PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL
JUZGADO DEL TRABAJO II

ACTUACIONES N°: 1020/14

H103024803598

JUICIO: ALVAREZ MARIA FERNANDA c/ ATENTO ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS.- 1020/14

San Miguel de Tucumán, 30 de noviembre de 2023.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en los autos caratulados "ALVAREZ MARIA FERNANDA c/ ATENTO ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS", que tramitan por ante éste Juzgado del Trabajo de la II° Nominación, de donde

RESULTA

DEMANDA: A fs. 2/11 se apersonó el letrado Cristian Sebastian Luna, adjuntando poder Ad-Litem (fs. 22), para actuar en nombre y representación de la actora Alvarez María Fernanda, DNI 32.846.939, con domicilio en calle Mendoza N° 2467 Piso N° 1 Dpto. 9, de esta ciudad.

La parte actora inició demanda por cobro de pesos por la suma de $137.649,04 (pesos ciento treinta y siete mil seiscientos cuarenta y nueve con 04/100), o lo que más o menos resulte de las pruebas a producirse en autos, en contra de ATENTO ARGENTINA S.A, CUIT N°30-70969917-9,con domicilio legal en Avda. Ejército del Norte 757 de esta ciudad (continuadora de CENTROS DE CONTACTO SALTA. S.A), por la suma de $137.649,04 (pesos ciento treinta y siete mil seiscientos cuarenta y nueve con 04/100) -o lo que en más o menos resulte de las probanzas de autos- en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/preaviso, integración mes de despido, diferencia SAC proporcional 2014, diferencia vacaciones proporcionales 2014, haberes adeudados (marzo, abril, mayo 2014), diferencias salariales desde el mes de junio 2012 a mayo 2014 y multa art. 2 ley 25.323.

Precisó que la demandada es una sociedad que brinda servicios de "Call Center", para lo cual contrata personal dedicado a la atención telefónica, a fin de satisfacer los requerimientos de sus empresas contratantes (empresas de telecomunicaciones MOVISTAR, TELEFONICA, etc.-). Indicó que CENTROS DE CONTACTO SALTA es continuadora en los derechos y obligaciones de la sociedad ATUSA S.A., primer empleador de la actora.

Afirmó que la actora ingresó a trabajar para la

demandada en fecha 07/09/2009 de manera permanente a partir de esa fecha, desempeñándose como Agente Tele Operador especializado en venta con la categoría de Administrativo A, consistiendo sus tareas básicamente en atención al cliente vía telefónica, estando contratada para la campaña de Telefónica, laborando de lunes a sábados de 09:00 a 15:00 horas, percibiendo por su trabajo como mejor remuneración habitual bruta la suma de $ 6.761,08 (Mayo 2014), siendo esta suma inferior a la que por convenio colectivo le correspondía, ya que debía percibir en concepto de remuneración mensual la suma de $9.000,35, ello en razón de haber trabajado jornada completa y no jornada reducida como fue registrada.

Expuso que pese a que la actora padecía de trastornos de angustia con agorafobia, siempre se encontró apta para realizar todas las tareas que le exigía la vida laboral cotidiana.

Afirmó que la relación laboral se desarrolló con normalidad hasta que en el año 2011 la cambiaron a supervisora, asignándole como superior al Sr. Luis Barros, el cual la maltrataba, colocando a la Sra. Alvarez, en situaciones de estrés constantemente, por ejemplo durante su embarazo sufría vómitos propios de su estado de concepción y el Sr. Luis Barro no le permitía acudir al baño cuando se sentía mal, colocándole un papelero al lado de su box de trabajo, configurando con su actitud mobbing laboral.

Sostuvo que esta situación se mantuvo hasta el mes de febrero del corriente año, por tal motivo la enfermedad de la Sra. Alvarez se agravó. Sin embargo la relación laboral continuó su curso, hasta que en el mes de febrero por los malestares sufridos, la actora acudió a su médico tratante quien le asignó 3 días de licencia laboral, por lo cual comunicó debidamente su licencia al Sr. Barros entregándole el certificado en el que constan dicha licencia, destacando que éste nunca registró en el sistema la recepción del certificado. Indicó que luego la Sra. Alvarez comenzó a cumplir su período vacacional, el cual se desarrollaba durante los días 24/02/14 al 10/03/14.

Expuso que en el mes de marzo la demandada envió una carta documento intimando a la actoa a que se presentara a cumplir con su débito laboral, por lo que la Sra. Alvarez procedió a enviar telegrama laboral en fecha 21/03/14 en la que comunicó su licencia por enfermedad durante los días 20, 21 y 22 de febrero, su periodo vacacional (el cual tampoco fue registrado en el sistema de la empresa por el Sr. Barros), asimismo informó que desde 17/03/14 se encontraba nuevamente con licencia laboral por 30 días por su trastorno depresivo obsesivo, ya que intentó contactarse con medicina laboral sin éxito, debido a que nunca contestaron sus llamadas y su supervisor se negó a recepcionar sus

certificados. Asimismo, intimó a la demandada a que al regreso de su licencia laboral le asigne un nuevo supervisor por el hostigamiento sufrido constantemente por su supervisor actual.

Que en fecha 16 de abril la Sra. Alvarez acudió nuevamente a su médico tratante el Dr. Luis Alberto Hernández, el cual prorrogó su licencia laboral por 30 días mas, ya que aquella seguía padeciendo sintomatología como animo depresivo, inestabilidad emocional, sensación de ahogo, palpitaciones,, vértigo, pérdida de memoria, irritación y tendencia al aislamiento, propios de la enfermedad que padece. Sin embargo, y atento a que la empresa se negó a recepcionar el certificado en el que consta la extensión de su licencia, es que mediante telegrama laboral de fecha 23/04/2014 la Sra. Alvarez procedió a notificar fehacientemente dicho suceso mediante telegrama laboral, además la intimó a que pongan a su disposición las sumas dinerarias descontadas injustificadamente de sus haberes correspondientes al mes d emarzo de 2014.

Es así que mediante carta documento de fecha 07/05/2014 la demandada contestó rechazando y negando en todos sus términos la misiva enviada por el actor, afirmando además que conforme dictamen médico se encontraba apta para prestar sus tareas habituales desde el día 16/04/14. En este sentido expuso que el actor nunca se sometió a control alguno por parte de medicina laboral.

En fecha 12/05/14 el acto remitió telegrama laboral notificándole nuevamente su licencia e intimando a que **le abonen las sumas descontadas injustamente de sus haberes correspondientes a los meses de Marzo y Abril del año 2014,** ya que los días que se ausentó se encontraban debidamente justificados. Destacó que la demandada mediante carta documento de fecha 15/05/14 negó la enfermedad de la actora, reiterando en todos sus términos sus anteriores epistolares, negado haber realizado descuentos indebidos en la remuneración del actor. Por lo que frente a la posición temeraria de la demandada, vejatoria y lesiva del derecho de carácter alimentario de la Sra. Álvarez, la misma se dio por despedida mediante telegrama laboral de fecha 20/05/14 intimando plazo legal pongan a su disposición la totalidad de las indemnizaciones que por ley le correspondían.

Por su parte, la demandada mediante carta documento de fecha 26/05/2014 negó y rechazo las aseveraciones vertidas por la Sra. Álvarez en sus misivas, ratificando su tendenciosa e írrita posición, continuando el intercambio epistolar entre las partes. Adjuntó planilla de rubros reclamados. Hizo reserva de caso federal. Cito el derecho aplicable. Ofreció pruebas. Formuló petitorio.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA: Corrido el pertinente traslado de ley, a fojas 53/62, se apersonó el letrado José Rodolfo Terán, en el carácter de apoderado de ATENTO ARGENTINA S.A., CUIT N° 30-70969917-9, conforme surge del poder general para juicios que acompaña a fojas 45/49.

En su contestación, negó de manera general la autenticidad de la documentación acompañada por la actora, a menos que sea expresamente reconocida y los hechos invocados en la demanda. Por otra parte (a foja 54/55) negó de manera particular los siguientes hechos de la siguiente manera (entre otros),: 1) *"No es verdad lo que la actora dice con relación a la no asignación de las licencias por enfermedad ya que lo que realmente ocurrió es que la actora pudo gozar de las licencias médicas que solicitó en todos aquellas ocasiones que siguió el denominado "circuito médico" cumpliendo con los requisitos establecidos (como ser la denuncia de la enfermedad y los controles médicos a los que hace referencia el art. 210 LCT…13. Lo antes dicho aparece probado por los propios recibos de haberes aportados por la actora a punto tal que el rubro "licencia por enfermedad aparece liquidado -por ejemplo- en los haberes de Abril, Septiembre y Diciembre de 2013…"*

A continuación sostuvo que la antigüedad de la actora debe computarse desde su ingreso a MICROCENTRO DE CONTACTO S.A. (07/09/2009) y hasta la fecha de egreso de CENTROS DE CONTACTO SALTA S.A., precisando que por un proceso de fusión MICROCENTRO DE CONTACTO S.A. fue absorbida por ATUSA S.A. y esta a su vez luego por CENTROS DE CONTACTO SALTA.

En consecuencia, reconoció que: 1) la actora haya trabajado para el call center ATENTO S.A., 2) la fecha de ingreso invocada por la actora (07/09/2009), 3) que ATENTO, como empresa de call center, contrata personal para la atención telefónica a fin de satisfacer los requerimientos de empresas de clientes entre las cuales se encuentran MOVISTAR y TELEFONICA, 4) que las tareas de la actora eran las descriptas en la demanda, ya que son las propias de un telemarketer, que desde el comienzo de la vinculación la actora fue registrada bajo la categoría de administrativo A del CCT 130/75, 5) que la actora trabajaba de lunes a sábados 6 horas por día (entre las 9:00 y las 15:00 horas), 6) que en varias ocasiones la actora gestionó y obtuvo licencias por enfermedad, 7) que la actora se dio por despedida mediante telegrama de fecha 20/05/2014, 8) que existió el intercambio epistolar que se refiere en la demanda.

Al brindar su versión de los hechos, sostuvo que la actora estuvo sujeta a un régimen de jornada reducida (autorizado por el art. 198

LCT) en razón de haber trabajado 6 horas por día (la cual era la jornada habitual de los empleados de call center), no correspondiente aplicar a la vinculación que tuvieron las partes las previsiones del art. 92 ter de la LCT (o cualquier otra norma legal o reglamentaria análoga o similar). Sostuvo que resulta injusto y contrario a derecho que quien trabajaba solo 6 horas diarias pretenda cobrar la remuneración fijada para una jornada completa de 8 horas.

Luego manifestó que a lo largo de la relación laboral, la empleadora ATUSA S.A. otorgó a la actora las licencias pagas que regula la LCT cada vez que la Sra. Álvarez estuvo en situación de enfermedad y observó los recaudos exigibles (básicamente el aviso de la enfermedad y seguimiento del circuito médico que permitiera a la demandada ejercer el control establecido por el art. 210 LCT). Asimismo, expuso que resulta visible (mediante recibos de sueldo aportados con la demanda), que ATUSA S.A. liquidó y abonó a la actora todos y cada uno de los días en que gozó de licencia por enfermedad debidamente notificada y permitió su control por parte de los profesionales de la salud contratados por ATUSA S.A.

Por otro lado, sostuvo que cada vez que ATUSA S.A. pudo controlar las situaciones de enfermedad que la actora denunció, el control médico laboral contratado por ATUSA S.A. convalidó las licencias solicitadas por la Sra. Álvarez.

