

**INICIA DEMANDA**

**SR. JUEZ DEL TRABAJO DE TURNO**

**JUICIO: “GALVAN MARIA LOURDES C/ CITYTECH S.A. S/ COBRO DE PESOS”.-**

**ALAN FERNANDEZ NAHID**, Abogado del fuero local, Matrícula Profesional N° 8.417, con domicilio en estudio jurídico en calle General Paz N° 576, 3° Piso, Oficina 1, de esta ciudad capital, y constituyéndolo a todos los efectos legales en casillero de notificaciones digitales N° 20-33.540.500-6, a V.S. respetuosamente me dirijo y digo:

**I.- REPRESENTACION:**

Conforme lo acredito con poder Ad-Litem que acompaño y de cuya vigencia y autenticidad doy fe, soy apoderado en el presente juicio de la Srta. **MARIA LOURDES GALVAN**, Argentina, mayor de edad, D.N.I. 31.254.471, con domicilio en calle Buenos Aires N° 1160, San Miguel de Tucumán, Provincia de Tucumán. -

**II.- OBJETO.-**

Cumpliendo expresas instrucciones de mi mandante, vengo a promover demanda contra la firma **CITYTECH S.A.**, CUIT N° 30-70.908.678-9, con domicilio en Av. Adolfo de la Vega N° 345 de esta ciudad capital (CP 4000), Provincia de Tucumán, por **COBRO DE PESOS** por la suma de **\$ 965.867,41** (PESOS novecientos sesenta y cinco mil ochocientos sesenta y siete con 41/100), en concepto de indemnización por diferencias salariales adeudadas por los períodos no prescriptos, Diferencias SAC 2019, 2020 y 2021, de acuerdo a las consideraciones de hecho y de derecho que a continuación

expongo, conforme la planilla que se adjunta como parte integrante de la demanda y lo que en más o en menos resulte de la prueba a producirse, más sus intereses, gastos y costas.-

Solicito se obligue a la demandada a regularizar la situación salarial de la Actora, con vistas a las futuras liquidaciones de sueldo, en tanto debe abonar, cuanto menos, un salario acorde a la jornada completa de la Categoría Administrativo B, CCT 130/75.-

### **LA RELACIÓN LABORAL. (ART. 55 C.P.L.).-**

Cumpliendo con el Art. 55 C.P.L. informo las características de la relación laboral:

**Fecha de Ingreso:** 27 de Julio del año 2.009.-

**Fecha de Egreso:** La relación laboral continua vigente. -

**Calificación Profesional:** Agente de atención de llamadas en Call Center.-

**Categoría profesional reconocida por la empresa:** Administrativo B, CCT 130/75.-

**Horario de Trabajo:** lunes a viernes de 8 a 13 hs.-

**Jornada laboral:** 5 horas diarias, 25 semanales.-

**Descripción Detallada de las tareas cumplidas:** El actor se desempeña como Agente, realizando tareas de atención a los clientes de la empresa "Telecom Personal S.A." bajo la modalidad de "Agente de Call Center".

**Carácter permanente de las tareas desarrolladas.-**

**Ámbito físico del desempeño:** Se desarrolla en las instalaciones de la empresa, las cuales se ubican en Av. Adolfo de la Vega N° 345, San Miguel de Tucumán. -

**Remuneración Percibida:** \$ 51.091,03 mensual (correspondiente a la remuneración bruta de Febrero del 2022).-

**Remuneración Devengada:** \$ 98.094,78 mensuales (correspondientes a la remuneración bruta de Febrero del 2022).-

**Perfeccionamiento o Capacitación durante la relación:** Capacitaciones semanales o quincenales respecto a actualizaciones de sistema operativo e informático de la patronal y las condiciones comerciales de su Cliente "Personal".-

**Percibía su remuneración de manera mensualizada, a través de transferencia bancaria.-**

**Carácter permanente de las tareas desarrolladas.-**

### **III.- HECHOS.-**

#### **A.- INICIO Y DESARROLLO DE LA RELACIÓN.-**

Mi mandante ingresó a trabajar bajo la dependencia de la demandada el día 27 de Julio del año 2.009, como Administrativo B, realizando actividades para una tercera persona ("Telecom Personal S.A."), receptando llamadas en un Call Center a los fines de atender las consultas por parte de los usuarios de los servicios comerciales de la misma, tramitar desde su puesto de trabajo la resolución de los reclamos efectuados.-

