31.559,20	\$ 22.260,14	127,27%	\$28.330,90	\$ 50.591,04
feb-21	\$ 59.251,56	\$ 38.894,84	\$ 20.356,72	124,13%	\$25.269,45	\$ 45.626,17
mar-21	\$ 58.832,41	\$ 33.075,12	\$ 25.757,29	120,22%	\$30.964,56	\$ 56.721,85
abr-21	\$ 62.889,83	\$ 41.646,52	\$ 21.243,31	117,08%	\$24.871,39	\$ 46.114,70
may-21	\$ 68.110,68	\$ 42.040,85	\$ 26.069,83	113,83%	\$29.674,43	\$ 55.744,26
jun-21	\$ 68.110,68	\$ 35.439,50	\$ 32.671,18	110,24%	\$36.016,74	\$ 68.687,92
jul-21	\$ 68.110,68	\$ 39.554,78	\$ 28.555,90	106,87%	\$30.519,03	\$ 59.074,93

ago-21	\$ 72.110,68	\$ 34.605,64	\$ 37.505,04	103,28%	\$38.735,88	\$ 76.240,92
sep-21	\$ 75.249,37	\$ 35.849,83	\$ 39.399,54	99,91%	\$39.365,85	\$ 78.765,39
oct-21	\$ 42.218,06	\$ 26.273,24	\$ 15.944,82	96,55%	\$15.394,03	\$ 31.338,85
Total diferencias			\$ 489.255,60			\$ 1.114.620,33

Rubros del 1) al 10) al 28/04/23	\$ 2.206.498,53
Rubro 11) al 28/04/23	\$ 1.114.620,33
Total Condena Caceres al 28/04/23	\$ 3.321.118,86

Benjamin Alfredo Cappetta

Ingreso:	14/10/2019			
Egreso:	28/10/2021			
Antigüedad:	2 años, y 14 días			
CCT:	130/75			
Categoría:	Administrativo B			
Jornada laboral:	Completa			
Mejor rem. mensual, normal y habitual dev. (Sep 21)				\$74.601,80
1) Indemnización por antigüedad				
\$ 74.601,80	x 2 meses			\$149.203,59
2) Indemnización Sustitutiva de Preaviso				
\$ 74.601,80	x 1 mes			\$74.601,80
3) SAC s/ Preaviso				
\$ 74.601,80	/ 12			\$6.216,82
4) Integración mes despido				
\$ 74.601,80	/ 31 x 3			\$7.219,53
5) Sac s/ Integración mes despido				
\$7.219,53	/ 12			\$601,63
6) Vacaciones no gozadas				
\$ 74.601,80	/ 25 x 301/365 x 14			\$34.451,72
7) SAC Proporcional				
37.300,90	/ 182,5 x 120			\$24.526,62
Menos: Liquidado según Cert. De serv. Y rem				(\$9.865,95)
Diferencia de Sac proporcional				\$14.660,67
8) Indemnización DNU 39/2021				\$231.024,91
Total \$ rubros 1) a 8) al 03/11/21				\$ 517.980,66
Interés tasa activa BNA al 28/04/23				\$ 501.249,88
Total \$ rubros 1) al 8) al 28/04/23				\$ 1.019.230,54
9) Multa art. 80 LCT				
\$74.601,80	X 3	Total \$ rubro 9) al 06/12/21	\$	223.805,39

	Interés tasa activa BNA al 28/04/23	\$	208.281,35
	Total \$ rubro 9) al 28/04/23	\$	432.086,74
10) Ley 25.323 - art 2			
	Total \$ rubro 10) al 11/11/21	\$	115.512,46
	Interés tasa activa BNA al 28/04/23	\$	110.744,45
	Total \$ rubro 10) al 28/04/23	\$	226.256,91