Precisó que al final de la relación laboral, la Sra. Álvarez no tuvo licencias por problemas psiquiátricos antes de Febrero de 2014, los que recién aparecieron luego de ese período. Fue así que, la actora **gozó de las licencias por esas dolencias cada vez que lo solicitó y siempre que acreditara debidamente la enfermedad** y -además- permitió el control del art. 210 de la LCT. Que en ese marco de control de enfermedad, la actora fue revisada por el Dr. Iván Mariani (médico psiquiatra) quien el 10 de abril de 2014 informó que la Sra. Álvarez concurría a la consulta para presentar certificado médico expedido el 17 de mayo de 2014 por su médico tratante (Dr. Hugo Pisa).

Manifestó que en el informe que el Dr. Mariani hizo llegar a ATUSA S.A. diagnosticó que la actora padecía un trastorno mixto depresivo ansioso, sugiriendo completar la licencia, continuar con el tratamiento y reintegrarse a sus actividades laborales a partir del día 16/04/14.

Expresó que a pesar de haber obtenido el alta médica el 16/04/2014 la actora no se presentó a trabajar, por lo que ATUSA S.A. la intimó a reintegrarse a sus tareas, originándose el intercambio epistolar que se refiere en la demanda, en el que la actora puso de manifiesto que no tenía a menor intención e

volver a sus tareas. Ello a pesar que en las comunicaciones cursadas por ATUSA S. A. se le hizo expresa referencia a que el reintegro a las tareas que se requería estaba fundado en el hecho que había dictamen médico que le daba el alta a partir del 16/04/2014.

Indicó que ATUSA S.A. no tuvo la menor intención de provocar la ruptura del contrato. Que muy por el contrario, la correspondencia que cursó a la actora pone de manifiesto que se le requería volver al trabajo en atención que ya contaba con el alta médica. Sin embargo la actora se mantuvo en su cerrada negativa a reintegrarse a trabajar, a punto tal que finalmente decidió darse por despedida.

Indicó que como la actora estaba en condiciones de volver a sus tareas (según lo informado por el Dr. Mariani que hizo el control del art. 210 LCT), es evidente que su negativa a reintegrarse no estaba justificada y, por ende, tampoco puede considerarse justificada su decisión de darse por despedida. Por ello, sostiene que deben ser rechazados todos y cada uno de los reclamos vinculados con el despido. Impugnó planilla de rubros reclamados. Cito el derecho y la jurisprudencia aplicable. Formuló petitorio.

APERTURA A PRUEBAS: La causa fue abierta a pruebas a foja 83, habiendo ambas partes ofrecido medios probatorios.

DENUNCIA DE FUSIÓN: A foja 133, mediante escrito presentado por la parte demandada, denunció que por un proceso de fusión societaria, ATENTO ARGENTINA S.A. absorbió a varias sociedades, entre las cuales se encuentra la demandada CENTRO DE CONTACTO SALTA S.A., disponiéndose mediante decreto de foja 134, remitir los autos a mesa de entrada Civil, a find e que se proceda a rectiviar el nombre del demandado.

AUDIENCIA ART. 69 CPL: A dicha audiencia concurrieron solo los letrados apoderados de ambas partes, no llegando a conciliación alguna, conforme surge de acta glosada a fs. 150.

INFORME ART 101 CPL: El actuario informó en fecha 04/05/2023 sobre la producción de las pruebas presentadas por las partes.

ALEGATOS Y AUTOS PARA SENTENCIA: Habiendo la parte actora realizado sus alegatos el 12/05/2023, no haciéndolo la demandado, quedaron los presentes autos en estado de ser resueltos.

CONSIDERANDO

I. HECHOS RECONOCIDOS POR LAS PARTES: Conforme los términos de la demanda y su responde, constituyen hechos admitidos por las partes y, por ende, exentos de prueba: **a)** La existencia del contrato de

trabajo que vinculó a la actora con la demandada ATENTO ARGENTINA S.A.; **b)** la fecha de inicio de la relación laboral sucedió el día 07/09/2009; **c)** que la actora era telemarketer, siendo sus tareas la de atención telefónica, **d)** que la categoría de la actora era la de administrativo A del CCT 130/75; **e)** que la actora venía gozando de licencia psiquiátrica en el año 2014; **f)** que la actora trabajaba 6 horas diarias y se le abonó una remuneración proporcional acorde a la jornada trabajada; **g)** que la extinción del contrato se produjo por despido indirecto.

II. CUESTIONES CONTROVERTIDAS O DE JUSTIFICACIÓN NECESARIA: En mérito a todo lo expresado precedentemente y encontrándose los presentes autos en condiciones de ser resueltos, entiende este sentenciante que corresponde determinar cómo puntos contradictorios a tratar aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica de autos y poder así llegar a dilucidar la verdad objetiva del caso, encuadrando los supuestos probados dentro de las normas aplicables al caso concreto.

En consecuencias, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que debo pronunciarme, conforme el artículo 265, inciso 5, del CPCCT (supletorio) son:

1. Jornada de trabajo: su encuadre jurídico y la remuneración respectiva;

2. Justificación del despido.

3. Procedencia de los rubros reclamados y,

4. Intereses. Planilla. Costas. Honorarios.

III. ANALISIS DE LA CUESTION Y VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS.

Antes de ingresar al tratamiento puntual de las cuestiones mencionadas, considero importante mencionar que cuando corresponda ingresar al examen, ponderación y valoración de las pruebas, lo haré siguiendo las líneas directrices trazadas por el Máximo Tribunal de la Nación, en el sentido que -como principio- *los jueces no están obligados a seguir a las partes en todas las cuestiones que proponen a su consideración, ni a tratar una por una todas las pruebas ofrecidas y producidas, sino tan solo deben analizar y ponderar las cuestiones y pruebas que consideren relevantes o conducentes para la decisión del caso corresponde proceder al análisis de las pruebas presentadas por las partes, recordando que por el principio o juicio de relevancia puede el Jurisdiscent e considerar sólo aquellas pruebas que tengan relevancia para la solución del litigio* (CSJN, in re: “Benítez, Dermidio c/ Compañía Sansinena S.A.”; “Damiani, César M. c/ Rapaport, Samuel”; “Fernández, González y Tacconi, S.R.L. c/ Madinco S.R.L.”;

Torulice o Tortolice, Francisco c/ Blass del Yesso, Domingo", entre otros, años 1964 publicada en Fallos: 258:304).

Este mismo criterio fue reiterado y ampliado en numerosos pronunciamientos posteriores (y aún está plenamente vigente), y deja muy en claro que: *"…los jueces del caso no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las pruebas agregadas, sino sólo aquellas que estimen conducentes para fundar sus conclusiones, ni a tratar todas las cuestiones expuestas y examinar los argumentos que, en su parecer, no sean decisivos…"* (CSJN - in re: "Ogando, Adolfo -Suc.- c/ Barrenechea, María", 24/03/1977, Fallos: 297:222; "Traiber c/ Club Atlético River Plate" del 04/07/2003, Fallos: 326:2235, entre muchos otros).

Corresponde entonces, verificar y examinar además de las cuestiones propuestas, el plexo probatorio rendido en autos, para luego ingresar a ponderar y valorar las pruebas que considero conducentes para la resolución del caso. La plataforma probatoria común a todas las cuestiones, obrante en autos, es la siguiente:

PRUEBAS DE LA ACTORA:

III.1. DOCUMENTAL: La parte actora a foja 151 ofreció prueba documental las constancias de autos, solicitando la exhibición de los libros, registros, planillas, registración de entradas y salidas que se realiza por tarjeta magnética requeridos por el artículo 52 de la LCT, y solicitando expresa aplicación de los arts. 53 al 58 de la LCT, como así también la aplicación del artículo 61 del CPL. Esta prueba no fue objeto de oposición.

III.2. ABSOLUCION DE POSICIONES: Conforme consta en acta de audiencia de fecha 30/07/2021 el representante legal de ATENTO ARGENTINA S.A. no compareció a la audiencia señalada a pesar de estar debidamente notificado. Esta prueba no fue objeto de oposición.

III.3. TESTIMONIAL: La actora ofreció como testigo a la Sra. Elizabeth Johana Almirón, quien respondió a tenor del cuestionario adjuntado por aquella a fojas 155, conforme actas de audiencias de fecha 04/08/2021. Esta prueba fue objeto de tacha por la parte demandada.

III.4. INFORMATIVA: En fecha 05/07/2021 contestó oficio el Dr. Hugo Pisa conforme le fue requerido a fojas 157.A fs. 204/209 el SEOC contestó el oficio a él remitido; el Correo Oficial remitió informe a fs. 110/116; y la AFIP hizo lo propio a fojas 256/259. Pruebas no impugnadas por las partes.

III.5. TESTIMONIAL: La actora ofreció como testigo al Sr. José Luis Argañaraz, quien respondió a tenor del cuestionario adjuntado por

aquella a fojas 161, conforme actas de audiencias de fecha 04/08/2021. Esta prueba fue objeto de tacha por la parte demandada.

PRUEBAS DE LA PARTE DEMANDADA.

III.6. DOCUMENTAL: A fs. 163 la parte demandada ofreció como prueba documental la documentación presentada con el escrito del 20/11/2014.

III. 7. INFORMATIVA: En fecha 17/06/2021 la AFIP contestó el requerimiento solicitado a fojas 165. En fecha 26/07/2021 el apoderado legal del SEOC remitió copia certificada del acuerdo 872-2010-A de fecha 16/06/2010. En fecha 13/09/2021 la AFIP remitió informe sobre los aportes y contribuciones para la seguridad social que se registran a nombre de la Sra. Álvarez.

III. 8. PERICIAL CONTABLE: En fecha 23/11/2021 la CPN Ocampo Carla Elina remitió el informe solicitado conforme lo requerido a fojas 167.

IV. PRIMERA CUESTIÓN: Jornada de trabajo: su encuadre jurídico y la remuneración respectiva.

IV.1. La actora afirmó que trabajó de lunes a sábados de 09:00 a 15:00 horas, con descansos los días domingo. Es decir, 36 horas semanales, sosteniendo que le correspondía se le abone su salario como trabajadora jornada completa y no como si su jornada hubiese sido reducida.

IV.2. La demandada en su conteste reconoció que la actora trabajaba de lunes a sábados de 9:00 a 15:00 horas, a razón de 6 horas por día. Es decir, también 36 horas semanales, indicando que se encontraba correctamente registrada en razón de habersele abonado su jornada como reducida.

IV.3. Así las cosas, como primera conclusión corresponde determinar que existe acuerdo entre las partes que el actor trabajó más de las 2/3 partes de la jornada completa o total de la actividad (equivalente al 66%), ya que -insisto- está reconocido por la demandada que la actora cumplió con jornada de 6 horas diarias.

Aclarado lo anterior, la actora en autos refirió que se le debió abonar la **jornada completa**, lo que fue negado por la demandada, sosteniendo que no puede pretender que su salario debió ser liquidado conforme la base convencional de la jornada completa común o general (8 horas diarias y 48 semanales) del CCT 130/75, sino que señaló que le correspondía una remuneración proporcional al tiempo de trabajado.

IV.4. En ese contexto, la controversia esencial entre las partes versa sobre la calificación jurídica de la “jornada de trabajo” que cumplió la

Sra. Álvarez (y la remuneración respectiva), para lo cual se torna necesario analizar el sistema diseñado por la Ley de Contrato de Trabajo.

