

Expediente: **436/22**

Carátula: **MEDINA MARCELA PAOLA C/ AEGIS ARGENTINA S.A S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO VIII**

Tipo Actuación: **FONDO**

Fecha Depósito: **14/06/2023 - 00:00**

Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:

20331637913 - MEDINA, MARCELA PAOLA-ACTOR

900000000000 - AEGIS ARGENTINA S.A., -DEMANDADO

33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO VIII

ACTUACIONES N°: 436/22



H103084386990

JUICIO: MEDINA MARCELA PAOLA c/ AEGIS ARGENTINA S.A s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N° 436/22.

San Miguel de Tucumán, 13 de junio de 2023.-

AUTOS Y VISTOS: para dictar sentencia definitiva en la presente causa, de cuyo estudio

RESULTA:

Que en los autos del título se apersona el letrado Miguel Angel Nader, matrícula profesional n° 8136; en representación de la Sra. Marcela Paola Medina, DNI N° 36.584.376, domiciliada en calle Lola Mora n° 68 de la ciudad de San Miguel de Tucumán. Justifica la personería invocada mediante poder ad litem que acompaña.

Inicia demanda por cobro de pesos en contra de Aegis Argentina SA, CUIT N° 30-70984936-7, con domicilio sito en calle n° Juan B. Alberdi n° 165; por la suma de \$2.021.117,33 en concepto de antigüedad, preaviso, SAC sobre preaviso, integración del mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, vacaciones no gozadas y SAC proporcional; multa del art. 80 de la LCT; art. 2 de la Ley n° 25.323; diferencias salariales por los períodos de enero del 2020 hasta diciembre del 2021 (no prescriptos); doble indemnización DNU N° 39/2021.

Manifiesta la actora en su escrito inicial que ingresó a trabajar para la firma accionada como empleada de carácter permanente el 13/10/2015 y lo hizo hasta el 16/12/2021.

Cuenta que tenía la calificación profesional de Agente y que le correspondía estar registrada bajo la Categoría de Administrativo A del CCT n° 130/75.

Cumplía servicios tercerizados, y entre sus tareas se encontraban las de atención telefónica de llamadas salientes y entrantes, asesoramiento y venta de productos correspondientes a la campaña asignada.

Se desempeñaba en el call center ubicado en calle Alberdi n° 165, de ésta ciudad.

Relata que trabajaba 5 horas diarias, 5 días a la semana, los días lunes, martes y de jueves a sábado de 10 a 15 hs.

Detalla que percibía sus haberes de forma mensual, en efectivo.

Describe además que recibía capacitaciones semanales o quincenales respecto a actualizaciones de sistema operativo e informático de la patronal y las condiciones comerciales de su cliente tercerizador. Destaca que se hacían fuera del horario formal de trabajo y eran llamadas “coaching”, una hora antes o una hora después bajo apercibimiento de fuertes sanciones.

Manifiesta que sus trabajos consistían en atender llamada tras llamada, sin intervalos entre las mismas, durante el total de la jornada laboral de 6 horas diarias antes mencionada, en un ambiente ruidoso, y muchas veces con sillas sin respaldos, con las vinchas en mal estado, con un tiempo limitado de 7 minutos por jornada para ir al baño.

Relata que éstas circunstancias provocan un gran desgaste físico y psíquico de los trabajadores de call center y todo eso, 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 nominales trabajadas. Entiende que, en estos casos, 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.

Expone que conforme el acuerdo arribado entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios con la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa y la Cámara Argentina de Comercio, se estableció una jornada reducida para la actividad, equiparando la jornada laboral de 6 horas diarias y 36 horas semanales a la jornada completa de 8 horas diarias y 48 horas semanales de todos los empleados de comercio según CCT 130/75. Brinda los fundamentos por los cuales considera aplicable al caso el CCT n° 130/75.

Luego, respecto del Convenio 781-20, sostiene que fue suscripto por la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS) por la representación sindical y por la Cámara Argentina de Centros de Contacto (CAAC) por la parte empresaria en Octubre de 2019 y que afectó a 30.000 trabajadores de Centros de Contacto.

Agrega que en esta nueva maniobra perjudicial para los Telemarketers, se tornó evidente la regresión en materia de remuneraciones y derechos adquiridos jurisprudencialmente que se dispone; las cuales son menores a las reconocidas para la jornada completa en la Res. 782/2010 resultando totalmente desfavorable para los trabajadores.