Remuneraciones devengadas

Remunerac.	nov-19	dic-19	ene-20	feb-20	mar-20
Básico	\$33.086,71	\$33.086,71	\$34.340,18	\$34.340,18	\$35.593,65
Dcto 665/19	\$1.000,00	\$1.000,00	\$1.000,00		
Inc Sol 14/20			\$3.000,00	\$4.000,00	\$4.000,00
Presentismo	\$2.757,23	\$2.757,23	\$2.861,68	\$2.861,68	\$3.035,78
Acuerdo 19/20				\$1.000,00	\$1.000,00
Asig. Ex. NR					\$835,65
Total	\$36.843,94	\$36.843,94	\$41.201,86	\$42.201,86	\$44.465,08
*Menos: Días no Trab.	\$0,00	\$0,00	\$1.329,09	\$1.507,21	\$2.868,71
Debía percibir	\$36.843,94	\$36.843,94	\$39.872,77	\$40.694,65	\$41.596,36
*Menos: 1 día no trab. Ene 20, 1 día no trab. Feb 20 y 2 días no trab. Mar 20					
Remunerac.	abr-20	may-20	jun-20	jul-20	ago-20
Básico	\$36.501,96	\$36.501,96	\$36.501,96	\$36.501,96	\$36.501,96
Inc Sol 14/20	\$4.000,00	\$4.000,00	\$4.000,00	\$4.000,00	\$4.000,00
Presentismo	\$3.041,83	\$3.041,83	\$3.041,83	\$3.041,83	\$3.041,83
Acuerdo 19/20	\$2.000,00	\$2.000,00	\$2.000,00	\$2.000,00	\$2.000,00
Total	\$45.543,79	\$45.543,79	\$45.543,79	\$45.543,79	\$45.543,79
*Menos: Días no Trab.	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$1.469,15	\$0,00
Debía percibir	\$45.543,79	\$45.543,79	\$45.543,79	\$44.074,64	\$45.543,79
*Menos: 1 día no trab.Jul 20					
Remunerac.	sep-20	oct-20	nov-20	dic-20	ene-21
Básico	\$36.501,96	\$42.501,96	\$42.501,96	\$42.501,96	\$42.501,96
Antigüedad		\$475,02	\$475,02	\$475,02	\$508,27
Presentismo	\$3.041,83	\$3.998,08	\$3.998,08	\$3.998,08	\$4.277,95
Acuerdo 19/20	\$2.000,00				
Día E. Com.	\$1.581,75				
Inc Sol 14/20	\$4.000,00				
Asig. Ex. NR		\$5.000,00	\$5.000,00	\$5.000,00	\$5.000,00
Asig. Ex. Rev 20					\$3.325,14
Debía percibir	\$47.125,54	\$51.975,06	\$51.975,06	\$51.975,06	\$55.613,32
Remunerac.	feb-21	mar-21	abr-21	may-21	jun-21
Básico	\$42.501,96	\$42.501,96	\$54.977,38	\$57.477,37	\$57.477,37
Antigüedad	\$541,52	\$574,77	\$574,77	\$574,77	\$574,77
Presentismo	\$4.557,81	\$4.837,68	\$4.837,68	\$4.837,68	\$4.837,68
Asig. Ex. NR	\$5.000,00	\$5.000,00			
Asig. Ex. Rev 20	\$6.650,27	\$9.975,41	\$2.500,00		
Acuerdo 2021				\$4.598,19	\$4.598,19
Debía percibir	\$59.251,56	\$62.889,82	\$62.889,83	\$67.488,01	\$67.488,01

Remunerac.	jul-21	ago-21	sep-21	oct-21	
Básico	\$57.477,37	\$57.477,37	\$57.477,37	\$57.477,37	
Antigüedad	\$574,77	\$574,77	\$574,77	\$1.149,55	
Presentismo	\$4.837,68	\$4.837,68	\$4.837,68	\$4.885,58	
Acuerdo 2021	\$4.598,19	\$4.598,19	\$9.196,38	\$9.196,38	
Gratíf. Extr.		\$4.000,00			
Día E. Com.			\$2.515,59		
Total	\$67.488,01	\$71.488,01	\$74.601,80	\$72.708,87	
*Menos: Días no Trab.	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$7.036,34	
Debía percibir	\$67.488,01	\$71.488,01	\$74.601,80	\$65.672,53	
*Menos: 3 días no trab. Oct 21. (F. Egreso 28/10/21)					