En este sentido, la Corte Suprema de Justicia de la Provincia en las causas "*Concha Alejandro Miguel vs. Walmart S.R.L. s/Cobro de pesos*", Sentencia nro. 1297 de fecha 05/09/2017; "Jiménez Vanesa Patricia vs. Centros de Contactos Salta S.A. s/ Cobro de Pesos", Sentencia nro. 110 de fecha 20/02/2018; y, en la más recientemente causa: "Casado María Sofía c/Citytech S.A. y Telecom Personal S.A. s/Cobro de Pesos", Sentencia nro. 1615 de fecha 13/09/2019, se expidió sobre el tema en debate, en su relación con el alcance de lo normado en los artículos 92 ter y 198 de la LCT, descartando la existencia de un supuesto de concurrencia conflictiva.

Señaló la Corte que el artículo 92 ter de la LCT configura una disposición definitoria de una modalidad contractual: el contrato a tiempo parcial, cuya característica principal es la reducción de la jornada "habitual de la actividad" diaria o semanal inferior a las 2/3 partes. Mientras que, el art. 198 LCT, en cambio, no es una norma definitoria entendida como una disposición que estipula una modalidad contractual como "contrato de trabajo de jornada reducida". Tampoco él define a la "jornada reducida", sino que luce como una norma de competencia, es decir: una regla que identifica qué autoridades jurídicas se encuentran facultadas para producir, en condiciones de validez, contratos de trabajo en los que el elemento estructural "jornada" se pacte por debajo de la jornada legal.

Destacó que cuando se realiza una reducción de los máximos legales mediante alguna de las fuentes autorizadas por el art. 198 de la LCT, con virtualidad para repercutir de modo general en las relaciones laborales de los trabajadores de determinado sector o actividad, no se está haciendo más que fijar un nuevo tope máximo para la jornada de ese sector o actividad en particular, definiendo una jornada habitual específica.

En lo que concierne a la cuestión debatida en la litis, Nuestro Superior Tribunal Provincial, en forma esclarecedora, expuso que el art. 198 de la LCT autoriza una reducción de la jornada máxima legal según lo prevean las normas reglamentarias nacionales, la voluntad de las partes en un contrato individual o las convenciones colectivas de trabajo, la que puede, a su vez, disponerse en más o en menos de 1/3 de la jornada habitual de la actividad, siendo que si resulta inferior a los 2/3 queda comprendida en la modalidad de contratación a tiempo parcial y el salario puede ser reducido en proporción; caso contrario, se verifica un supuesto de jornada reducida sin posibilidad de modificar la remuneración.

En otras palabras, de acuerdo a la Ley de Contrato de Trabajo existen dos tipos de contratos -y dos subespecies dentro de uno de ellos- a los efectos remuneratorios, tomando como elemento distintivo la intensidad o duración de la jornada de trabajo, a saber: 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. Esta última especie está integrada, a su vez, por: b.1) Contrato a tiempo parcial: se define explícitamente como aquél que tiene prevista una jornada inferior a las 2/3 de la jornada habitual de la actividad, y b.2) Contrato a jornada reducida que iguala o excede la mencionada fracción.

En relación a este tema se pronunció -además de los fallos del Máximo Tribunal antes mencionados- la Excma. Cámara Laboral, Sala V, en los autos caratulados: "Díaz Mauricio Gabriel vs. Atento Argentina S.A s/Cobro de Pesos" (sentencia de fecha 30/07/18). En dicho pronunciamiento, en el voto de la Dra. Bisdorff se señaló que la jornada habitual para los trabajadores de las compañías de call center es de 6 horas diarias y 36 horas semanales y en función de este parámetro debe juzgarse si en el caso concreto se supera el tope de las 2/3 partes previsto en el art. 92 ter de la LCT. Explicó que para estos casos las 2/3 partes de la jornada habitual equivale a 24 horas semanales, por lo que para entender que un trabajador de call center cumple una jornada a tiempo parcial (art. 92 ter de la LCT) tendría que trabajar por debajo de las 24 horas semanales.

En el caso de marras, corresponde tener presente que la **Resolución N° 782/10** del Ministerio de Trabajo de la Nación homologó un acuerdo celebrado entre las partes signatarias del CCT 130/75, en el que se dispone que: "*Ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñen en las empresas de servicios de call center para terceros y conforme las previsiones del art. 198 LCT, las partes convienen que dichas empresas podrán contratar personal para prestar estas tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas y hasta un tope de 36 horas semanales*…". Incluso, la propia demandada reconoce la existencia y dictado de la misma; aunque la interpreta en un sentido que no comparto, como quedará claro más adelante.

Así, lo señalado evidencia que mediante una de las fuentes autorizadas por el art. 198 de la LCT se redujo el máximo legal para la actividad de call center, de 8 horas diarias o 48 semanales a 6 horas diarias o 36 horas semanales, siendo este último tope la jornada habitual y propia de la actividad. Es decir, se puede concluir que en la actividad propia que nos ocupa (operador de

centros de contacto o telemarketer**), la jornada de 6 horas diarias y 36 semanales, es ni más ni menos, que la jornada habitual y máxima legal para todos los trabajadores "operadores" de empresas de call center**.

Sobre esta base, todo trabajador/a que cumple esa carga horaria igual o superior a las dos terceras (2/3) partes de la misma **se halla vinculado por un contrato a tiempo completo;** y -como tal- tiene derecho a percibir el total de la remuneración prevista en la escala salarial aplicable para la categoría profesional que revista. En el presente caso **, el total de haberes previstos para una jornada completa** de la categoría de **"Administrativo A" del Convenio Colectivo 130/75**.

En tal sentido se ha dicho que *no luce razonable, justo ni equitativo tomar el salario correspondiente a un convenio colectivo que comprende numerosísimas actividades, como es el 130/75, y luego aplicarle la proporcionalidad con relación a la jornada que pretende calificar como reducida cuando a la vez admite que esa jornada* ***es la normal y habitual*** *de la actividad call center* (CNAT, 2011, "Rumán Edgardo Abel c/Teletech Argentina SA s/Despido". Expte. 50624/10).

También se ha considerado que*: "…Si la jornada laboral de los que cumplen tareas de "call center" es de 36 horas, la remuneración no podrá ser otra que la correspondiente a la categoría profesional prevista por la CCT 130/75. Otra solución implicaría una quita proporcional a quienes cumplen esa labor para justificar el pago de una jornada reducida como si se tratara de una jornada a tiempo parcial cuando, en el caso, fue admitido por la propia empleadora al contestar agravios, que se trata de la jornada habitual y completa, en tanto que la actora trabajaba 33 horas de las 36 semanales previstas conforme a la Resolución Ministerial 782/10…"* (CNAT sala X, sentencia de fecha 14/08/2014 in re Ferrán Amarilla, Romina Guadalupe vs. Clienting Group S.A. y otro s/ Despido).

IV.5. En otras palabras, en el caso particular, se encuentra fuera de discusión que la actora cumplió sus tareas **durante jornadas que superaban las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad (call center)**, e incluso la carga horaria reconocida por la demandada es superior a las dos terceras partes de la jornada normal y total de cualquier establecimiento comercial**; y digo esto, toda vez que en el caso de autos se ha reconocido al contestar la demanda (ver fs. 54 Vta., apartado nº 7), una carga horaria de 6 horas diarias durante 6 días a la semana, lo que convierte claramente en jornada completa de la actividad (36 semanales);** razón por la cual no puede existir ninguna duda que la actora era acreedora al pago de una JORNADA COMPLETA, conforme las

previsiones del CCT 130/75 que regía la actividad (a dicha fecha).

Teniendo presente todo lo antes expuesto, y en razón de la Doctrina Legal de nuestro Superior Tribunal de Justicia, cabe concluir que la accionante no era una trabajadora con contrato de jornada reducida, ni tiempo parcial, ni que debía percibir un salario proporcional por sus horas trabajadas; sino que ha quedado claro que su tiempo de prestación de servicios **era equivalente al máximo de la jornada normal y habitual de la actividad de los centros de contacto (36 horas semanales)**; correspondiendo, por lo tanto, que se le hubiese abonado **íntegramente el importe de la "jornada completa" de la categoría laboral Administrativo A, bajo la cual estaba registrada (de acuerdo a los propios dichos de la actora y de la demandada y de los recibos de sueldo adjuntados por la primera, los que resultan auténticos en virtud del artículo 88 CPL), conforme al CCT 130/75.** Así lo declaro.

V. SEGUNDA CUESTIÓN: Justificación del despido.

V.1. Se dijo que no era una cuestión controvertida que el distracto se produjo por **despido indirecto comunicado por TCL impuesta el día 20/05/2014,** siendo esa la fecha de extinción de la relación laboral, atento a la falta de informe del correo argentino, y apartándome en este caso de la teoría de la recepción en razón de la falta de prueba informativa sobre esta misiva.

V.2. *Por otra parte, cabe destacar que en materia laboral, el posicionamiento que las partes adopten en la etapa extrajudicial de intercambio telegráfico, con referencia a las que en definitiva se constituyen en causales extintivas del vínculo, adquieren fijeza definitiva, por así imponerlo el artículo 243 de la LCT, debiendo analizarse con detenimiento el contenido de los emplazamientos y de los eventuales silencios (ver Ojeda, Raúl Horacio. Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y concordada. Ed. Rubinzal-Culzoni, 2011, T. III, p. 389).*

V.3. El telegrama de despido (foja 33) reza: *"…Niego encontrarme apta para prestar mi débito laboral desde el día 16/04/14. Asimismo, ante su omisión temeraria a recepçionar mis certificados médicos, y por negar mi enfermedad pongo a su disposición documentación que acreditan mis aseveraciones. Ante su negativa a abonarme las sumas descontadas injustificadamente de mi remuneración correspondientes a los meses de marzo y abril del corriente año, violentando mi derecho de carácter alimentario, por configurar dicho accionar injuria grave, vengo a darme por despedida por exclusiva culpa y responsabilidad, por lo que intimo plazo legal ponga a mi disposición la totalidad de las indemnizaciones que por ley me corresponden por despido indirecto e*

injustificado..."

V.4. De la lectura y análisis del TCL rupturista, luce acreditado el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el artículo 243 de la LCT, respecto de la forma de comunicación de la decisión de extinguir la relación laboral en términos claros y precisos, en cuanto se identifica con claridad la justa causa invocada.

Nuestro más Alto Tribunal de Justicia local ha dicho que: "...*el art. 243 de la LCT determina como requisito que el despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deben comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Finalmente, la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas no podrá ser modificada ante la demanda que promoviere la parte interesada. Los dos primero requisitos señalados, conciernen a la calificación del acto y sus consecuencias; su inobservancia por parte del empleador transforma al despido en incausado, con las consiguientes responsabilidades indemnizatorias. El tercer requisito -la invariabilidad de la causa del despido- refiere al conocimiento de ésta por parte del sujeto afectado en procura de preservar el principio de buena fe y proteger la integridad del derecho de defensa de la parte denunciada, a fin que no sea sorprendida en el acto de traba de la litis, con la invocación de motivos distintos a los consignados en la comunicación documentada del distracto. Sobre el particular, se ha dicho que constituye una carga del empleador especificar con claridad, al comunicar el despido, la justa causa en que se funda, ya que de no ser así no tendrá luego la posibilidad de alegación o complementación en el juicio"* (CSJT, Roldan Adriana Dolores vs. Instituto San Pedro S.E 1019 s/ Cobro de Pesos, 13.11.2006).

Así, es que ***la parte actora se dio por despedida en razón de que se consideró gravemente injuriada por que la demandada le descontó injustificadamente días de sueldo en los meses de marzo y abril del año 2014, mientras ella se encontraba de licencia.***

V.5. La gravedad de la injuria que se invoca en sustento del despido debe ser analizada objetivamente, es decir, independiente de la apreciación subjetiva de las partes y su valoración es privativa del juez, la que debe ser analizada desde un punto de vista cualitativo o cuantitativo.