Entiende que mientras que el anterior Convenio otorgaba a los empleados de Call Centers en la Categoría de Administrativo B una remuneración para noviembre de 2019 de \$33.086; el Convenio CCT-781-20 coloca a los telemarketers en Categoría 3 y 4 con sumas de \$24.815 y \$25.368 para la misma fecha; todo ello sin haberse modificado las condiciones objetivas en las que los trabajadores prestan sus servicios, simplemente existiendo una modificación burocrática en la paga.

Postula que debe prevalecer el principio de Primacía de la Realidad y que el juego Burocrático que se maneja en negociaciones Colectivas y que son esgrimidas en las demandas como logros negociales empresarios, no puede desplazar la Progresión Jurisprudencial unánime alcanzada en estos años.

En cuanto a la finalización de la relación laboral, expresa que la empresa la despidió invocando una justa causa alegando que la actora había incumplido con las pautas de procedimiento y deber de gestión de su campaña de Edenor.

A partir de allí, inicia el intercambio epistolar con Aegis, niega la causal de despido directo, asegura que no le comunicaron la causal en forma previa ni respetando los principios de no duplicación de la sanción por la misma falta (principio non bis in ídem); de contemporaneidad y de razonabilidad. Niega el despido arbitrado injustamente a su entender, rechaza la pretendida causa y las irregularidades que se le atribuyen sin ningún tipo de sustento válido.

Indica que el reclamo es simple y fundado: el despido directo sin justa causa fundada le da derecho al cobro de las indemnizaciones por despido y de las diferencias salariales, ya que la Sra. Medina debía percibir sus haberes como trabajadora de jornada completa, siendo que prestaba labores de durante 5 horas diarias, 5 días a la semana.

Por esa razón entiende que se encuentra legitimada a iniciar el presente reclamo.

Practica planilla de rubros reclamados, ofrece prueba documental, funda su derecho y concluye solicitando que se haga lugar a la demanda, con costas.

Corrido el traslado de ley, se presenta en la causa la letrada María Florencia Aramburu, matrícula profesional n° 7662, en representación de la accionada Aegis Argentina SA, CUIT N° 30-70984936-7, con domicilio sito en calle n° Juan B. Alberdi n° 165, de San Miguel de Tucumán. Acompaña poder general para juicios y en nombre de aquella contesta la demanda.

Realiza una negativa particular de la mayoría de los hechos expuestos en el escrito inicial y de la documentación acompañada con el mismo.

Niega adeudar suma alguna, niega que las tareas desarrolladas por la actora sean las descriptas en la demanda y que le corresponda la categoría de administrativo A del CCT n° 130/75.

Niega que la actora trabajara 5 horas por día durante 5 días a la semana; niega que la jornada laboral del actor supere el límite establecido por el art. 92 Ter de la LCT y que deba pagarle jornada completa. Asimismo niega que sea aplicable el art 92 ter LCT y que sea aplicable la Resolución n° 782/10 y el CCT n° 130/75.

Niega que no se haya hecho entrega en tiempo y forma de la documentación del art. 80 CPL.

Niega que Aegis Argentina deba diferencias salariales de ninguna naturaleza a la parte actora

Finalmente niega la base indemnizatoria reclamada y la planilla de rubros acompañada. Asimismo niega que corresponda el pago de las multas del art. 2 de la Ley n° 25.323 ni la del art. 80 de la LCT.

Por otro lado reconoce expresamente la emisión y recepción de los telegramas y cartas documentos intercambiadas entre Aegis Argentina SA y la actora.

Cuenta que Aegis es una compañía líder global en servicios de Contact Center y BPO (Business Process Outsourcing) cuya actividad es el desarrollo de herramientas comerciales (recursos

humanos, tecnología, datos estadísticos etc.). El objeto social de Aegis Argentina es, conforme reza el Art. 3 de su estatuto, la prestación de servicios de call y contact center a terceros.

Da su propia versión de los hechos y expresa que la Sra. Medina ingresó a prestar servicios en fecha 13/10/2015, estando registrada como vendedor B, jornada reducida y dentro del convenio 130/75; pasando luego a revestir la categoría de "Operación A", y su jornada era del tipo "reducida" dentro del CCT 781/20 como "Pers. Convencionado", tal como consta en recibos de sueldo, expedidos por Aegis. Por esa razón, entiende la accionada que el reclamo por diferencias salariales y aplicación de la jornada completa es absolutamente improcedente.