11) Diferencias salariales

Período	Debió Percibir	Percibió	Diferencia	% Tasa Activa BNA al 28/04/23	\$ Intereses al 28/04/23	Total \$ al 28/04/23
nov-19	\$ 36.843,94	\$ 25.656,78	\$ 11.187,16	171,06%	\$19.136,90	\$ 30.324,05
dic-19	\$ 36.843,94	\$ 25.707,96	\$ 11.135,98	166,61%	\$18.554,04	\$ 29.690,02
ene-20	\$ 39.872,77	\$ 25.208,86	\$ 14.663,91	162,87%	\$23.882,49	\$ 38.546,40
feb-20	\$ 40.694,65	\$ 25.536,58	\$ 15.158,07	159,75%	\$24.214,28	\$ 39.372,35
mar-20	\$ 41.596,36	\$ 30.035,39	\$ 11.560,97	156,59%	\$18.103,59	\$ 29.664,56
abr-20	\$ 45.543,79	\$ 31.595,70	\$ 13.948,09	154,45%	\$21.543,31	\$ 35.491,40
may-20	\$ 45.543,79	\$ 27.339,18	\$ 18.204,61	152,39%	\$27.742,08	\$ 45.946,69
jun-20	\$ 45.543,79	\$ 29.058,64	\$ 16.485,15	149,31%	\$24.614,03	\$ 41.099,18
jul-20	\$ 44.074,64	\$ 25.024,13	\$ 19.050,51	146,31%	\$27.872,03	\$ 46.922,54
ago-20	\$ 45.543,79	\$ 24.030,95	\$ 21.512,84	143,29%	\$30.826,00	\$ 52.338,84
sep-20	\$ 47.125,54	\$ 24.838,12	\$ 22.287,42	140,36%	\$31.282,64	\$ 53.570,06
oct-20	\$ 51.975,06	\$ 28.936,99	\$ 23.038,07	137,25%	\$31.618,89	\$ 54.656,96
nov-20	\$ 51.975,06	\$ 26.953,35	\$ 25.021,71	134,23%	\$33.586,79	\$ 58.608,50
dic-20	\$ 51.975,06	\$ 28.045,90	\$ 23.929,16	130,53%	\$31.234,22	\$ 55.163,38
ene-21	\$ 55.613,32	\$ 26.953,36	\$ 28.659,96	127,27%	\$36.476,07	\$ 65.136,03
feb-21	\$ 59.251,56	\$ 33.230,10	\$ 26.021,46	124,13%	\$32.301,27	\$ 58.322,74
mar-21	\$ 62.889,82	\$ 26.036,18	\$ 36.853,64	120,22%	\$44.304,22	\$ 81.157,86
abr-21	\$ 62.889,83	\$ 36.730,75	\$ 26.159,08	117,08%	\$30.626,71	\$ 56.785,79
may-21	\$ 67.488,01	\$ 32.801,28		113,83%	\$39.482,76	\$ 74.169,49

			\$ 34.686,73			
jun-21	\$ 67.488,01	\$ 33.194,22	\$ 34.293,79	110,24%	\$37.805,50	\$ 72.099,30
jul-21	\$ 67.488,01	\$ 32.728,72	\$ 34.759,29	106,87%	\$37.148,88	\$ 71.908,17
ago-21	\$ 71.488,01	\$ 32.613,79	\$ 38.874,22	103,28%	\$40.149,99	\$ 79.024,21
sep-21	\$ 74.601,80	\$ 32.886,49	\$ 41.715,31	99,91%	\$41.679,63	\$ 83.394,94
oct-21	\$ 65.672,53	\$ 21.424,31	\$ 44.248,22	96,55%	\$42.719,75	\$ 86.967,97
Total diferencias			\$ 593.455,36			\$ 1.340.361,44