Todas éstas actividades debía realizarlas el trabajador incluso en una misma llamada, situación que requería de por sí mucho esfuerzo,

ya que el ánimo de los usuarios por las deficientes prestaciones brindadas por el tercero, mayormente era irascible.-

A esto debemos sumar que su trabajo consistía en atender llamada tras llamada, con un intervalo de 4 segundos entre las mismas, durante el total de la jornada laboral de 5 horas antes mencionada, en un ambiente ruidoso, en el cual se perciben constantemente las voces de los demás agentes que se encuentran desarrollando la misma actividad a ambos lados, al frente, atrás, en líneas interminables, en un salón colmado, todo lo cual requiere de un uso CONSTANTE y ESFORZADO de su voz y audición; agregado a esto el hecho de que la Srta. Galvan se desempeñaba en jornadas de trabajo conocidas como INTENSAS, en las cuales el empleador “exprime” al trabajador durante cada segundo que el mismo se desempeña para la empresa (lo que no ocurre con el resto de los trabajadores); pero aun así la empresa no limita a ello sus ganancias sino que utiliza al trabajador solo durante las horas diarias en las que es más efectivo, y durante la antigüedad laboral (en años) en las cuales produce más; generando un sistema de despidos y “reciclaje” de trabajadores, al punto que, de aquellos que inicialmente formaban parte del personal de la empresa, ya no lo hacen, además de contratar en jornadas que pretende parciales, violando los límites establecidos en el art. 92 Ter de la LCT, a los fines de amoldar las necesidades básicas humanas a las exigencias de la “mayor productividad de la empresa”.-

Estas circunstancias, que por un lado provocan un gran desgaste físico y psíquico de los trabajadores de Call Center, sumado a lo intensa de las jornadas laborales, hacen inequitativo determinar el pago de las remuneraciones correspondientes a los mismos únicamente en base a las horas trabajadas, sino que las “especiales condiciones en las que se desempeñan” justifican las previsiones de la resolución 782/2010 del MTEySS Art. OCTAVO, como así también el pedido de la Cámara de Diputados de la Nación, ambos citados posteriormente.-

A mayor abundamiento cabe destacar, por las particularidades del presente caso, que el desempeño de mi mandante, así como el de la totalidad de los trabajadores de Centros de Contactos (Call Centers), se llevó a cabo bajo condiciones de muchísima presión psicológica, para cumplir con los objetivos que la demandada se había comprometido a alcanzar con “Telecom Pesonal S.A”, lo que implicaba un control minucioso de cada segundo de actividad de la Actora, mediante medición de todos los factores temporales mensurables que componen la conversación, así como su efectividad.-

Esto lleva a que los escalafones menores, dentro de la estructura jerárquica de cargos de la empresa, soporten la presión y las exigencias que se trasladan, acumulan y potencian hasta desembocar en personas como la Srta. Galvan. -

Las condiciones arriba descriptas son de público conocimiento, hasta el punto que motivaron que en el año 2013 la Cámara de Diputados de la Nación expidiera un proyecto de declaración, el cual en su parte pertinente expresa: “La cámara de Diputados de la Nación vería con agrado que el Poder Ejecutivo Nacional, a través del Ministerio de Trabajo de la Nación, apruebe la resolución pertinente con el fin de declarar insalubre la labor que realizan los trabajadores de los denominados “Call Center”, enrolados como empleados de comercio.” (El subrayado me pertenece).-

En igual sentido se pronunciaron la Federación Argentina de empleados de Comercio y Servicios (Faecys) por la parte sindical y la Union de Entidades Comerciales Argentinas, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa y la Cámara Argentina de Comercio, por la parte empresarial, en un acuerdo, en cuya parte pertinente manifiesta (Art. Octavo): “Ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de call center para terceros y conforme las previsiones del art. 198 LCT las partes convienen que dichas empresas podrán contratar personal para prestar éstas tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas

diarias corridas...” previendo por sus “condiciones especiales” una jornada máxima inferior a la legal.-