Respecto de las tareas que prestaba la actora, detalla que las mismas consistían en realizar ventas telefónicas para la campaña asignada, tarea respecto de la cual recibió capacitación profesional sobre estrategia de ventas, entre otros.

Relata que la Sra. Medina Marcela fue despedida con justa causa por desvío de llamadas por el cual se le inició un sumario interno y por la acumulación de sanciones previas, motivos expuestos por la demandada en la CD de fecha 16/12/2021, en la que describe que la actora faltó a sus deberes como trabajadora.

Sostiene la validez del convenio 781/20 y solicita se desestime la aplicación de lo normado por el art. 92 ter al sublite, y en consecuencia, se rechace el reclamo de marras.

Impugna planilla, ofrece prueba documental, cumple con el art. 61 CPL, formula reserva del caso federal, y concluye solicitando el rechazo de la demanda, con costas.

Abierta la causa a pruebas, el 19/8/2022 se lleva a cabo la audiencia prevista en el art. 69 CPL, que se tuvo por intentada y fracasada en atención a la incomparecencia de las partes.

Producido el informe del art. 101 CPL, Secretaría Actuarial informa el estado procesal de las pruebas ofrecidas por las partes; a saber:

- parte actora: 1) prueba instrumental: producida; 2) prueba informativa: producida; 3) prueba exhibición de documentación: producida; 4) prueba testimonial: no producida.

- parte demandada: 1) prueba documental reconocimiento: producida; 2) prueba informativa: no producida; 3) prueba testimonial: no producida.

Presentados los alegatos por ambas partes en tiempo y forma, por providencia de fecha 28/2/2023 se llaman los autos a despacho para dictar sentencia definitiva, la que notificada y firme, deja la causa en condiciones de ser resuelta.

Encontrándose los presentes autos a despacho para dictar sentencia definitiva, previo a resolver y atento el planteo deducido en la demanda por la parte actora de inconstitucionalidad del CCT 781/2020, el 26/4/2023 se corre vista a la Agente Fiscal de la I Nominación.

El 09/05/23 contesta vista el agente fiscal y con motivo de quedar en situación de incompatibilidad la representante legal de la accionada por haber ingresado al Poder Judicial, se la intima en su domicilio real a constituir nuevo domicilio digital sin que, vencido el término otorgado, compareciera en autos.

En fecha 01/06/23 se le aplica a la demandada el apercibimiento previsto en el art. 22 del CPL y se llaman nuevamente los autos a despacho para el dictado de sentencia, firme la providencia quedan en estado de resolver.

CONSIDERANDO:

I. Conforme con los términos de la demanda y de su responde constituyen hechos expresa o tácitamente admitidos por las partes y, por ende exentos de prueba, los siguientes: a) la existencia de la relación laboral habida entre la Sra. Marcela Paola Medina y Aegis Argentina SA; b) fecha de ingreso el 13/10/2015; c) que el fin de la relación laboral ocurrió por despido directo invocando justa causa, comunicado a la actora mediante la carta documento impostada el 16/12/2021. Sin perjuicio de ello, al analizar las cuestiones de justificación necesaria realizaré una breve consideración respecto a la fecha de finalización de la relación.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales deberé pronunciarme, conforme con el art. 265, inc. 5 CPCC (supletorio) son las siguientes: 1) CCT aplicable al caso y categoría profesional de la actora; 2) Modalidades del contrato de trabajo: encuadre normativo de la jornada laboral y horas cumplidas. Remuneraciones. Diferencias Salariales; 3) Fecha y causal del despido directo, su justificación; 4) procedencia de los rubros e importes reclamados; 5) intereses aplicables; 6) costas y honorarios.