Rubros del 1) al 10) al 28/04/23	\$ 1.677.574,18
Rubro 11) al 28/04/23	\$ 1.340.361,44
Total Condena Cappetta al 28/04/23	\$ 3.017.935,63

Lucas Daniel Ybañez

Ingreso:	26/12/2018			
Egreso:	4/10/2021			
Antigüedad:	2 años, 9 meses y 9 días			
CCT:	130/75			
Categoría:	Administrativo B			
Jornada laboral:	Completa			
Mejor rem. mensual, normal y habitual dev. (Sep 21)				\$75.249,37
1) Indemnización por antigüedad				
\$ 75.249,37	X 3			\$225.748,12
2) Indemnización Sustitutiva de Preaviso				
\$ 75.249,37	X 1 mes			\$75.249,37
3) SAC s/ Preaviso				
\$ 75.249,37	/ 12			\$6.270,78
4) Integración mes despido				
\$ 75.249,37	/ 31 x 27			\$65.539,78
5) Sac s/ Integración mes despido				
\$65.539,78	/ 12			\$5.461,65
6) Vacaciones no gozadas				
\$ 75.249,37	/ 25 x 277/365 x 14			\$31.979,95
7) SAC Proporcional				
37.624,69	/ 182,5 x 96			\$19.791,62
8) Indemnización DNU 39/2021				\$366.537,27
Total \$ rubros 1) a 8) al 12/10/21				\$ 796.578,54

Interés tasa activa BNA al 28/04/23			\$	790.526,93
Total \$ rubros 1) al 8) al 28/04/23			\$	1.587.105,47
9) Multa art. 80 LCT				
\$75.249,37	X 3	Total \$ rubro 9) al 10/11/21		\$ 225.748,12
	Interés tasa activa BNA al 28/04/23		\$	216.683,20
	Total \$ rubro 9) al 28/04/23		\$	442.431,32
10) Ley 25.323 - art 2				
	Total \$ rubro 10) al 15/10/21		\$	183.268,64
	Interés tasa activa BNA al 28/04/23		\$	181.259,47
	Total \$ rubro 10) al 28/04/23		\$	364.528,11