#### **A I.- PAGO DEFICIENTE DE LAS REMUNERACIONES.-**

El Trabajador se desempeñó de manera regular y constante, desde el inicio de la relación, con una jornada laboral de 5 horas diarias, 25 horas semanales, lo cual representa el 83,33 % de la jornada Habitual diaria y el 69,44 % de la semanal (siempre más de los 2/3), prevista para su actividad (trabajador de Centro de Contactos o “Call Center”) según lo dispuesto en resolución N° 782/2010 del Ministerio de Trabajo de la Nación (dictada en fecha 28/06/2010, en el marco del expediente 1.352.873/09, publicada en el Boletín Oficial de la nación en fecha 07/09/2010), que homologa el acuerdo celebrado, en el marco del CCT 130/75, entre los representantes de la patronal y los de la sindical, tal como se manifiesta en los considerandos de dicha resolución y plenamente aplicable al presente caso, en los términos del art. 4 de la ley 14.250, al aplicar la empresa demandada el CCT 130/75, reconociendo de esta manera la representatividad de las partes colectivas que lo celebraron; el cual en su Art. OCTAVO expresa: *“Ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de call center para terceros y conforme las previsiones del art. 198 LCT las partes convienen que dichas empresas podrán contratar personal para prestar éstas tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas y hasta un tope de 36 horas semanales. Consecuentemente, la hora que exceda del presente régimen de jornada deberá ser considerada hora extra y abonarse con el recargo de ley...”*.-

Lo que existe es un acuerdo de partes respecto de la modificación de la jornada máxima prevista para la actividad “Call Center”, llevando la misma a 6 horas diarias y 36 semanales. Esto obviamente no puede

limitar sus implicancias a pretender que un trabajador de call center perdió su derecho a cobrar una remuneración por “jornada completa”.-

Sino que por el contrario, lo que provoca esto, en términos comparativos, es la igualación de la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales, para todo empleado de comercio (CCT 130/75), a la jornada laboral de 6 horas diarias, y 36 horas semanales prevista para los trabajadores de Centros de Contactos en todos sus efectos; es decir que para el supuesto de trabajadores de Centros de Contactos, que se desempeñan con las jornadas laborales máximas previstas para su actividad, le corresponde igual remuneración que para el resto de los trabajadores, encuadrados en el mismo convenio colectivo, para su jornada máxima (la cual es de 8 horas diarias y 48 semanales), al ser ambos “Trabajadores a Tiempo Completo” y debiéndosele abonar por ende la remuneración correspondiente a cualquier trabajador de “Jornada Completa” dentro del convenio Colectivo CCT 130/75 y la Categoría Administrativo B, reconocidos ambos por la empresa, desde un principio, como aplicables a la relación laboral mantenida con la Srta. Galvan.-

Esta constituye la única conquista otorgada por la CCT 130/75, en favor de los trabajadores de Call Center, quienes se desempeñan en las deplorables condiciones de exigencias y exposición a agentes perjudiciales para la Visión, Audición, Voz y salud psicológica. Resaltamos el punto, por cuanto es el único artículo referido a la actividad, celebrado a los fines de compensar la desigualdad que implicaba equipararla salarialmente el desempeño en cualquier actividad de las comprendidas en el CCT citado.-

Nótese que en el estadio de conquistas logradas por los trabajadores de la actividad, **posterior al dictado de la ley 26.474 y anterior a la Res. 782/2010**, un trabajador de Call Center, con jornada laboral de 36 horas, tenía derecho al cobro de un salario correspondiente a jornada completa, en virtud de lo dispuesto en el art. 92Ter de la LCT y de que su jornada laboral superaba los 2/3 (32 hs) de la máxima vigente en dicha oportunidad (48 hs o legal según ley 11.544).

Posterior a ello, **con el dictado de la Res. 782/2010**, se redujo la jornada laboral máxima o completa, a 6 horas diarias, 36 semanales, por lo que en dicho caso, el mismo trabajador de call center con 36 horas de trabajo semanales, seguía siendo acreedor a un salario de jornada completa, pero no ya por aplicación del art. 92ter de la LCT, sino justamente porque su desempeño era de jornada completa. Lo contrario implicaría, que las partes colectivas celebraron un acuerdo en perjuicio de los trabajadores, implicando reducción de sus salarios y violando normas de orden público.-

Esto no sería concebible, cuando atendemos a la regulación legal de las Convenciones Colectivas de Trabajo, específicamente a la ley 14.250, la cual, más allá de haber sido dictada en el marco de la protección constitucional del trabajador, con los nuevos paradigmas imperantes, contiene disposiciones expresas sobre el particular como ser:

Arts. 4 segundo párrafo:

“Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general”.-

La del art. 7, 1º párrafo, de idéntica ley, en cuanto establece:

“Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultarán más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general”.-

Las del art. 8, ley 20.744:



“Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación”.-

En concordancia con ello, cualquier interpretación que pudiera haber realizado la empresa, para reducir el salario del trabajador, es totalmente inconcebible en el estadio actual de protección y reconocimiento de los derechos laborales.