II - Con el fin de determinar los elementos a los que habrá de estarse para dilucidar estas cuestiones, se analizará la atendibilidad de la prueba producida en autos, recordando que es facultad del sentenciante valorar únicamente las que considere pertinentes a tal fin sin que sea necesario adentrarse en el tratamiento de aquellas otras que, a su juicio, no resulten conducentes para esclarecer el acaecimiento de los hechos objeto del proceso. En este sentido, nuestro tribunal cimero tiene dicho que: "es preciso señalar que el tribunal de mérito es libre en la selección de las pruebas en las que habrá de determinar los hechos y su convicción judicial. La valoración del plexo probatorio no es más que un producto concreto de la conciencia de quien aprecia y juzga; valoración que compete en exclusiva a los jueces de mérito, conforme las reglas que gobiernan la sana crítica judicial" (CSJT, sentencia N° 940 del 13/10/2006).

Sentados estos lineamientos, procedo a adentrarme en el tratamiento de la plataforma probatoria conducente para la resolución de la causa.

I) Prueba documental:

a) CPA n° 1: la parte actora acompaña como prueba documental 4 telegramas ley 23.789 remitidos a la demandada y 5 cartas documento despachadas por la accionada, que componen parte del intercambio epistolar mantenido por las partes.

Al contestar demanda, la accionada reconoce el intercambio epistolar habido entre las partes, pero niega e impugna de forma genérica la validez y autenticidad de la totalidad de la restante documentación acompañada por la actora.

Ante ello, la parte actora ofrece prueba informativa (CPA N° 2), en cuyo marco el Correo Oficial de la República Argentina informa que la totalidad de los telegramas adjuntos a la demanda presentan similitud con los terceros ejemplares obrantes en sus archivos: CD n° 936110475, impostada el 20/12/2021 y entregada el 21/12/2021; CD n° 936115486, impuesta el 27/12/2021 y entregada el 28/12/2021; CD n° 936120720, impuesta el 7/1/2022 y entregada el 14/1/2022 y CD n° 934994288 impostada el 1/2/2022 y entregada el 2/2/2022.

En consecuencia, en atención al referido informe y a lo normado por el art. 88 CPL en relación a las restantes misivas que no fueron objeto de pronunciamiento por parte de la demandada, propicio declarar la autenticidad de la totalidad de las piezas postales acompañadas por la actora, las que serán consideradas en la presente resolución. Así lo declaro.

b) CPD n° 1: La demandada ofrece como instrumental: ficha personal y legajo de la actora; recibos de haberes emitidos desde el sistema Startek; notificaciones de sanciones mediante Startek, notificación de apertura de sumario por el desvío de llamada efectuado el 28/10/2021 emitida por el sistema Startek; notificación de fechas para el goce de la licencia anual extraordinaria desde el 8/11/2021 al 28/11/2021; recibo de haberes de noviembre del 2021 por adelanto de vacaciones con fecha de depósito el 12/11/2021 por la suma de \$23.245.49; notificación de sanción disciplinaria por llegadas tardes con suspensión de 7 días desde el 17/8/2021 al 23/8/2021 inclusive (sistema Startek) notificación de sanción disciplinaria por llegadas tarde con suspensión desde el 7/6/2021 hasta el 11/6/2021 inclusive (sistema Startek); suspensión de tres días desde el 28/8/2021 al 30/8/2021 porque el 14/8/2021 la actora se ausentó de su lugar de trabajo sin justificación alguna emitida por el sistema Startek; notificación de asuntos en pandemia para minimizar los efectos de Sars Covid-19 (sistema Startek); notificación sobre el plazo de realización del curso sobre IT y conducta de empleados obligatoria para todos los empleados Startek (sistema Startek); baja de AFIP con fecha de inicio el 13/10/2015 y fecha de cese el 16/12/2021 bajo el CCT n° 130/75 con categoría B como maestranza y servicios; notificaciones de sanciones, sumarios, cursos, declaracion jurada de domicilio con firma ológrafa de la actora.

- Respecto de toda la documentación acompañada con firma ológrafa de la actora y las misivas intercambiadas durante el intercambio epistolar, la actora mediante presentación del 25/7/2022 reconoció expresamente que, cito textual: "habiendo tomado conocimiento de la documentación acompañada por la accionada a los presentes autos, declaro que las firmas ológrafas insertas que se me atribuyen en la misma son de mi puño y letra, como así también reconozco la recepción de las cartas documento acompañada por la accionada". En consecuencia, mediante proveído de misma fecha se tuvo por reconocida la documentación atribuida a la actora y la correspondencia que se le hubiera dirigido, conforme lo previsto en el art. 88 del CPL.