Remuneraciones devengadas

Remunerac.	nov-19	dic-19	ene-20	feb-20	mar-20
Básico	\$33.086,71	\$33.086,71	\$34.340,18	\$34.340,18	\$35.593,65
Antigüedad		\$330,87	\$343,40	\$343,40	\$355,94
Dcto 665/19	\$1.000,00	\$1.000,00	\$1.000,00		
Inc Sol 14/20			\$3.000,00	\$4.000,00	\$4.000,00
Presentismo	\$2.757,23	\$2.784,80	\$2.890,30	\$2.890,30	\$3.065,44
Acuerdo 19/20				\$1.000,00	\$1.000,00
Asig. Ex. NR					\$835,65
Total	\$36.843,94	\$37.202,38	\$41.573,88	\$42.573,88	\$44.850,67
*Menos: Días no Trab.	\$1.228,13	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Debía percibir	\$35.615,80	\$37.202,38	\$41.573,88	\$42.573,88	\$44.850,67
*Menos: 27 días no trab. Oct 21. (F. Egreso 04/10/21)					
Remunerac.	abr-20	may-20	jun-20	jul-20	ago-20
Básico	\$36.501,96	\$36.501,96	\$36.501,96	\$36.501,96	\$36.501,96
Antigüedad	\$365,02	\$365,02	\$365,02	\$365,02	\$365,02
Inc Sol 14/20	\$4.000,00	\$4.000,00	\$4.000,00	\$4.000,00	\$4.000,00
Presentismo	\$3.072,25	\$3.072,25	\$3.072,25	\$3.072,25	\$3.072,25
Acuerdo 19/20	\$2.000,00	\$2.000,00	\$2.000,00	\$2.000,00	\$2.000,00
	\$45.939,23	\$45.939,23	\$45.939,23	\$45.939,23	\$45.939,23
Remunerac.	sep-20	oct-20	nov-20	dic-20	ene-21
Básico	\$36.501,96	\$42.501,96	\$42.501,96	\$42.501,96	\$42.501,96
Antigüedad	\$365,02	\$475,02	\$475,02	\$950,04	\$1.016,54
Presentismo	\$3.072,25	\$3.998,08	\$3.998,08	\$4.037,67	\$4.320,30
Acuerdo 19/20	\$2.000,00				
Día E. Com.	\$1.597,57				
Inc Sol 14/20	\$4.000,00				
Asig. Ex. NR		\$5.000,00	\$5.000,00	\$5.000,00	\$5.000,00
Asig. Ex. Rev 20					\$3.325,14
Total	\$47.536,80	\$51.975,06	\$51.975,06	\$52.489,67	\$56.163,95
*Menos: Días no Trab.	\$0,00	\$11.736,30	\$12.127,51	\$0,00	\$7.246,96
Debía percibir	\$47.536,80	\$40.238,76	\$39.847,55	\$52.489,67	\$48.916,98
*Menos: 7 días no trab. Oct 20, 7 días no trab. Nov 20 y 4 días no trab. Ene 21					

Remunerac.	feb-21	mar-21	abr-21	may-21	jun-21
Básico	\$42.501,96	\$42.501,96	\$54.977,38	\$57.477,37	\$57.477,37
Antigüedad	\$1.083,04	\$1.149,55	\$1.149,55	\$1.149,55	\$1.149,55
Presentismo	\$4.602,94	\$4.885,58	\$4.885,58	\$4.885,58	\$4.885,58
Asig. Ex. NR	\$5.000,00	\$5.000,00			
Asig. Ex. Rev 20	\$6.650,27	\$9.975,41	\$2.500,00		
Acuerdo 2021				\$4.598,19	\$4.598,19
Total	\$59.838,21	\$63.512,49	\$63.512,50	\$68.110,68	\$68.110,68
*Menos: Días no Trab.	\$2.137,08	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Debía percibir	\$57.701,14	\$63.512,49	\$63.512,50	\$68.110,68	\$68.110,68
*Menos: 1 días no trab. Feb 21					
Remunerac.	jul-21	ago-21	sep-21	oct-21	
Básico	\$57.477,37	\$57.477,37	\$57.477,37	\$57.477,37	
Antigüedad	\$1.149,55	\$1.149,55	\$1.149,55	\$1.149,55	
Presentismo	\$4.885,58	\$4.885,58	\$4.885,58	\$4.885,58	
Acuerdo 2021	\$4.598,19	\$4.598,19	\$9.196,38	\$9.196,38	
Gratíf. Extr.		\$4.000,00			
Día E. Com.			\$2.540,50		
Total	\$68.110,68	\$72.110,68	\$75.249,37	\$72.708,87	
*Menos: Días no Trab.	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$63.327,08	
Debía percibir	\$68.110,68	\$72.110,68	\$75.249,37	\$9.381,79	
*Menos: 27 días no trab. Oct 21. (F. Egreso 04/10/21)					
Cálculo de la Remuneración percibida Marzo a Octubre 2021					
(Según CCT 1622/19)					
Rem. Administrativo A - Cct 130/75					
Rem.	mar-21	abr-21	may-21	jun-21	jul-21
Básico	\$42.298,45	\$54.731,12	\$57.231,12	\$57.231,12	\$57.231,12
Antigüedad	\$1.144,62	\$1.144,62	\$1.144,62	\$1.144,62	\$1.144,62
Presentismo	\$4.864,65	\$4.864,65	\$4.864,65	\$4.864,65	\$4.864,65
Asig. Ex. NR	\$5.000,00	2500			
Asig. Ex. Rev 20	\$9.932,67				
Acuerdo 2021			\$4.578,49	\$4.578,49	\$4.578,49
	\$63.240,39	\$63.240,39	\$67.818,88	\$67.818,88	\$67.818,88
Rem.	ago-21	sep-21	oct-21		
Básico	\$57.231,12	\$57.231,12	\$57.231,12		
Antigüedad	\$1.144,62	\$1.144,62	\$1.144,62		
Presentismo	\$4.864,65	\$4.864,65	\$4.864,65		
Acuerdo 2021	\$4.578,49	\$9.156,98	\$9.156,98		
Grat. Extr.	\$4.000,00				
Día E. Com.		\$2.529,62			
Total	\$71.818,88	\$74.926,98	\$72.397,37		
*Menos: 27 días no trab. Oct 21. (F. Egreso 04/10/21)	0	0	\$63.055,77		
Total	\$71.818,88	\$74.926,98	\$9.341,60		
Percibido Proporcional a 30 hs sem.					