Al respecto, el artículo 242 de la LCT, aplicable al *tema decidendum*, conceptualiza la justa causa de resolución del contrato de trabajo: "... *La justa causa o injuria es un motivo legal de denuncia consistente en el*

incumplimiento grave de deberes contractuales propios de la relación de trabajo (deberes de prestación o de conducta). Es un ilícito (grave) contractual. Es todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo contractual... El párrafo último del artículo otorga a los jueces la facultad de apreciar la existencia de la injuria. Ahora bien, en la apreciación de la injuria, el juez no podrá aplicar un criterio completamente personal, sino que su libre arbitrio se halla restringido por los criterios y convicciones generalmente aceptados en el ambiente. No cualquier incumplimiento contractual configura una injuria en el sentido del artículo. Debe tratarse de una inobservancia que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación" (Etala Carlos Alberto, Contrato de Trabajo, p. 645/648)".

De otro modo, se ha definido la injuria como un acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo laboral. Asimismo, se ha considerado que tres son los presupuestos de hecho que deben concurrir para considerar que se ha producido injuria laboral: un comportamiento antijurídico, manifestado como incumplimiento de una obligación expresa o implícitamente impuesta por la naturaleza del vínculo laboral a la parte a la que se dirija el reproche; la imputabilidad de tal inobservancia a la parte que se considere incumplidora; la afectación de la relación de trabajo. (conforme Ackerman, Mario E. "*Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria*". Procedimiento Laboral III. Rubinzal- Culzoni Editores, Año 2008 / N° 1 / Pag. 87/96. Según la jurisprudencia, la injuria que es específica del derecho del trabajo, para erigirse en justa causa de despido, **debe consistir en un incumplimiento de tal magnitud, que pueda desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el Art. 10 de la L.C.T., teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad** (en tal sentido: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 31/3/2010 "*Frías, Cintia Vanina vs. Chang Ki Paik y otro*", DT 2010 (junio), 1493).

Dicho esto, cabe destacar que quien decide la ruptura del vínculo laboral **tiene la carga de probar la justa causa del distracto**, es decir, la existencia de la conducta injuriosa invocada como justificación de dicho acto rescisorio, debiendo el juez valorar dicha causal a la luz de las reglas de la sana crítica, tomando en consideración el carácter de las relaciones laborales, sus modalidades y circunstancias personales del caso. Esto significa que debe probarse la existencia de un obrar contrario a derecho o un incumplimiento con magnitud injuriosa suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato de

trabajo (art. 10 de la LCT).

V.6. Para decidir si el despido indirecto resultó ajustado a derecho, deviene necesario analizar -en forma preliminar- la conducta previa asumida por las partes (conf. prefijeza judicial, art. 243 LCT) por cuanto surge del relato de los hechos -y de la prueba producida en la causa- que **la trabajadora venia gozando de licencia médica.**

V.6.a. También en forma preliminar, debo declarar que los certificados médicos arrimados al proceso no serán valorados (por ser instrumentos emanados de terceros; que las partes no tienen obligación de negar o desconocer); **con excepción del certificado de fecha 17/03/14**, en razón que de haber sido autenticado por el médico firmante Dr. Hugo Pisa conforme surge de la prueba informativa (aceptada y consentida por ambas partes), de la que surge que el profesional médico emitió informe de fecha 05/07/2021 (reconociendo la atención médica de la actora y certificado emitido); todo lo cual está agregado en el CPA N°4. Así lo declaro.

V.7. Ahora bien, previo a expedirme sobre el despido (en concreto), es necesario precisar que la parte actora comunicó a la demandada mediante TCL de fecha 21/03/2014 que se encontraba de licencia por enfermedad desde el 17/03/14 en los siguientes términos: "...*Informo a Ud que actualmente me encuentro bajo tratamiento médico desde el día 1/3 ya que padezco de TRASTORNO DEPRESIVO OBSESIVO por lo cual me es imposible desempeñarme en mis tares habituales, por lo que mi médico psiquiatra me indicó licencia por 30 días para favorecer mi recuperación, poniendo a su disposición el certificado correspondiente ya que intenté contactarme con medicina laboral sin éxito que nunca contestan mis llamadas, por lo cual me veo obligada a notificarlos por ese medio...*".

Respecto a este certificado médico invocado por el actor (de fecha 17/03/2014), cabe destacar que el mismo resultó autenticado por el Dr. Hugo Pisa, quien al remitir historia clínica de la actora indicó *"Certifico que la paciente María Fernanda Álvarez, DNI 32.846.939, fue asistida por el suscripto en el año 2014 por un TRASTORNO DEPRESIVO ENDOGENO, con incidencia negativa en su ámbito laboral (call center), que actuó como disparador de su descompensación emocional y anímica. Dejo constancia que el certificado que emití el 17-3-2014, es auténtico y de mi puño y letra".*

Asimismo, es importante señalar que el certificado al cual se refiere (de fecha 17/03/2014, que fue comunicado mediante telegrama 21/03/2014), expresa lo siguiente: ***"Certifico que la paciente María Fernanda***

Álvarez, presenta una re agudización de su afección psiquiátrica diagnosticada como depresivo, obsesivo. Por las características del cuadro clínico y estado actual, ACONSEJO licencia laboral por 30 (treinta) días, para favorecer su recuperación". En consecuencia, considero que quedó acreditada la enfermedad de la actora y su licencia médica prescripta por el Dr. Hugo Pisa; la cual fue oportunamente comunicada a la accionada, por el TCL antes referido.

Asimismo mediante TCL de fecha 23/042014 y TCL 12/05/2014 (en el que su galeno, el Dr. Luis Alberto Hernández, **le otorgó reposo laboral por 30 días de licencia desde el 16/04/2014**), comunicó la continuidad de su licencia médica en razón de padecer de agorafobia con sintomatología de ánimo depresivo, inestabilidad emocional, sensación de ahogo, palpitaciones, vértigo, pérdida de memoria, irritación y tendencia al aislamiento, llegando las comunicaciones de fecha 23/04/2014 Y 12/05/2014 a la esfera de conocimiento de la demandada en razón de haberlo manifestado ella en sus cartas documentos de fechas 07/05/2014 y 15/05/2014 al expresar "Rechazamos en su totalidad las manifestaciones vertidas en su TCL N° 83125606..." (carta documento de fecha 07/05/2014), "Rechazamos en su totalidad las manifestaciones vertidas en su TCL N° 86933529..." (carta documento de fecha 15/05/2014) "... *Por ser falsas, maliciosas, improcedentes. Negamos una vez más que ud se encuentre bajo asistencia médica por estar afectado por trastorno de angustia con agarofobia con sintomatología de ánimo depresivo, inestabilidad emocional, sensación de ahogo palpitaciones, vértigo, pérdida de memoria, irritación, tendencia al aislamiento...*." (textual de ambos telegramas).

En este punto me permito hacer una aclaración importante, y es que las cartas documentos remitidas por la demandada a la actora, también se declaran auténticas en virtud de lo dispuesto por el art. 88 CPL.

V.7.a. Continuando con el tema de la notificación de la enfermedad por la trabajadora, y respecto a la manera en cómo debe notificar la enfermedad la misma, nuestra CSJT -en jurisprudencia que comparto- sostuvo que "…*El artículo 209 de la LCT,... dispone que, salvo casos de fuerza mayor, el trabajador deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar donde se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir; y que, mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración, salvo que la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter o gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada. La doctrina ha enseñado, al respecto, que "El plazo general para efectuar la comunicación es exiguo (...), pero aparece flexibilizado por una serie de excepciones*

que justificarían la comunicación dentro de un plazo superior: a) en los casos de fuerza mayor, y b) en los casos de urgencia y gravedad. En ambas situaciones si la enfermedad fuera 'inequívocamente acreditada' se adquiere el derecho al cobro de los salarios en forma retroactiva. '(...) Con la comunicación al empleador, la norma impone otro requisito al dependiente: la obligación de denunciar el lugar donde se encuentra el trabajador enfermo o accidentado. Ello a fin de que pueda realizarse el debido control del estado de enfermedad a que se refiere el artículo 210 de la LCT (...). 'La disposición no exige una forma determinada de efectuar el aviso, y por tanto puede ser realizado por cualquier medio, e incluso no necesariamente por el propio trabajador (...) sino también por familiares, compañeros de trabajo, en forma telefónica, por correo electrónico, telegrama (...) o cualquier otro medio. (...). 'Tampoco se requiere la acreditación de la enfermedad o del accidente con certificados médicos, ni tampoco se exige que se individualice o precise la afección que padece. El único requisito constituye la obligación de dar aviso en la primera jornada y luego someterse al control del médico que la empresa designe. (...). No obstante ello, en los casos en que no se hubiera dado aviso en tiempo oportuno, es decir dentro de la primera jornada de trabajo, por razones de urgencia o gravedad, el trabajador debe necesariamente acreditar con los certificados médicos correspondientes su estado de enfermedad, a fin de justificar la misma y ser acreedor a los salarios respectivos. (...). 'Como hemos dicho, la falta de aviso al empleador, salvo fuerza mayor o en casos graves o urgentes (que operan como eximentes), tiene como sanción correlativa el no pago de los salarios durante todo el lapso en que hubiera faltado sin aviso (...). '(...) la ley impone al trabajador la obligación de someterse al control médico por parte del empleador con el objeto de que éste pueda por un lado conocer cabalmente la dolencia y grado de afección que padece su empleado, dando origen así a los derechos y obligaciones que recíprocamente se tienen las partes en estos supuestos, pero también con el objeto de que el empresario pueda organizar o reorganizar las tareas dentro de la empresa, para afrontar del mejor modo la ausencia del dependiente. '(...) En suma, del juego armónico de los artículos 209 y 210 de la LCT, los posibles comportamientos y consecuencias aparejadas para las partes frente a la aparición de una enfermedad con accidente inculpable son las siguientes: 'i) El trabajador no da el aviso correspondiente. Por tanto pierde su derecho a la percepción de los salarios durante su ausencia por la enfermedad, salvo que se trate de casos de fuerza mayor o urgentes, que permitirán la justificación fehaciente y posterior de la imposibilidad de concurrir al trabajo.” (cfr. Ojeda, Raúl Horacio -Coordinador-, “Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada”, Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 2011, t. III, págs.

97 a 104). DRES.: POSSE (EN DISIDENCIA PARCIAL) - GOANE - SBDAR (EN DISIDENCIA PARCIAL) - ESTOFAN - GANDUR. (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo - MEDINA FRANCISCO MARINO Vs. CARAM ROQUE ALBERTO S/ COBRO DE PESOS - Nro. Sent: 1514 Fecha Sentencia 19/10/2018 - Registro: 00054165-01).

V.7.b. A mayor abundamiento, debo destacar que lo sustancial sobre esta cuestión, es la obligación impuesta por el art. 209 de la L.C.T. al trabajador, la cual es la de dar aviso al empleador de la enfermedad o accidente en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir al trabajo. Y que la sanción legal por el incumplimiento de este deber legal, siempre según este artículo de la L.C.T., es que mientras no lo haga perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

Es decir, que la legislación laboral **no le impone al trabajador la obligatoriedad de presentar al empleador el certificado médico acreditando su estado de enfermedad, sino que solamente, y como lo he señalado más arriba, le exige que le comunique a su principal la enfermedad o accidente en el transcurso de la primera jornada laboral, so pena de perder los salarios mientras que no cumpla con este débito legal**.