- Cabe aclarar que al respecto de toda la documentación emitida por la accionada desde el sistema Startek y atribuida a la trabajadora por cuanto es documentación con firma digital, la actora nada ha dicho en la oportunidad de cumplir con el artículo 88 CPL.

La referida norma dispone que las partes deberán reconocer o negar categóricamente los documentos que se les atribuyen y que el incumplimiento determinará que se tenga por reconocidos o recibidos tales documentos. La actora, mediante presentación del 25/7/2022 expresa que ha tomado conocimiento de la documentación acompañada por la accionada a los presentes autos; y cabe advertir que la demandada acompañó en igual fecha (8/6/2022) la documentación emitida desde el sistema Startek con firma digital de la actora (recibos de haberes y notificaciones varias), como así tampoco la documentación con firma ológrafa y el intercambio epistolar. Sin embargo la parte actora ha reconocido expresamente las últimas y respecto de las primera nada a dicho.

Ahora, por cuanto la parte actora fue debidamente notificada mediante cédula cursada a su domicilio real y se pronunció respecto de parte de la documentación acompañada por la demanda mediante presentación del 25/7/2022 sin decir absolutamente nada respecto del resto de la documental acompañada por la demandada emitida desde el sistema Startek que le fuera atribuida por su empleadora; corresponde tener por reconocidos dichos documentos atento a que dejó vencer el plazo que le fue conferido para que se pronunciarse al respecto conforme lo establece el art. 88 CPL.

En consecuencia, corresponde tener por auténticos los documentos emitidos desde el sistema Startek que le fueran atribuibles a la actora (recibos de haberes; notificación de apertura de sumario por el desvío de llamada efectuado el 28/10/2021; notificación de fechas para el goce de la licencia anual extraordinaria desde el 8/11/2021 al 28/11/2021; recibo de haberes de noviembre del 2021 por

adelanto de vacaciones con fecha de depósito el 12/11/2021 por la suma de \$23.245.49; notificación de sanción disciplinaria por llegadas tardes con suspensión de 7 días desde el 17/8/2021 al 23/8/2021 inclusive; notificación de sanción disciplinaria por llegadas tarde con suspensión desde el 7/6/2021 hasta el 11/6/2021 inclusive; suspensión de tres días desde el 28/8/2021 al 30/8/2021 porque el 14/8/2021 la actora se ausentó de su lugar de trabajo sin justificación alguna; notificación de asuntos en pandemia para minimizar los efectos de Sars Covid-19; notificación sobre el plazo de realización del curso sobre IT y conducta de empleados obligatoria para todos los empleados Startek) y considerarlos en la presente resolución. Así lo determino.

- En cuanto a las altas y bajas de AFIP: las mismas no se encuentran firmadas por el actor, por lo que no es documentación que pueda ser atribuida a la Sra. Medina en los términos del art. 88 CPL atento a que -sin la firma del actor que defina su aceptación y reconocimiento-, tales documentos son declaraciones unilaterales de la demandada ante los organismos de contralor.

Sin embargo, al ser documentación acompañada por la demandada, los datos allí informados son declaraciones unilaterales de la empleadora, por lo que se tienen por reconocidos por la accionada los extremos que en dichos instrumentos pretende hacer valer. Así lo dispongo.

II) Prueba informativa (CPA n° 2): además del informe ya señalado en el punto anterior (remitido por el Correo Oficial de la República Argentina), obran en autos los de AFIP y SEOC, que contienen datos que resultan conducentes para la resolución de las cuestiones controvertidas. Atento a que ninguno de ellos fue objeto de impugnación por ninguna de las partes, serán considerados a tales efectos. Así lo declaro.

III) En cuanto a la prueba de exhibición de documentación ofrecida por la actora (CPA n° 3), cabe tener presente que la accionada si acompañó la documentación solicitada.

La misma no ha sido impugnada ni desconocida por la parte solicitante, por cuanto corresponde tenerla presente para resolver la presente resolutive. Así lo dispongo.

IV) No hay más pruebas que considerar.

Primera cuestión: CCT aplicable al caso y categoría profesional del actor.

1.- Controvierten los litigantes sobre el convenio aplicable a la relación que existió entre las partes - actora y demandada- y la categoría laboral.