Mes	Rem. dev	Calculo	Prop. 30 hs sem.		
mar-21	\$63.240,39	/ 48 x 30	\$39.525,24		
abr-21	\$63.240,39	/ 48 x 30	\$39.525,24		
may-21	\$67.818,88	/ 48 x 30	\$42.386,80		
jun-21	\$67.818,88	/ 48 x 30	\$42.386,80		
jul-21	\$67.818,88	/ 48 x 30	\$42.386,80		
ago-21	\$71.818,88	/ 48 x 30	\$44.886,80		
sep-21	\$74.926,98	/ 48 x 30	\$46.829,36		
oct-21	\$9.341,60	/ 48 x 30	\$5.838,50		

11) Diferencias salariales

Periodo	Debió Percibir	Percibió	Diferencia	% Tasa Activa BNA al 28/04/23	\$ Intereses al 28/04/23	Total \$ al 28/04/23
nov-19	\$ 35.615,80	\$ 22.431,09	\$ 13.184,71	171,06%	\$22.553,95	\$ 35.738,66
dic-19	\$ 37.202,38	\$ 27.056,69	\$ 10.145,69	166,61%	\$16.904,08	\$ 27.049,77
ene-20	\$ 41.573,88	\$ 29.379,56	\$ 12.194,32	162,87%	\$19.860,38	\$ 32.054,70
feb-20	\$ 42.573,88	\$ 27.633,58	\$ 14.940,30	159,75%	\$23.866,40	\$ 38.806,70
mar-20	\$ 44.850,67	\$ 30.407,60	\$ 14.443,07	156,59%	\$22.616,74	\$ 37.059,81
abr-20	\$ 45.939,23	\$ 34.232,75	\$ 11.706,48	154,45%	\$18.081,06	\$ 29.787,54
may-20	\$ 45.939,23	\$ 32.349,55	\$ 13.589,68	152,39%	\$20.709,37	\$ 34.299,04
jun-20	\$ 45.939,23	\$ 30.568,77	\$ 15.370,46	149,31%	\$22.949,68	\$ 38.320,14
jul-20	\$ 45.939,23	\$ 30.090,90	\$ 15.848,33	146,31%	\$23.187,05	\$ 39.035,38
ago-20	\$ 45.939,23	\$ 29.196,53	\$ 16.742,70	143,29%	\$23.990,81	\$ 40.733,51
sep-20	\$ 47.536,80	\$ 26.883,00	\$ 20.653,80	140,36%	\$28.989,68	\$ 49.643,48
oct-20	\$ 40.238,76	\$ 22.254,22	\$ 17.984,54	137,25%	\$24.683,11	\$ 42.667,64
nov-20	\$ 39.847,55	\$ 31.578,27	\$ 8.269,28	134,23%	\$11.099,90	\$ 19.369,18
dic-20	\$ 52.489,67	\$ 33.544,17	\$ 18.945,50	130,53%	\$24.729,15	\$ 43.674,65
ene-21	\$ 48.916,98	\$ 24.355,23	\$ 24.561,75	127,27%	\$31.260,21	\$ 55.821,96
feb-21	\$ 57.701,14	\$ 35.599,40	\$ 22.101,74	124,13%	\$27.435,59	\$ 49.537,32
mar-21	\$ 63.512,49	\$ 39.525,24	\$ 23.987,25	120,22%	\$28.836,67	\$ 52.823,93
abr-21	\$ 63.512,50	\$ 39.525,24	\$ 23.987,26	117,08%	\$28.083,97	\$ 52.071,23
may-21	\$ 68.110,68		\$ 25.723,89	113,83%	\$29.280,65	\$ 55.004,53