Por su parte, es el patrono el que si lo considera conveniente o necesario, puede recurrir al derecho que le confiere el art. 210 L.C.T. y a la facultad de controlar la enfermedad o accidente del trabajador, encontrándose el empleado obligado a someterse a tales controles por parte del facultativo designado por su empleador,.

Vista la cuestión desde este ángulo, elementales principios de lealtad, colaboración, solidaridad y buena fe que en nuestra disciplina se encuentran receptados legislativamente en los arts. 62 y 63 de la L.C.T., considero que la demandada tenía el deber -luego de recibir el aviso de la enfermedad en fecha 21/03/2014- de realizar el control médico (dispuesto en el art. 210 de la L.C.T.), y su omisión en cumplir con el mismo (no está acreditado su efectivo cumplimiento en los autos), de ningún modo puede eximirla de dar cumplimiento con sus obligaciones legales (entre otras, la de abonarle las remuneraciones).

V.7.c. Conforme los parámetros expuestos por nuestro Máximo Tribunal, es necesario precisar que:

V.7.c.1. En primer lugar la actora en fecha 21/03/2014

comunicó a la empleadora (mediante TCL n° CD380247216) que padecía trastorno depresivo obsesivo que le impedía desempeñarse en sus tareas habituales y que por esa razón su médico tratante (el Dr. Hugo Pisa) le indicó reposo laboral por 30 días a partir del día 17/03/2014. Asimismo es necesario destacar que la mencionada licencia fue renovada por su médico particular Dr. Luis Alberto Hernández en fecha 16/04/2014, comunicando a la demandada su patología y correspondientes licencias mediante TCL de fecha 23/04/2014 y 12/05/2014, todas las cuales se declararon auténticos y recibidas por la demandada por aplicación del art. 88 CPL; y por así declararlo la demandada en sus cartas documentos de fecha 07/05/2014 y 15/05/2014. En este punto es preciso hacer una aclaración respecto de la carta documento de fecha 07/05/2014, y es que considero que por un error material se hizo referencia en la misma al TCL N° 83125606 (y no al TCL n° 83125605 que era el que correspondía) siendo evidente que se refiere al telegrama de fecha 23/04/2014 en razón de coincidir lo negado en la carta documento remitida por la demandada con lo expresado en esa misiva por la actora.

Ahora bien, más allá de que la demandada haya rechazado en las misivas anteriormente mencionadas la patología, la licencia y el certificado que transcribió la actora, lo cierto y relevante para la resolución del caso, es que **la demandada reconoció de manera expresa al contestar demanda que la actora gozaba de licencia médica; como también lo hizo en sus cartas documento de fecha 07/05/2014 y 15/05/2014 al intimar a la actora a reintegrarse a trabajar, a partir del día 16/04/2014 en razón de haber obtenido alta médica.**

En consecuencia, se advierte que la demandada tomó conocimiento de la enfermedad que padecía la actora, como así también del reposo laboral indicado por su galeno desde el día 17/03/2014. **Sin embargo, a pesar de ello, mediante cartas documentos de fechas 07/05/2014 y 15/05/2014 la intimó a que se presente a trabajar argumentando una supuesta "alta médica" de fecha 16/04/2014, otorgada por el médico laboral Dr. Iván Mariani; "alta médica" ésta, que no fue acreditada en autos.**

Asimismo destaco que es la propia demandada quién **"reconoce" la existencia de la enfermedad (de la actora), no solo por así haberlo indicado en su responde -y en sus cartas documentos de fecha 07/05/2014 y 15/05/2014- sino por haberle expresado que se le había otorgado el "alta médica" en fecha 16/04/2014 (cuya existencia no acreditó en autos**).

En este sentido, me parece más que evidente, que cuando se expresa que le otorgó el **"alta médica",** implícitamente está

reconociendo la existencia de una "enfermedad y licencia previa", y que -luego de repuesta la salud de la actora, se le otorga esa **"alta médica**". Dicho de otro modo, **no se puede otorgar un "alta médica", si previamente no se reconoció una enfermedad y otorgó una licencia; ya que esa licencia, casualmente, finaliza con el "alta médica".**

En concreto, cuando afirmamos que alguien fue dado de **"alta", implica reconocer que antes pasó por una enfermedad y licencia previa.**

Por tanto, -insisto-, cuando la demandada cursa carta documento donde expresa: ***"...Ponemos en su conocimiento que conforme surge del dictamen N°...del servicio de medicina Laboral de la Empresa, Ud. se encuentra apta para prestar tareas, por lo tanto de alta médica y en condiciones de retornar a sus tareas habituales desde el día 16/04/14."***, está reconociendo que esa trabajadora había estado enferma (con licencia médica), y que luego mejoró y fue dada de alta. Y es sobre la base de ese **"reconocimiento"** de la **enfermedad** y de **licencia otorgada,** que ponemos foco en la **falta o ausencia de prueba del "alta médica" invocada; en base a la cual supuestamente se debía reintegrar el 16/04/14.** Es decir, queda claro que la actora estaba de "licencia médica" (reconocida); y que la demandada invocó una "alta médica" que no fue probada en autos; por tanto, debe interpretarse que la actora continuaba con la **licencia, al momento en que la parte demandada le practicó descuentos de sus haberes; insisto, porque nunca probó que haya sido dada de alta; ni siquiera probó haber realizado un control médico respecto de la continuidad de las licencias notificada por la actora.**

Así las cosas, puedo concluir que la pretendida "alta médica" de la actora que habría sido supuestamente otorgada el 16/04/2014 por el médico laboral Dr. Iván Mariani, no consta acreditada en la causa.

V.8. En segundo lugar, y con relación al despido, destaco que en el recibo del mes marzo, abril y mayo de 2014 (agregado por la actora y reconocido por la demandada en virtud de lo dispuesto por el art. 88 CPL) se advierten descuentos por ausencia injustificada, siendo que la actora (como se dijo anteriormente) desde el día 17/03/2014 se encontraba de licencia por enfermedad debidamente comunicada, y como se dijo antes, reconocida por la demandada.

En relación a la falta de pago de salarios de modo completo cabe recordar que el pago del sueldo completo es un deber fundamental

que recae sobre el empleador (art. 74 de la LCT), cuyo incumplimiento tiene serias consecuencias patrimoniales y morales para el dependiente, dada la naturaleza alimentaria de la obligación insatisfecha. Por ello, salvo en los supuestos en que la ley expresamente exonere al empleador, no cabe receptar ningún tipo de excepción a esa obligación esencial (cfr. CSJT en autos " García Juan José vs. ABB S.A. s/ Cobro de pesos", sentencia nro. 637 de fecha 11/05/2018). Asimismo, se consideró que el salario “constituye substancialmente, una prestación tendiente a proveer el sustento del trabajador y de su familia” (Fallos: 245:400, 405). Al respecto, la jurisprudencia que comparto tiene dicho que: “…En virtud de la importancia y naturaleza del salario, la falta de su pago de modo completo constituye una grave injuria por tratarse de un incumplimiento a una obligación contractual esencial y principal, sin que sea incluso necesario demostrar las consecuencias subjetivas que esa omisión (C. Nac. Trab., sala 2ª, 30/09/1988- “Alfaro, Juan Pablo v. Estab. Modelo Terrabusi S.A.”. En igual sentido, se ha considerado -con criterio que comparto- que: “La mora del empleador en el pago del salario o la insuficiencia del salario, pese a la intimación fehaciente realizada por la trabajadora, justifica la denuncia del contrato de trabajo por parte de ésta, pues el pago de la retribución constituye la principal obligación a cargo de aquél…. (C. Nac. Trab., sala 3ª, 15/09/1997- Tato Cimarelli, Elena y otro v. Hendycor S.A.).

En el Derecho Laboral, la falta de pago de salarios devengados configura una causal que por su entidad y gravedad justifica la disolución del contrato de trabajo por responsabilidad del patrono. El correcto y debido pago en tiempo y forma de las remuneraciones constituye una de las principales obligaciones impuestas por la LCT al empleador, debiendo ser cumplida en forma íntegra y en tiempo oportuno, ya que ello es un principio elemental en materia laboral: la intangibilidad del salario. El liso y llano incumplimiento de esta obligación legal o su cumplimiento parcial, no solamente confiere a la misma el carácter de pago insuficiente y a cuenta del total adeudado sino que, en ambos casos, constituye una grave injuria a los intereses del obrero que lo faculta a colocarse en situación de despido indirecto por exclusiva responsabilidad del principal.

En el presente caso, advirtiendo la actora que en los recibos del mes de mes marzo, abril y mayo de 2014 le hicieron descuentos por días de ausencia injustificada, decidió intimar a la demandada en fecha 23/04/2014 y 12/05/2014 para que le abone los mismos bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida, negando la demandada (mediante carta documento de fecha 04/05/20214 y 15/05/2014) la enfermedad del actor y su licencia, intimándola a

reintegrarse a trabajar a partir del alta médica (16/04/2014). Es decir, si bien negó la enfermedad de la actora, mediante las mencionadas cartas documentos, reconoció la licencia médica que informó la actora.

Ahora bien, y en relación a los descuentos efectuados por la demandada, los cuales se encuentran plasmados en los recibos de sueldo de los meses de marzo, abril y mayo de 2014 (24/26), también tengo en cuenta que a la fecha en que fueron realizados no había terminado, ni vencido, el plazo de reposo por dicha licencia médica, de la cual tomo conocimiento la demandada desde el primer momento.

Asimismo es preciso destacar que en la certificación de servicios adjuntadas por la demandada no fueron declarados como pagos los meses de abril y mayo del año 2014.

Por otra parte, se observa que del texto de las cartas documentos de fecha 07/05/2014 y 15/05/2014 remitidas por la demandada a la actora, se puede inferir que la decisión de obligar a la Sra. Álvarez a presentarse a trabajar, teniendo conocimiento de la enfermedad, fue tomada unilateralmente por la empresa; lo que implica que adoptó una conducta claramente abusiva, apresurada, **y contraria a sus obligaciones de actuar con buena fe, colaboración y solidaridad.** Además, no se advierte un verdadero interés en realizar el control médico (al menos no fue probado en la causa), lo que me permite concluir que la demandada no ejerció legítimamente las potestades que le concedía el art. 210 de la L.C.T. (de controlar la realidad de su enfermedad), sino que -por el contrario- sin haber acreditado la realización del control (al menos en estos autos), decide intimar a la actora para que se reintegre a trabajar, realizando los descuentos por ausencia injustificada, desconociendo e ignorando sin justificación alguna, las potestades de los médicos tratantes de la actora, que habían diagnosticado la enfermedad psiquiátrica (inicialmente reconocida por la demandada; y que luego invoca un “alta” nunca justificada).

Así las cosas, la conducta asumida por la demandada de intimarla a reintegrarse a trabajar, luce contraria al principio de buena fe, como también lesiva de la obligación genérica de actuar como buen empleador, con criterio de colaboración y solidaridad (Arts. 62, 63 y Cctes. LCT).

En consecuencia, la demandada teniendo conocimiento de la licencia por enfermedad de la actora decidió intimarla a que se reintegre a trabajar y efectuó los descuentos por ausencia injustificada, manejando la remuneración de la Sra. Álvarez de manera arbitraria, a través de descuentos que no debió realizar, todo lo cual constituye un obrar contrario al deber de buena fe

exigido por el art. 63 de la LCT.