Puntualizando aún más en el tema a los fines de proveer a su claridad cito el siguiente precedente jurisprudencial:

*“debemos recordar lo qué se entiende por contratos de trabajo a tiempo parcial: “Es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad”. Por lo hasta aquí manifestado la jornada HABITUAL para la actividad es de 6 horas diarias y 36 semanales, por lo que no cabe concluir que nos encontramos ante un contrato a tiempo parcial sino ante uno a TIEMPO COMPLETO, atento a lo cual el actor tenía derecho a percibir un salario acorde a una jornada normal y habitual de trabajo. No luciría 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” (Parodi María Jimena c/ Citytech S.A. s/ despido, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, de fecha: 24/09/2013)”; el subrayado es a los fines de destacar que la condena se llevó a cabo contra la demandada.-*

Así se dijo en un caso igual al presente, en referencia a la Res. 782/2010 del MTEySS, en su art. OCTAVO, que:

*“...El precitado marco fáctico y normativo me lleva a coincidir con la expresa consideración efectuada por la sentenciante que me ha precedido en la que concluye que a través de la aludida resolución dictada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social “quedó igualada la jornada de 6 hs.*

*diarias o 36 semanales a las 48 horas de la jornada legal de trabajo, de modo tal que aquel trabajador de esta actividad que preste servicios durante 6 horas diarias o 36 hs. semanales, habrá de percibir una remuneración equivalente a otro empleado que trabaje 8 hs. diarias o 48 hs. semanales"*

Para luego expresar:

*"En efecto, en un precedente de aristas similares al presente he sostenido 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 aludida convención colectiva. Otra solución implicaría una quita proporcional a quienes cumplen esa labor como si se tratara de una jornada reducida o a tiempo parcial cuando, como se dijo y fue admitido por la propia empleadora, se trata de la jornada habitual y completa, en tanto que el actor trabajaba prácticamente las 36 semanales previstas conforme a la resolución ministerial citada (ver S.D. Nº 21.134 de esta Sala X del 14/06/2013 dictada en los autos "Finocchietto, Natalia Ivonne c. Teletech Argentina S.A. s/despido").*

*"...en el caso de autos el actor laboró (desde el inicio del vínculo hasta diciembre de 2010) 32 horas semanales, por lo que al superar las 2/3 partes de la jornada de la actividad (36 horas) debió ser remunerado con base al salario correspondiente a un trabajador de jornada completa con fundamento en el art. 92ter de la L.C.T. (conf. ley 26.474), lo que torna procedentes las diferencias salariales reclamadas..."*

Ambos extractos de la sentencia del 04/03/2015, dictada en autos: "Cornejo Garcia, Leonardo Teofilo c. NextLatinoamerica S.A. y otro s/ despido" por la Cámara Nacional del Trabajo, Sala X.-

En el orden local tenemos: *Ordoñez José Manuel C/ Sur Contact Center S.A. Y Otro S/Cobro De Pesos. Expte. Nº 505/12 (Excema. Cámara del Trabajo Sala II), Paz Noelia Noemí C. Sur Contact Center S.A S. Cobro De Pesos"*– Expte. Nº 834/13 (Excema. Cámara del Trabajo Sala II), destaco que "Aegis Argentina S.A." es continuadora de la explotación de "Sur

Contact Center S.A.”; *Estrada María Jimena C/ Atusa S.A. S/ Cobro De Pesos* (Excema. Cámara del Trabajo Sala VI); *Arias Héctor Fernando Vs Atusa S.A S/Cobro De Pesos*. Expte N° 1543/13 (Excema. Cámara del Trabajo, Sala V), también entre otros.-

En síntesis, la actora se desempeñó, invariablemente a lo largo de la totalidad de la relación laboral, con jornadas superiores a los 2/3 de la jornada habitual tanto diaria como semanal (según lo dispuesto en el art. OCTAVO de la Res. 782/2010 del MTEySS), por lo que en aplicación del art. 92Ter de la LCT tenía derecho al cobro por jornada completa.-