		\$ 42.386,80				
jun-21	\$ 68.110,68	\$ 42.386,80	\$ 25.723,89	110,24%	\$28.358,03	\$ 54.081,92
jul-21	\$ 68.110,68	\$ 42.386,80	\$ 25.723,89	106,87%	\$27.492,32	\$ 53.216,20
ago-21	\$ 72.110,68	\$ 44.886,80	\$ 27.223,89	103,28%	\$28.117,32	\$ 55.341,20
sep-21	\$ 75.249,37	\$ 46.829,36	\$ 28.420,01	99,91%	\$28.395,71	\$ 56.815,71
oct-21	\$ 9.381,79	\$ 5.838,50	\$ 3.543,29	96,55%	\$3.420,90	\$ 6.964,19
Total diferencias			\$ 435.015,69			\$ 999.918,39

Rubros del 1) al 10) al 28/04/23	\$ 2.394.064,90
Rubro 11) al 28/04/23	\$ 999.918,39
Total Condena Ybañez al 28/04/23	\$ 3.393.983,29

Resumen de condena:	
Total Condena BOMCZUK al 28/04/23	\$ 3.581.008,44
Total Condena Caceres al 28/04/23	\$ 3.321.118,86
Total Condena Cappetta al 28/04/23	\$ 3.017.935,63
Total Condena Ybañez al 28/04/23	\$ 3.393.983,29
Total condena al 28/04/23	\$13.314.046,23

Costas

En virtud del resultado arribado, en el que los actores resultan sustancialmente ganadores, estimo ajustado a derecho imponer las costas del presente proceso en su totalidad a la parte demandada (cfr. art. 49 CPL, y art. 61 del CPCC, de aplicación supletoria).

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 monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 28/04/23 la suma de \$13.314.046,23.

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 5480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24432, ratificada por la ley provincial N° 6715.

Este análisis tiene por finalidad lograr que la regulación de honorarios

sea fruto de una evaluación pormenorizada de la labor profesional cumplida y su vinculación inmediata con diversas circunstancias y situaciones del caso. El objetivo radica en alcanzar una regulación lo más acorde y equitativa al trabajo desempeñado, equilibrada y proporcionada a los intereses en juego, y por supuesto, sustancialmente justa, dignificándose de este modo el oficio, estando siempre al carácter alimentario que los honorarios revisten. De este modo, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado Miguel Ángel Nader, por su actuación en el doble carácter de apoderado y patrocinante de la parte actora, en las tres etapas del proceso principal, la suma de \$2.270.044,88 (base X 11% más 55% por el doble carácter).

2) Al letrado Lucas Patricio Penna, por su actuación en el doble carácter de apoderado y patrocinante de la parte demandada, en las tres etapas del proceso principal, la suma de \$1.650.941,73 (base X 8% más 55% por el doble carácter).

A su vez, corresponde proceder a la estimación de los estipendios del perito desinsaculado en autos: Jorge Maximiliano Bilotti -Contador Público Nacional.