También tengo en cuenta que la actora intimó en forma expresa el pago del salario de los meses marzo y abril de 2014 retenido, mediante TCL del 23/04/2014 y 12/05/2014; y que en fecha 20/05/2014, se dio por despedida por la negativa de la demandada a abonarle las sumas descontadas injustificadamente en los recibos de los meses de marzo y abril del año 2014, en razón de su negativa de reconocer la enfermedad de la actora.

En consecuencia, el despido indirecto dispuesto por la trabajadora en fecha 20/05/2014 resulta a todas luces justificado; y por lo tanto, genera derecho al cobro de indemnizaciones que reclama (lo que se analizará detalladamente más adelante).

Por tanto, y teniendo en cuenta la negativa de la demandada a reconocer su licencia, la falta de pago de los haberes de los meses de marzo, abril y mayo (debidamente justificada su ausencia, e incluso reconocida su licencia), considero que la actora no tenía otra alternativa que la de considerarse gravemente agraviada y despedida indirectamente por su culpa; sobre todo, teniendo en cuenta la naturaleza alimentaria del salario y la privación del mismo en forma injustificada. Así lo declaro.

VII. TERCERA CUESTION: Procedencia de los rubros reclamados.

Aclaración previa - Base de cálculo

Resuelta la cuestión precedente, corresponde determinar la procedencia y la cuantía de cada uno de los rubros reclamados por el actor, por lo que se procederá a verificar cada uno de los reclamos, para definir su procedencia y cuantificación.

VII.1. Resuelta la cuestión precedente, corresponde determinar la procedencia y la cuantía de cada uno de los rubros reclamados por el actor, por lo que se procederá a verificar cada uno de los reclamos, para definir su procedencia y cuantificación.

En primer lugar, tengo en cuenta que la parte actora toma como base de cálculo: “la mejor remuneración que debió percibir la actora, conforme a su tareas de telemarketer, por el mes de mayo 2014 correspondiente a la categoría de “ADMINISTRATIVA A” del CCT 130/75, con jornada de completa y que asciende a la suma de $9.000,35 comprensivo de sueldo básico, antigüedad y presentismo, y confecciona planilla sobre dichos parámetros.

En mérito a todo lo expuesto, y lo resuelto en esta sentencia (sobre todo respecto de la categoría, jornada y antigüedad), y con la

finalidad de no incurrir en violación al principio de congruencia; concluyo que corresponde tomar como base para el cálculo el sueldo básico, más el rubro antigüedad y presentismo; todo ello, conforme los parámetros definidos sobre la relación laboral debatida y base salarial correspondiente del CCT 130/75. Así lo declaro.

VII.3. Determinadas las cuestiones precedentes, corresponde determinar la cuantía y la procedencia de los rubros reclamados por el accionante, razón por la cual, se procederá al análisis de cada uno de ellos a los fines de su determinación:

1) INDEMNIZACION POR ANTIGUEDAD: Este rubro pretendido resulta procedente ya que la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido indirecto justificado y no consta acreditado su pago. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia. Así lo declaro.

2) PREAVISO: Conforme surge de las constancias de autos, el rubro reclamado resulta procedente atento a lo dispuesto por los artículos 231 y 232 de la LCT, pues el despido indirecto fue declarado justificado y no consta acreditado su pago. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia. Así lo declaro.

3) SAC S/PREAVISO: Con respecto a la incidencia del SAC sobre el preaviso, conforme lo establecido por la CSJT en su fallo “Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani” -sent. nro. 107 del 07.03.12- sobre el modo de su consideración, el mismo se lo adiciona en la planilla de cálculos en base a su incidencia sobre el preaviso admitido. Así lo declaro.

4) INTEGRACION MES DE DESPIDO Y SAC SOBRE INTEGRACION: El rubro reclamado deviene procedente en virtud de que la causa del despido fue declarada justificada; por la fecha en que se extinguió el contrato laboral y por no constar acreditado su pago. Su importe será calculado en la planilla a practicarse en autos, conforme la base ya señalada y previsiones de artículo 233 de la LCT.

En cuanto al SAC sobre la integración mes de despido, en consonancia con los fallos que sustentan los rubros precedentes que consideran al sueldo anual complementario parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad de que su pago está diferido en el tiempo (Art. 122 LCT). Dado que por una ficción legal el despido producido con responsabilidad indemnizatoria, se considera que surte plenos efectos a partir del primer día del mes siguiente, computándose los días faltantes como salarios por integración mes de despido, ese

período devengaría SAC conforme el criterio minoritario del Plenario n° 322 Tulosai (02/04/2010), doctrina de la CSJT en Pesoa Alfredo y otros vs. SADAIC s/cobros (sent. 840 del 13/11/1998)...en atención a que dicho concepto forma parte de la indemnización sustitutiva de preaviso (art. 233 2° párrafo LCT)" y más recientemente en Luna Gabriel vs. Castillo SACIFIA (sent. n° 835 del 17.10.13). Atento a lo expuesto y en virtud de lo normado por el art. 233 de la LCT, resulta procedente su pago. Así lo declaro.

5) DIFERENCIA SAC PROPORCIONAL 2014: En virtud de no haber sido acreditado su pago de modo completo, este rubro resulta procedente en la diferencia pagada de menos. Así lo declaro.

6) DIFERENCIA VACACIONES PROPORCIONALES: En virtud de no haber sido acreditado su pago de modo completo, este rubro resulta procedente en la diferencia pagada de menos. Así lo declaro.

7) HABERES ADEUDADOS (MARZO, ABRIL Y MAYO DEL AÑO 2014: En virtud de resultar acreditado que a la actora le descontaron días de su remuneración encontrándose de licencia psiquiátrica (conforme surge de recibo de sueldo de foja 24/26), al haber sido injustificado el descuento corresponde la procedencia de este rubro. Así lo declaro.

8) MULTA ART. 2 LEY 25.323: Es aplicable al presente caso la doctrina legal sentada por el Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos “Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ cobro de pesos”, sentencia Nº 335, dictada el 12/05/2010, que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de esta indemnización que el artículo 2 de la ley 25.323 exige que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales. Y que la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, tal como se desprende del juego armónico de los artículos 128 y 149 de la LCT.

Consiguientemente de lo anterior, consta acreditado en la causa que **la parte actora intimó fehacientemente a la patronal mediante TCL el día 04/06/2014, después de vencido el 4to. día hábil posterior a la extinción del contrato de trabajo, reclamando el pago de las indemnizaciones de los arts. 245, 231 y 233 de la LCT, bajo apercibimiento de lo dispuesto por Art. 2 ley 25.323**; intimación esta, que es la que habilita la procedencia de la multa. Por lo tanto, corresponde hacer lugar a la procedencia de este rubro. Así lo declaro

9) DIFERENCIAS SALARIALES JUNIO 2012 - MAYO

2014: La parte actora, además de incorporar en la planilla de rubros reclamados el reclamo de diferencias desde el mes de junio 2012 hasta el mes de mayo 2014, considero que la petición fue formulada expresamente con términos claros y precisos a lo largo de su escrito inicial, resultando -desde ya lo adelanto- procedente el reclamo por los períodos peticionados (junio 2012-mayo 2014).

Esto surge del relato realizado por el accionante, del que se evidencia con total claridad cuáles son los parámetros que este sentenciante debe tomar para poder analizar y calcular la cuantía del rubro, así como de la planilla confeccionada por el, dando razones suficientes del porqué se le pagó de menos: por haber estado mal registrada por la accionada por la jornada de trabajo (estaba como jornada reducida en lugar de estar con "jornada completa"), y el tema ya fue tratado y decido favorablemente en la "cuestión primera" (al tratar Jornada de trabajo), a cuyos términos me remito en honor a la brevedad.

En ese cuadro de situaciones, siendo procedente las diferencias salariales, no habiendo adjuntado las partes la totalidad de los recibos de sueldos durante el período que duró la relación laboral, y contando el juzgado con un Contadora auxiliar de este Magistrado, considero que -en el caso concreto- corresponde proceder al cálculo de las mismas conforme las siguientes pautas: (i) haberes que debió percibir serán calculados conforme la escala salarial para un Administrativo A, jornada completa CCT 130/75, de cada mes reclamado (incluyendo los rubros anteriormente definidos), conforme fuera peticionado y decidido. (ii) Los datos sobre los "haberes percibidos" serán tenidos en cuenta los importes que surgen a la planilla de liquidación de diferencias salariales confeccionada por la actora a fojas 7/8, en razón de que si bien la demandada no negó tales importes de manera puntual, ni fijó posición al respecto. (iii) Sobre la base de dichos parámetros (comparativa de uno y otro) se calcularan las respectivas diferencias mensuales que le hubiese correspondido percibir a la actora, insisto, en caso de liquidarse su remuneración con las escalas salariales del CCT 130/75 (para la categoría de ADMINISTARTIVO A, JORNADA COMPLETA, de los períodos reclamados). Las diferencias serán determinadas en la planilla anexa a la presente, siguiendo los lineamientos antes referidos.

Por todo ello, cabe hacer lugar a la procedencia de las diferencias salariales resultantes desde junio de 2012 a mayo 2014 inclusive; y para el cálculo de las mismas se procederá como se ha indicado en párrafos precedentes, y será realizado en la planilla anexa a la presente, por la Contadora auxiliar de este Magistrado. Así lo declaro.

VIII. CUARTA CUESTION: Intereses, planilla, costas y honorarios.

VIII.1. INTERESES

Teniendo en cuenta lo resuelto a las cuestiones precedentes, corresponde el tratamiento de los intereses a fin de ser considerado para el cálculo de los importes reclamados (en la medida que prosperan en cada caso), como también para el cálculo de los honorarios de los profesionales intervinientes. Para ello, considero necesario tener presente lo establecido por la jurisprudencia que ha dicho: *"Es el criterio establecido por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos "Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios" (sentencia n.° 937/14): es función de los jueces de grado aplicar la tasa de interés que consideren adecuada para garantizar el justo resarcimiento del acreedor, lo cual debe ponderarse al momento del dictado de sentencia. En tal sentido, nuestro Máximo Tribunal expresó: "El juez debe aplicar, de conformidad al art. 768 del Código Civil, los intereses legales que las leyes especiales hubieren determinado. Como no existe norma legal alguna que determine de manera expresa la aplicación de la tasa pasiva o de la activa, es discrecional del juez determinar la tasa aplicable, teniendo en cuenta la finalidad resarcitoria de la norma y el contexto socio-económico existente al momento del fallo". Conforme a estos parámetros, cabe tener en cuenta que el proceso inflacionario que viene registrando nuestro país en los últimos años (acrecentado con la subida del dólar) es una realidad innegable que ha vulnerado el valor del crédito del trabajador -protegido por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales incorporados a nuestro Derecho Positivo, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convenciones de la OIT, conforme artículo 75 inciso 22 de la C.N. En este contexto, es función primordial de los jueces de grado el de hacer prevalecer estos derechos constitucionales del trabajador; ello conlleva la facultad y el deber de fijar intereses acordes a la realidad socio económica del país, a fin de evitar que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, lo que implicaría una injusta recompensa para quien no cumplió sus obligaciones en tiempo oportuno, todo en un marco de equidad y justicia. [...] Al respecto, esta vocal considera que la ampliación de la tasa activa resulta a todas luces prudente ya que no se trata de actualizar el crédito ni de indexarlo. El recargo que surge de la*

aplicación de esta tasa obedece a una finalidad distinta a la prevista por la Ley n.° 23928, y como una consecuencia derivada del incumplimiento del deudor. En efecto, la prestación a cargo de éste no se incrementa aquí por mecanismos indexatorios (que constituyen cuestiones de política económica a cargo de otros poderes del Estado), sino por los intereses generados por la mora incurrida, cuya determinación sí corresponde al Poder Judicial, conforme al artículo 768 del Código Civil y Comercial. Los tribunales de grado tienen facultades suficientes para aplicar a los créditos laborales la tasa de interés que consideren adecuada. Ello deriva de la naturaleza jurídica misma de los créditos involucrados y de las circunstancias de las partes, a la luz de una adecuada ponderación axiológica" (CAMARA DEL TRABAJO - Sala 3- BAZAN HECTOR JULIO Vs. PAPELERA TUCUMAN S.A. S/ COBRO DE PESOS. Nro. Expte: 1496/07. Nro. Sent: 93 Fecha Sentencia 30/09/2020).