## **A II.- DOCTRINA LEGAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE TUCUMAN**

En el sentido sostenido hasta aquí lo resolvió **nuestra Corte Suprema de Justicia de Tucumán**, en el Caso “Fioretti Agustina c/ Citytech y Otro s/ Cobro de Pesos”, Expte.: 209/11, en sentencia de fecha 02/12/2015.-

Ahora bien, dicho criterio se vio fortalecido, al fundamentar de una manera puntual la relación existente entre los arts. 92Ter y 198 en sentencia de fecha 27/09/17, dictada por la CSJT, en autos: Concha Miguel Alejandro c/ Walmart S.R.L. s/ Cobro de Pesos, Expte.: 1209/11, al disponer que la interpretación de las normas de los arts. 92Ter y 198 de la LCT, debía hacerse en el siguiente sentido:

*“No soslayo el debate suscitado en torno a la subsistencia o no de la jornada reducida a partir de la nueva redacción del artículo 92 ter de la LCT, pero coincidimos con Tosto en cuanto a que la solución jurídica a adoptar en caso de que se interprete que se configura (o no) entre ambas disposiciones un supuesto de concurrencia conflictiva, es la misma. En efecto, desde*

que la norma en comentario (art. 198 LCT) no determina por sí cuál es la consecuencia normativa para el caso general de la determinación de una cláusula contractual de “jornada reducida” con referencia a la legal, la doctrina y la jurisprudencia (antes de la Ley 26.474) construyeron la solución ordenando el pago proporcional del salario, para evitar la fractura del sinalagma que implicaba pagar salarios por trabajos no recibidos. No obstante, como puede advertirse, el artículo 198 de la LCT no contiene ninguna directiva en cuanto al método de cálculo del salario, por lo cual, a tal fin, habrá de estarse a lo regulado en este aspecto por el artículo 92 ter, de acuerdo a la importancia de la reducción de la jornada pactada.

Considero, igualmente, que aun cuando se interpretase que ambos artículos configuran un supuesto de concurrencia normativa conflictiva (esto es, que ofrecen soluciones incompatibles, porque uno determina el pago completo del salario y el otro identifica el pago proporcional en una construcción doctrinaria) es menester, entonces, optar por la solución de mayor favor para el trabajador (art. 9°, LCT) (Ley de Contrato de Trabajo, Comentada, Director: Mario E. Ackerman, Rubinzal – Culzoni, Santa Fe, 2016, T. II, Págs. 537/538).”

Con base en los argumentos transcritos y numerosos otros de no menor importancia, **la CSJT pronunció la siguiente DOCTRINA LEGAL:**

**“Por las razones expuestas, corresponde HACER LUGAR al recurso de casación incoado por la actora... conforme a la siguiente DOCTRINA LEGAL: “En virtud de una interpretación armónica de los arts. 92Ter y 198 de la LCT, el dependiente vinculado**

por un contrato de trabajo con una jornada pactada y laborada igual o superior a las 2/3 partes de la habitual, tiene derecho a la misma remuneración que le corresponde al operario de jornada completa”.-

Como si no fuera suficiente con ello, a los fines de despejar cualquier duda, aclaró la interpretación correspondiente a dicha relación, en el marco de la Res. 782/2010 del MTEySS, **en el ámbito de las empresas de call center**, en autos “Jimenez Vanessa Patricia c/ Centros de Contacto Salta s/ Cobro de Pesos”, Expte.: 2277/14, en sentencia de fecha 20/02/18, expresando de manera más puntual cual es la interpretación que corresponde hacer para aquellos casos en que se encontrare prevista una jornada completa, o máxima legal, distinta de la legal, manifestando que:

*“Conforme a la siguiente doctrina legal: <<Conforme al artículo 92ter de la Ley de Contrato de Trabajo, el dependiente que labora la totalidad de la jornada habitual de la actividad en la que se desempeña, sea que ésta coincida, o no, con los topes máximos sobre jornada de trabajo fijados por la normativa general o mediante alguna de las fuentes jurígenas autorizadas por el artículo 198 del mencionado digesto para un sector en particular, tiene derecho a cobrar la remuneración íntegra prevista en la escala salarial vigente para la categoría profesional que reviste>>”*

En síntesis, lo real es que la actora se desempeñó, invariablemente a lo largo de la totalidad de la relación laboral, con jornadas superiores a los 2/3 de la jornada habitual, tanto semanal como diaria (según lo dispuesto en el art. OCTAVO de la Res. 782/2010 del MTEySS), por lo que, en aplicación del art. 92Ter de la LCT tenía derecho al cobro de una remuneración acorde a jornada completa.-