A tales fines se tendrá en cuenta la calidad e importancia de sus labores, complejidad y características de la cuestión planteada, como así también la trascendencia para la resolución de la causa.

Merece destacarse que, si bien el informe pericial fue presentado en tiempo y forma por el perito sorteado, al haber sido declarado aplicable el CCT 130/75 -mas no el CCT 781/20 y el CCT 1622/19- y la contemplación de lo previsto por el artículo 92 ter para las cuatro relaciones laborales analizadas, se aprecia que su labor no tiene suficiente trascendencia en la resolución del caso. Ambas cuestiones -presentación en tiempo y forma, y la trascendencia para resolver el caso- serán consideradas a los fines del cálculo de emolumentos del perito.

3) Al perito CPN Jorge Maximiliano Bilotti, por su informe pericial presentado en fecha 28/09/2022, y su contestación de impugnación en fecha 31/10/2022, la suma de \$532.561,84 (base x 4%), a cargo de la demandada (cfr art 51 del CPL).

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I.ADMITIR LA DEMANDA promovida por a) Micaela Bomczuk, DNI N°

40695865, domiciliado en Santa Fe 975 5° F de la ciudad de San Miguel de Tucumán, Provincia de Tucumán; b) Silvia Cecilia Caceres Espin, DNI 40217366, domiciliado en San Jose 3 Mza E casa 2, de la ciudad de Yerba Buena, Provincia de Tucumán; c) Benjamin Alfredo Cappetta, DNI N° 34764262, domiciliado en 25 de mayo 1226 2°C, de la ciudad de San Miguel de Tucumán, Provincia de Tucumán; y d) Lucas Daniel Ybañez, DNI 32995106, domiciliada en calle Crisóstomo Álvarez 560 6° D de la ciudad de San Miguel de Tucumán, Provincia de Tucumán, en contra de CITYTECH S.A., CUIT N° 30-70908678-9, con domicilio sito en Avenida Adolfo de la Vega 345, de esta ciudad, en mérito a lo considerado. En consecuencia, se condena a la razón social mencionada al pago total de la suma de \$13.314.046,23 (pesos trece millones trescientos catorce mil cuarenta y seis con 23/100), en concepto de indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, Sac s/ preaviso, integración mes de despido, Sac s/ integración mes de despido, vacaciones proporcionales, Sac proporcional, diferenciales salariales, multa art. 2 Ley 25.323, multa art. 80 Ley de Contrato de Trabajo, e indemnización agravada por DNU 34/19 (y su prórroga 528/20), suma integrada por los montos que constan en la planilla que forma parte de esta demanda y discrimina la suma debida a cada uno de los actores, importe que deberá ser abonado en el plazo de diez días de ejecutoriada la presente.

II.COSTAS: Como se consideran.

III.REGULAR HONORARIOS: 1) Al letrado Miguel Ángel Nader, en la suma de \$2.270.044,88 (pesos dos millones doscientos setenta mil cuarenta y cuatro con 88/100), en mérito a lo considerado; 2) Al letrado Lucas Patricio Penna, en la suma de \$1.650.941,73 (pesos un millón seiscientos cincuenta mil novecientos cuarenta y un con 73/100), en mérito a lo considerado; y 3) al perito CPN Jorge Maximiliano Bilotti, en la suma de \$532.561,84 (pesos quinientos treinta y dos mil quinientos sesenta y uno con 84/100) en mérito a lo considerado.

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

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

HÁGASE SABER. FJPA.219/22.

ANTE MI

NRO.SENT: 81 - FECHA SENT: 28/04/2023

FIRMADO DIGITALMENTE

Certificado Digital:

CN=LOPEZ DOMINGUEZ Maria Carmen, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27253185029, Fecha:28/04/2023;CN=GONZÁLEZ ÁLVAREZ Victor Emilio, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20338157615, Fecha:28/04/2023;
La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán <https://www.justucuman.gov.ar>