Ahora bien, en uso de las facultades conferidas por la ley sustancial, y reconocidas por la Jurisprudencia del Cimero Tribuna Provincial, en el caso que me ocupa -desde ya lo adelanto- **me voy a apartar de la aplicación de la Tasa Activa Banco Nación Argentina**, ya que el uso, o aplicación de la misma, **genera un verdadero "perjuicio" al trabajador,** resultando claramente **más "desfavorable"** (desde el punto de vista económico), que la corrección del crédito mediante el uso de **la Tasa Pasiva BCRA.**

Así las cosas, la aplicación -al caso concreto- de los índices e intereses de **Tasa Pasiva** conducen a una mejora económica para el crédito de la trabajador; o dicho de otro modo, implica la utilización de una tasa de interés que resguarda mejor el crédito del trabajador, del envilecimiento y pérdida de su valor real por el mero transcurso del tiempo; lo que me permite concluir -en definitiva- que el uso de la tasa pasiva -insisto, para este caso concreto- resulta ser la utilización del criterio (de aplicación de la tasa de interés) que resulta más adecuado para la efectiva y mejor protección del crédito alimentario de la trabajadora, y -al mismo tiempo- implica optar por la aplicación de una norma, o de interpretación de la misma, en un sentido más favorable para el trabajador (Confr. Art 9 y Cctes. LCT), ya que el uso de la tasa de interés propuesta, genera una mayor tasa de interés y conduce a un mejor resguardo o mayor beneficio (desde lo económico), para proteger el crédito del actor, de la pérdida del poder adquisitivo, por el transcurso del tiempo, como se observó con las operaciones realizadas.

En consecuencia, y receptando las líneas directrices de Nuestro Superior Tribunal Provincial (caso: *"Olivares, Roberto Domingo vs.*

*Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios" (sentencia n.° 937/14), que -lo reitero- nos dice que "**el procedimiento previsto... para el cálculo de los intereses** (), encuentra fundamentos suficientes en el fallo atacado, a su vez, **se enmarca en los límites de lo razonable y constituye un ejercicio regular de la prudente discreción de los jueces de la causa,...** en especial, cuando tenemos en cuenta la naturaleza del crédito reclamado. Es que al igual que otros elementos de determinación judicial (v.gr.: daño moral) en **la fijación de la tasa de interés judicial aplicable en cada caso, la discrecionalidad del Juez tiene mayor amplitud, libertad y posibilidades para encontrar parámetros en la determinación final de la misma y su adecuación a las circunstancias del caso**. En suma, **el procedimiento para el cálculo de los intereses constituye una cuestión propia de la prudente valoración de los jueces**" (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Civil y Penal OLIVARES ROBERTO DOMINGO Vs. MICHAVILA CARLOS ARNALDO Y OTRO S/ DAÑOS Y PERJUICIOS - Nro. Sent: 937 Fecha Sentencia: 23/09/2014); **concluyo que -en el caso concreto- el crédito de la trabajadora será corregido utilizando el índice de la Tasa Pasiva del BCRA**.* Así lo declaro.

De ese modo, debe quedar claro que la tasa de interés para calcular la deuda desde que cada suma es debida hasta la fecha de confección de la presente sentencia (31/10/2023), **será la tasa pasiva BCRA**, conforme lo ya considerado; y para el supuesto que el importe adeudado (conforme la planilla antes mencionada) no sea abonado en tiempo y forma por el deudor *(esto es, una vez firme la presente, y luego de vencido el plazo de 10 días para su depósito judicial - Confr. Art. 156 CPL)*, **la deuda determinada en la presente resolución devengará un intereses de Tasa Activa** de la cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, la que se calculará sobre el capital consolidado de la condena (calculado al 31/10/2023), **comenzando los mismos a correr una vez vencido el plazo de diez (10) días previsto por el Art. 156 CPL**, y si la parte condenada no hubiera depositado el importe calculado como importe total de la sentencia (al 31/10/2023). Así lo declaro.

Finalmente, me parece importante establecer -y distinguir- dos cuestiones que se pueden presentar, relativas a la aplicación de los intereses sobre la deuda reconocida en la presente resolución, a saber:

a) En primer lugar, y con el objetivo de asegurar el cumplimiento puntual -en tiempo y forma- de la condena de sentencia, se establece

que la deuda calculada (deuda consolidada) en “la planilla de condena” (que incluye capital e intereses hasta el 31/10/2023), deberá ser cumplida dentro del plazo de 10 días de intimado el cumplimiento de la sentencia (Confr. trámite previsto por los Arts. 145, 146 y Cctes. CPL). Y para el supuesto que la parte condenada no cumpliera con el pago del monto total sentenciado, dentro del plazo concedido, se le deberá aplicar un interés moratorio sobre el total de la deuda consolidada y liquidada en la presente sentencia (capital e intereses - confr. Art. 770 inc. “C” del C.C.y.C de la Nación); y dichos intereses correrán desde la fecha de la mora (en cumplir la sentencia), esto es, desde el vencimiento del plazo otorgado para cancelar el importe total de la sentencia; y en adelante y hasta el efectivo e íntegro pago; se tendrá siempre en consideración los intereses de la Tasa Activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencida, que se dejan establecidos en el presente pronunciamiento.

b) En el caso que el deudor cumpliera con el pago (en tiempo y forma, y sin caer en mora en el pago respecto del pago de la sentencia; esto es, del importe de la liquidación judicial practicada en la planilla anexa a la presente), solamente se deberán calcular los intereses devengados desde que cada suma es debida (conforme directrices de los Arts. 128, 255 bis y Cctes. de la LCT), hasta la fecha del total, efectivo e íntegro pago de la deuda. Es decir, en este caso, no se capitalizarán los intereses antes mencionados (los de la liquidación judicial que se practica en la presente, Confr. Art. 770 inc. “C” del C.C.y.C de la Nación), sino que se deberá calcular intereses sobre el “capital” de cada condena (y no sobre la deuda consolidada y liquidada en la presente), los que se computaran sobre los montos/rubros condenados, desde que cada suma es debida (conforme las previsiones de la LCT y normas complementarias), hasta el total y efectivo pago; y siempre -lo reitero- tomando en consideración los intereses de la Tasa Activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencida, que se dejan establecidos en el presente pronunciamiento. Así lo declaro.

Por ello, se dispone aplicar al caso la tasa de interés precedentemente referenciada. Así lo considero.

VII.2. PLANILLA (Liquidación Judicial - confr. art 770 CCyC de la Nación).

Nombre	**Alvarez Ma. Fernanda**
Fecha Ingreso	07/09/2009
Fecha Egreso	20/05/2014
Antigüedad	4ª 10m 13d
Antigüedad Indemnización	5 años

Categoría CCT 130/75 — Adm A
Jornada — Completa

Base remuneratoria

Básico	$ 7.912
Antiguedad	$ 316
Presentismo	$ 686
Bruto	**$ 8.915**

Cálculo Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubro 1: Indemnización por antigüedad — $ 44.575

$8915 x 5 =

Rubro 2: Preaviso y Sac s/preaviso — $ 9.658

- Preaviso	*$8915 x 1=*	*$ 8.915*
- Sac s/preaviso	*$8915/12=*	*$ 743*

Rubro 3: Dif. Vacaciones proporcionales — $ 434

$8915 / 25 x (14 x 140 / 365) =	*$ 1.915*
(-) menos liq. Final	*-$ 1.481*

Rubro 4: Diferencia Sac proporcional — $ 1.694

$8915 / 365 x 140 =	*$ 3.419*
(-) menos liq. Final	*-$ 1.725*

Rubro 5: Integración mes de despido y Sac s/integración mes despido — $ 3.427

-Integracion	*$8915 / 31 x 11 =*	*$ 3.163*
- Sac s/integración	*$3163 / 12 =*	*$ 264*

Rubro 6: Multa Art 2 Ley 25323 — $ 28.459

Indem.p/antig	*50,00%*	*$ 22.288*
Indem.p/preaviso	*50,00%*	*$ 4.458*
Indem.p/integ.	*50,00%*	*$ 1.714*

Total Rubros 1 al 6 en $ al 20/05/2014 — $ 88.246

Intereses Tasa Pasiva BCRA desde 20/05/2014 al 31/10/2023 — 1253,01% — $ 1.105.734

Total Rubros 1 al 6 en $ al 31/10/2023 — $ 1.193.980

Rubro 7: Diferencias Salariales - Haberes adeudados (descuentos indebidos)

Periodo	Básico	Antiguedad	Presentismo	Bruto
06/2012	$ 4.116	$ 82	$ 350	$ 4.549
1er Sac 12	$ 2.274	$ 0	$ 0	$ 2.274
07/2012	$ 4.116	$ 82	$ 350	$ 4.549
08/2012	$ 4.116	$ 82	$ 350	$ 4.549
09/2012	$ 4.116	$ 123	$ 353	$ 4.593
10/2012	$ 4.116	$ 123	$ 353	$ 4.593
11/2012	$ 4.841	$ 145	$ 416	$ 5.402
12/2012	$ 4.841	$ 145	$ 416	$ 5.402
2do Sac 12	$ 2.701	$ 0	$ 0	$ 2.701
01/2013	$ 4.841	$ 145	$ 416	$ 5.402
02/2013	$ 4.841	$ 145	$ 416	$ 5.402

03/2013	$ 4.841	$ 145	$ 416	$ 5.402
04/2013	$ 4.841	$ 145	$ 416	$ 5.402
05/2013	$ 5.276	$ 158	$ 453	$ 5.887
06/2013	$ 5.276	$ 158	$ 453	$ 5.887
1er Sac 13	$ 2.944	$ 0	$ 0	$ 2.944
07/2013	$ 5.276	$ 158	$ 453	$ 5.887
08/2013	$ 5.276	$ 158	$ 453	$ 5.887
09/2013	$ 5.276	$ 211	$ 457	$ 5.945
10/2013	$ 5.276	$ 211	$ 457	$ 5.945
11/2013	$ 5.276	$ 211	$ 457	$ 5.945
12/2013	$ 5.276	$ 211	$ 457	$ 5.945
2do Sac 13	$ 2.972	$ 0	$ 0	$ 2.972
01/2014	$ 5.276	$ 211	$ 457	$ 5.945
02/2014	$ 6.763	$ 271	$ 586	$ 7.619
03/2014	$ 6.763	$ 271	$ 586	$ 7.619
04/2014	$ 7.912	$ 316	$ 686	$ 8.915
20ds 05/2014	$ 5.105	$ 204	$ 442	$ 5.751
Totales	$ 134.550	$ 4.116	$ 10.648	$ 149.313