### **A III.- LÓGICA DE LA POSTURA ASUMIDA POR EL TRABAJADOR. -**

Si pretendiéramos lo contrario, llegaríamos a afectar la totalidad de la reglamentación, prevista en torno de la relación jornada/remuneración, ya que como en el presente caso, un trabajador de Call Center que se desempeña con una jornada laboral superior a las 36 horas semanales, supongamos 37 horas, tiene derecho al cobro de una hora extra semanal, en virtud de las disposiciones del mentado art. OCTAVO de la Res. 782/2010 del MTEySS, pero ¿no tendría derecho al cobro de una remuneración por jornada completa?. Esto es tan inexplicable y ofensivo para la inteligencia, que sería equivalente a pretender que: “***El vaso puede rebalsar sin haberse llenado***”, es decir un trabajador podría cobrar horas extras pero sin que hubiera alcanzado una remuneración acorde a jornada completa.-

En consecuencia, tal como sostenemos, si un trabajador de call center tiene derecho al pago del recargo de ley previsto para las horas extras, cuando su jornada excede de las 6 horas diarias y las 36 semanales, es porque justamente es esta la jornada completa para que el exceso en la misma pueda ser considerado “Extra”. Cuanto menos esa constituye la jornada habitual de la actividad, al preverse expresamente, en la Res. 782/2010 del MTEySS que los trabajadores de call centers podrán desempeñar **HASTA** 6 horas por día, 36 semanales.-

De hecho, luego del fallo plenario de la CNAT, “D’Aloi”, es IMPOSIBLE hablar de horas extras si el desempeño del trabajador no excede de la jornada completa.-

### **A IV.- INTIMACIONES.-**

Procurando el cumplimiento voluntario por parte de la demandada, en lo que respecta el presente título (diferencias salariales), es que

el actor procedió a enviar Telegrama Ley 23.789 (relevante para la suspensión del plazo de prescripción, en fecha 23/02/21) intimando el cumplimiento por parte de Citytech S.A., según constancias documentales acompañadas con la presente demanda. –

Dicho TCL, CD 088080828, de fecha 23/02/21, expresa:

*“Considerando mi desempeño para vuestra empresa como Agente de Atención Telefónica para Call Center categorizada como Administrativo B, CCT 130/75, Con jornadas laborales de 5 hrs diarias, 25 semanales (de Lunes a Viernes de 08:00 a 13:00), siempre en exceso de los 2/3 de la jornada habitual de la actividad, según Res. 782/2010 del MTEySS, es que en virtud del art. 92Ter de la LCT, **INTIMO** a que en plazo de 48 horas abone diferencias salariales adeudadas por los períodos no prescriptos, diferencias de sac 2019 y 2020, como así también regularice mi situación con vistas a futuras liquidaciones de sueldo, **BAJO APERCIBIMIENTO** de iniciar las correspondientes acciones judiciales tendientes a vuestro cumplimiento compulsivo.- **QUEDA USTED DEBIDAMENTE NOTIFICADO E INTIMADO.-**”*

Sin embargo, Citytech S.A. no hizo siquiera eco de las palabras de su dependiente, al optar directamente por no cumplir íntegramente con sus obligaciones patronales. Por lo que la trabajadora reiteró la intimación citada mediante TCL, CD 38431991 1, de fecha 24/06/2021, la cual expresa:

*“Por la presente **NIEGO Y RECHAZO** vuestra Carta Documento CD 109661381, de fecha 24/02/21, por ser la misma completamente falta, maliciosa e improcedente; reitero y ratifico contenido de anteriores misivas remitidas por esta parte, las que doy por reproducidas en lo pertinente. **NIEGO Y RECHAZO** supuesto convenio que cita, oponibilidad a esta parte, como así también la capacidad representativa de las supuestas partes signatarias. **NIEGO Y RECHAZO** supuesta resolución ministerial que cita, como así también que ello tenga legalidad alguna. En consecuencia **REITERO INTIMACIÓN** a que en el plazo de 48 horas abone diferencias salariales adeudadas por los períodos no prescriptos, diferencias de SAC 2019, 2020, 2021, como así también regularice*

*mi situación salarial con vistas a las futuras liquidaciones de sueldo, **BAJO APERCIBIMIENTO** de iniciar las correspondientes acciones judiciales tendientes a vuestro cumplimiento compulsivo.- **QUEDA USTED DEBIDAMENTE NOTIFICADO E INTIMADO.-***

A pesar de ello es que la empresa se mantuvo en el más absoluto incumplimiento, dejando como única alternativa para la trabajadora el inicio de las presentes actuaciones.-

#### **IV.- DERECHO.-**

Es de aplicación en el presente caso el derecho consignado en la normativa de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, en especial en sus arts. 7, 8, 9, 92Ter, 103 y concordantes; lo previsto en la ley 14.250 relativa a las Convenciones colectivas de trabajo especialmente sus arts. 5 y 7. El Art. Octavo de la res. 782/2010 del MTEySS. CCT 130/75, art. 6, al ser telefonista de más de 5 líneas.-

#### **V.- PLANILLA DE LIQUIDACIÓN.-**

En base a las consideraciones esgrimidas en el título **A** **I.-** sobre la categorización correspondiente a la Actora como trabajadora de “Jornada Completa”, subsumida dentro de la Categoría “Administrativo B”, dentro del Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75, el cual prevé una remuneración Básica de **\$ 71.846,76**, más el 1% por año de antigüedad (12 años cumplidos en el presente caso) de **\$ 8.621,61**, más un adicional por presentismo equivalente al 8.33% (o 1/12) del Básico igual a **\$ 6.705,7**, Más adicionales de Acuerdo 2021 de **\$ 9.196,39** y Acuerdo Complementario enero 2022 de **\$1.724,32**, los cuales sumados nos dan como resultado una Mejor Remuneración Normal y Habitual devengada (para el mes de Febrero 2022) de **\$ 98.094,78**; en ese sentido corresponde liquidar los siguientes rubros:



**1.- DIFERENCIAS SALARIALES:** En consideración a los pagos deficientes de la remuneraciones mensuales del trabajador, en virtud de las consideraciones formuladas en el título **A I.- PAGO DEFICIENTE DE LAS REMUNERACIONES.-** lo cuales se dieron de esta manera desde el inicio de la relación laboral de la Srta. Galvan. De tal manera hay que computar la siguiente planilla liquidatoria de las diferencias salariales devengadas y no percibidas por el trabajador:

MES	ADMINISTRATIVO B					
	DEVENGADO			PERCIBIDO		
	BASICO	ANT.	PRES.	BASICO	ANT.	PRES.
sep-19	31833.30	3183.33	2916.89	16579.85	1657.99	1513.74
oct-19	31833.30	3183.33	2916.89	16579.85	1657.99	1513.74
nov-19	33086.77	3308.68	3031.74	17232.69	1723.27	1573.34
dic-19	33086.77	3308.68	3031.74	17232.69	1723.27	1573.34
ene-20	37340.24	3734.02	3421.49	19448.04	1944.80	1775.61
feb-20	38340.24	3834.02	3513.12	19968.87	1996.89	1823.16
mar-20	39593.71	3959.37	3627.97	20621.72	2062.17	1882.76
abr-20	40501.99	4050.20	3711.20	21094.78	2109.48	1925.95
may-20	40501.99	4050.20	3711.20	21094.78	2109.48	1925.95
jun-20	40501.99	4050.20	3711.20	21094.78	2109.48	1925.95
jul-20	40501.99	4050.20	3711.20	21094.78	2109.48	1925.95
ago-20	40501.99	4455.22	3744.94	21094.78	2320.43	1943.46
sep-20	40501.99	4455.22	3744.94	21094.78	2320.43	1943.46
oct-20	47501.99	5225.22	4392.18	24740.62	2721.47	2279.35
nov-20	47501.99	5225.22	4392.18	24740.62	2721.47	2279.35
dic-20	47501.99	5225.22	4392.18	24740.62	2721.47	2279.35
ene-21	50827.13	5590.98	4699.63	26472.46	2911.97	2438.91
feb-21	54152.27	5956.75	5007.08	28204.31	3102.47	2598.46
mar-21	57477.41	6322.52	5314.53	29936.15	3292.98	2758.02
abr-21	57477.41	6322.52	5314.53	29936.15	3292.98	2758.02
may-21	62075.60	6828.32	5739.70	32331.04	3556.41	2978.66
jun-21	62075.60	6828.32	5739.70	32331.04	3556.41	2978.66
jul-21	66075.60	7268.32	6109.55	32331.04	3556.41	2978.66
ago-21	66075.60	7929.07	6164.59	34414.37	4129.72	3199.16
sep-21	66673.80	8000.86	6220.40	34725.93	4167.11	3228.12
oct-21	66673.80	8000.86	6220.40	34725.93	4167.11	3228.12
nov-21	71846.76	8621.61	6703.02	37420.19	4490.42	3478.58
dic-21	71846.76	8621.61	6703.02	37420.19	4490.42	3478.58
ene-22	76444.95	9173.39	7132.01	39815.08	4777.81	3701.21