Periodo	Bruto	Percibió	Dif. Reclamada	% ints	Intereses	Dif. Actualizada 31/10/23
06/2012	$ 4.549	-$ 3.414	$ 1.135	1604,77%	$ 18.211	$ 19.345
1er Sac 12	$ 2.274	-$ 868	$ 1.406	1604,77%	$ 22.565	$ 23.972
07/2012	$ 4.549	-$ 3.443	$ 1.106	1591,86%	$ 17.607	$ 18.713
08/2012	$ 4.549	-$ 3.420	$ 1.129	1578,47%	$ 17.819	$ 18.948
09/2012	$ 4.593	-$ 3.512	$ 1.082	1565,38%	$ 16.933	$ 18.015
10/2012	$ 4.593	-$ 3.813	$ 780	1551,49%	$ 12.104	$ 12.884
11/2012	$ 5.402	-$ 4.069	$ 1.333	1537,62%	$ 20.504	$ 21.837
12/2012	$ 5.402	-$ 4.078	$ 1.324	1522,65%	$ 20.155	$ 21.479
2do Sac 12	$ 2.701	-$ 2.194	$ 507	1522,65%	$ 7.720	$ 8.227
01/2013	$ 5.402	-$ 4.078	$ 1.324	1508,29%	$ 19.969	$ 21.293
02/2013	$ 5.402	-$ 4.087	$ 1.315	1495,36%	$ 19.667	$ 20.982
03/2013	$ 5.402	-$ 4.077	$ 1.325	1481,03%	$ 19.630	$ 20.956
04/2013	$ 5.402	-$ 4.106	$ 1.297	1466,92%	$ 19.020	$ 20.316
05/2013	$ 5.887	-$ 4.428	$ 1.460	1452,78%	$ 21.209	$ 22.669
06/2013	$ 5.887	-$ 4.438	$ 1.450	1438,56%	$ 20.852	$ 22.302
1er Sac 13	$ 2.944	-$ 2.370	$ 573	1438,56%	$ 8.246	$ 8.819
07/2013	$ 5.887	-$ 4.444	$ 1.444	1423,56%	$ 20.551	$ 21.994
08/2013	$ 5.887	-$ 4.402	$ 1.485	1408,59%	$ 20.918	$ 22.403
09/2013	$ 5.945	-$ 4.471	$ 1.474	1393,79%	$ 20.542	$ 22.015
10/2013	$ 5.945	-$ 4.501	$ 1.443	1377,80%	$ 19.886	$ 21.329
11/2013	$ 5.945	-$ 5.006	$ 939	1361,80%	$ 12.784	$ 13.722
12/2013	$ 5.945	-$ 4.474	$ 1.471	1344,97%	$ 19.781	$ 21.252
2do Sac 13	$ 2.972	-$ 2.476	$ 497	1344,97%	$ 6.679	$ 7.175
01/2014	$ 5.945	-$ 4.467	$ 1.477	1327,54%	$ 19.612	$ 21.089
02/2014	$ 7.619	-$ 5.732	$ 1.887	1309,34%	$ 24.709	$ 26.596
03/2014	$ 7.619	-$ 4.059	$ 3.560	1287,52%	$ 45.841	$ 49.402
04/2014	$ 8.915	-$ 6.637	$ 2.277	1266,15%	$ 28.833	$ 31.111
20ds 05/2014	$ 5.751	-$ 11	$ 5.740	1245,91%	$ 71.521	$ 77.261
Totales	$ 149.313	-$ 107.073	$ 42.240	$ 405	$ 593.867	$ 636.108

Total Rubros 1 al 6	$ 1.193.980
Total Rubro 7	$ 636.108
Tota Condena en $ al 31/10/2023	**$ 1.830.088**

VII.3. COSTAS

Atento el principio objetivo de la derrota que rige como principio general en materia de costas, del que no encuentro elementos o motivos para apartarme; corresponde imponer las costas íntegramente a la parte demandada vencida. Así lo declaro.

VII.4. HONORARIOS

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inc 2 de la ley 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso 1 de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena, el que según planilla que antecede asciende a la suma de $1.830.088 al 31/10/2023.

Habiéndose determinado la base regulatoria, teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por las profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 42 y concordantes de la ley N° 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado **CRISTIAN SEBASTIAN LUNA** por su actuación en la causa por la parte actora, como letrado apoderado en una de las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $151.287 (base regulatoria x 16% más el 55% por el doble carácter / 3 x 1 etapa).

2) Al letrado **ARIEL ANTONIO MARTI** por su actuación en la causa por la parte actora, como letrado apoderado en dos de las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $302.574 (base regulatoria x 16% más el 55% por el doble carácter / 3 x 2 etapas).

3) Al letrado **RODOLFO JOSE TERAN** por su actuación en la causa por la parte demandada, como letrado apoderado en una etapa y media de las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $113.465 (base regulatoria x 16% más el 55% por el doble carácter / 3 x 1,5 etapas). Sin perjuicio de lo mencionado anteriormente y en el caso de la letrada mencionada, teniendo en cuenta lo previsto en el art. 38 in fine de la ley de honorarios que expresamente dice: "…*En ningún caso los honorarios del abogado serán inferiores al valor establecido para una (1) consulta escrita vigente al tiempo de la regulación*", se procederá a regular el mínimo arancelario -una consulta escrita- ello por cuanto la

aplicación de los porcentuales de ley, arrojan como resultado un monto inferior al mínimo garantizado por la ley arancelaria. Sin embargo, este importe correspondería si hubiese actuado en "*todas las etapas*", caso contrario, considero que se debe distribuir el importe del mínimo legal ($180.000 más el 55% por el doble carácter), en forma proporcional entre los letrados beneficiarios de esa regulación, teniendo en cuenta la efectiva intervención de los mismos en cada etapa del juicio. En consecuencia le corresponde la suma de $209.250 (valor consulta escrita más el 55% por el doble carácter x 75%).

En tal sentido, la Jurisprudencia que comparto tiene dicho:*"…La aplicación del honorario mínimo dispuesto por el art. 38 de la ley arancelaria local, debe ser merituada a la luz de lo dispuesto por su art. 12; ya que de lo contrario, el obligado al pago del honorario se vería forzado a incrementar sus desembolsos, en la medida en que intervengan más de un procurador o de un patrocinante por cada parte, lo que resultaría sencillamente absurdo" (cfr. "López Gálvez, Norma Graciela vs. Díaz, Sonia Elvira y otra s/ cobro ejecutivo", sent: 272 de fecha: 05/06/13).- Dicho criterio, que consideramos correcto, se funda en que el ordenamiento arancelario prevé la forma de retribuir la actuación sucesiva de los profesionales, esto es, cuando existe el patrocinio o poder de uno y continúa el patrocinio o poder de otro. La ley no determina la porción que corresponde a cada profesional, pues ello es una cuestión meramente subjetiva que debe determinarla sólo el juez, de acuerdo con la naturaleza de los trabajos que hayan firmado… En síntesis, la regla fijada por el art. 12 L.A. es de toda justicia: dado que en los casos de actuación sucesiva la labor se divide entre todos los intervinientes, la retribución respectiva debe también dividirse. Ello, por cuanto resulta repugnante a la más elemental equidad en tales casos incrementar la carga pecuniaria de responsable de la retribución por el hecho de que la tarea se haya divido entre diferentes profesionales.* (CAMARA CIVIL EN DOCUMENTOS Y LOCACIONES - Sala 3 BANCO DEL TUCUMAN S.A. Vs. BRAVO HECTOR LEONARDO Y 0TRA S/ COBRO EJECUTIVO - Nro. Sent: 308 Fecha Sentencia 12/08/2016 - Registro: 00045791-01).

Con criterio similar, esto es, que el importe de los honorarios previstos como "mínimo legal", deben ser distribuidos conforme a las pautas establecidas en el Art. 12 segundo párrafo de la Ley 5480, se ha expedido también la EXCMA. CAMARA DEL TRABAJO - Sala 1 (in re: SUAREZ VICTOR HUGO Vs. CONTI MARINA ESTELA S/ COBRO DE PESOS Nro. Sent: 51 Fecha Sentencia 07/03/2017 - Registro: 00048136-02), cuya consideración comparto, y considero aplicable al caso de autos, toda vez que sería irrazonable pensar que a

cada profesional que actúen en forma sucesiva en un expediente (uno en cada etapa, a lo largo de las tres etapas del proceso), le corresponderá -a cada uno de ellos- el “importe total” de los honorarios mínimos legales previstos (fijados por el Colegio de Abogados); ya que esta situación se prestaría para verdaderos excesos, consistentes en apersonarse sucesivos profesionales, incluso de un mismo estudio, en cada etapa del proceso, para devengar y obtener -al final del mismo- una “regulación por el mínimo legal” para cada uno de ellos, y sin importar los importes debatidos en la causa, el importe de condena, ni la calidad de vencedor o vencido, en el proceso en cuestión.

4) Al letrado **HUGO ALFREDO SOSA LOPEZ.** Siguiendo las mismas pautas indicadas en el apartado anterior, corresponde regular al letrado mencionado, por su actuación en la causa por la parte demandada, en el doble carácter, como letrado apoderado, el proporcional correspondiente, conforme lo considerado. En consecuencia, se le regulará la suma de $69.750 (valor consulta escrita más el 55% por el doble carácter x 25%).

5) A la perito contadora **OCAMPO CARLA ELIANA,** por la pericia realizada en autos, la suma de $ 73.204 (base regulatoria x 4%).

RESUELVO:

I. HACER LUGAR a la demanda promovida por **ÁLVAREZ MARIA FERNANDA**, DNI N° 32.846.939, con domicilio en calle Mendoza N° 2467 Piso N° 1 Dpto. 9, de esta ciudad, en contra de **ATENTO ARGENTINA S. A.**, con domicilio en Av. Ejército del Norte 757 de ésta ciudad capital. En consecuencia, se condena a éste al pago total de la suma de **$1.830.088 (pesos un millón ochocientos treinta mil ochenta y ocho)** en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/preaviso, integración mes de despido y SAC s/integración, diferencia SAC proporcional 2014, diferencia vacaciones proporcionales 2014, haberes adeudados (marzo, abril, mayo 2014), diferencias salariales desde el mes de junio 2012 a mayo 2014 y multa art. 2 ley 25.323, la que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 días de ejecutoriada la presente, bajo apercibimiento de Ley, observándose el cumplimiento de las normas tributarias y previsionales federales, todo ello conforme lo meritado.

II. COSTAS: conforme son consideradas.

III. HONORARIOS: Al letrado **CRISTIAN SEBASTIAN LUNA** la suma de $151.287 (pesos ciento cincuenta y un mil doscientos ochenta y siete); al letrado **ARIEL ANTONIO MARTI**, la suma pesos $302.574 (pesos trescientos dos mil quinientos setenta y cuatro); al letrado **RODOLFO JOSE TERAN** la suma de $209.250 (pesos doscientos nueve mil doscientos cincuenta); al letrado

HUGO ALFREDO SOSA LOPEZ, la suma de pesos $69.750 (pesos sesenta y nueve mil setecientos cincuenta); a la **CPN OCAMPO CARLA ELIANA**, la suma de pesos $73.204 (pesos setenta y tres mil doscientos cuatro) conforme a lo considerado.

IV. PRACTÍQUESE PLANILLA FISCAL, y notifíquese a la demandada para la reposición de la misma, bajo apercibimiento de remitir las actuaciones a la Dirección General de Rentas de la Provincia de Tucumán.

V. COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión y seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán, a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), de conformidad -esto último- con las previsiones del Art. 44 de la ley 25.345, y atento a que se decidió que el contrato de trabajo de las actoras no se encontraba debidamente registrado.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.

Ante mi