feb-22	82767.47	9932.10	7721.87	43108.05	5172.97	4007.32
SUBTOTAL	1543122.40	170695.53	142761.03	801626.18	88674.75	73894.98
TOTAL	1856578.97			964195.91		
		DIFERENCIA	892383.06			

**2.- DIFERENCIAS DE SAC:** El pago reducido de las remuneraciones determinó que dicha deficiencia se trasladara a la liquidación de los Sueldos Anuales Complementarios que le correspondían a la misma, por lo que con base en las mismas consideraciones formuladas en el rubro anterior, corresponde liquidar las diferencias entre los Sueldos Anuales complementarios devengados y los percibidos de la siguiente manera:

MES	DEVENGADA	PERCIBIDA	DIFERENCIA
dic-19	19713.59	10264.65	9448.94
jun-20	24131.69	12565.11	11566.59
dic-20	28559.69	14870.72	13688.97
jun-21	37321.81	19433.06	17888.75
dic-21	43585.69	22694.60	20891.10
SUBTOTAL			73484.35

**TOTAL: \$ 965.867,41.-**

## **VI.- PRUEBA.-**

### **DOCUMENTAL:**

Con la presente demanda acompaño la siguiente documentación a los fines de acreditar los supuestos de hecho alegados ut supra:

- 1- Telegrama Ley 23.789, TCL CD 088080828, de fecha 23/02/22.-
- 2- Telegrama Ley 23.789, TCL CD 38431991 1, de fecha 24/06/22.-

### **3- Poder ad Litem.-**

Toda la documentación acompañada con la Presente consta en Original, en poder de este representante, asumiendo la obligación de conservar la misma y mantenerla a disposición del juzgado. A su vez es acompañada en formato digital.-

A la vez indico que obra en poder de la demandada la documentación contable, correspondiente a las exigencias legales de su giro comercial habitual y que tiene el deber de conservar.-

Toda otra documentación que sea pertinente y que se solicitará por la vía adecuada y en la etapa oportuna.-

### **VII.- FORMULO RESERVA DEL CASO FEDERAL.-**

Para el hipotético e improbable caso que SS no hiciere lugar a lo peticionado en esta demanda, dejo hecha reserva del Caso Federal, para ocurrir por la vía del art. 14 de la Ley 48, por verse violado el derecho de propiedad de mi mandante, el de protección del Trabajo, de condiciones dignas y equitativas de labor, consagrados en el art. 14 bis de la Constitución Nacional.-

### **VIII.- PETITORIO:**

Por todo lo expuesto a Su Señoría es que de forma precisa solicito:

- 1-** Se me tenga por presentado en el carácter invocado.  
Se me dé intervención de ley. Por constituido el domicilio legal.
- 2-** Por presentada la documentación.

**3-** Se corra traslado a la accionada de la presente demanda en el domicilio denunciado, a fin de que se apersone a estar a derecho en el término y bajo apercibimiento de ley.

**4-** Se comunique a la demandada que deberá mantener su documentación contable a disposición del juzgado. -

**5-** Oportunamente se dicte sentencia haciendo lugar a la demanda en todas sus partes, condenándose al accionado a abonar a mi mandante la suma de **\$ 965.867,41** (PESOS novecientos sesenta y cinco mil ochocientos sesenta y siete con 41/100), con más los intereses correspondientes, costas y gastos del presente juicio.-

**6-** Se tenga presente la reserva del caso federal.-

**7-** Solicito se obligue a la demandada a regularizar la situación salarial del Actor, con vistas a las futuras liquidaciones de sueldo, en tanto debe abonar, cuanto menos, un salario acorde a la jornada completa de la Categoría Administrativo B, CCT 130/75.-

**PROVEER DE CONFORMIDAD**

**SERA JUSTICIA.-**