1.1.- La parte actora sostiene que el convenio colectivo en el que debe encuadrarse el contrato de trabajo que la vinculo con Aegis Argentina SA es el CCT n° 130/75 que rige la actividad de los empleados de comercio, y que corresponde subsumirla en la categoría Administrativo "A" del citado dispositivo convencional.

A su turno, la demandada expresa que la trabajadora se desempeñó cumpliendo tareas de Vendedor B cuando se regía por CCT 130/75 y desde la vigencia del CCT n° 781/20 le corresponde la categoría de Operación A Pers. Convencionado.

1.2.- Vigencia y aplicabilidad del CCT 781/20

Ahora bien, corresponde en primer lugar realizar un examen sobre la vigencia y aplicabilidad del CCT n° 781/20.

- **Vigencia.**

Para dirimir esta cuestión corresponde en primer lugar realizar un examen para verificar desde qué fecha entra en vigencia el convenio colectivo de trabajo 781/20.

Cabe destacar que la homologación es el acto por el cual el estado, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, aprueba la convención colectiva pactada por las partes, otorgándole efecto de generalidad e imperatividad para todos los sujetos comprendidos en su ámbito (Manual de Derecho Colectivo del Trabajo, Mariano Recalde, pág. 385).

Ernesto Krotoschin tiene dicho que “la homologación tiene efecto constitutivo en cuanto a la obligatoriedad (general, forzosa) de la convención que sin ella solo tendría valor y eficacia como contrato de derecho común” (Tratado Práctico de Derecho de Trabajo, tomo II).

Respecto a la homologación de los convenios de empresa el Decreto n° 470/93, al modificar la reglamentación de la ley de convenciones colectivas de trabajo efectuada por decreto reglamentario n° 199/88, incorporó una norma que disponía que los convenios colectivos de trabajo de empresa en los que hubiera intervenido una asociación sindical con personería gremial que comprendiera a la empresa en su ámbito de actuación, no requerían homologación y debían ser simplemente registrados. Sin embargo, el art. 11° de la ley 25.877 sustituyó el art. 4° de la ley 14.250, que en su redacción actual expresa textualmente “Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias. 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. Los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el artículo 5° de esta ley. Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte.”

Al respecto, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo tiene dicho que 'las convenciones colectivas de trabajo para tener la eficacia de tales, requieren la homologación del Ministerio de Trabajo. Ello, para que su obligatoriedad no se limite a quienes lo suscribieron sino para que abarque a todos los trabajadores y empleadores de la actividad' (Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil y Comercial Federal, sala II 12/08/1997 Antuña, Víctor c. Ministerio de Defensa - Prefectura Naval-. LA LEY 1998-A, 219)”.

En referencia a la publicación, el art. 12 de la Ley 25.877 sustituyó el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria, por el siguiente: "Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso. El texto de las convenciones colectivas será publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dentro de los diez (10) días de registradas u homologadas, según corresponda. Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el citado Ministerio."

La jurisprudencia ha decidido reiteradamente que si no fue cumplido el requisito de la publicación el convenio carece de vigencia, sin que la publicación pueda ser suplida por la “impresión” de su texto

o por la difusión que pudiera habersele dado. (Derecho Colectivo del Trabajo, Carlos Alberto Etala, pág. 305-307).

La jurisprudencia ha decidido reiteradamente que si no fue cumplido el requisito de la publicación, el convenio carece de vigencia, sin que la publicación pueda ser suplida por la “impresión” de su texto o por la difusión que pudiera habersele dado. (Derecho Colectivo del Trabajo, Carlos Alberto Etala, pág. 305-307).

El CCT 781/20 y de la Resolución homologatoria n° 880/2020 del MTE y SS que la citada convención colectiva se encuentra homologada por la autoridad de aplicación y debidamente publicada el 03/08/2020, razones estas por las cuales considero que es un convenio vigente. Atento a los términos del art. 41 del CCT y por el período de transición allí previsto, resulta aplicable a partir de los 90 días (29/10/20) contados desde la fecha de celebración (29/07/20) Así lo declaro.

- Aplicabilidad.

La convención colectiva se encuentra homologada por la autoridad de aplicación y debidamente publicada, por lo que conforme a lo tratado, considero que el mismo es un convenio vigente. En consecuencia, procedere a analizar su aplicabilidad.

Analizadas las constancias de autos y las pruebas rendidas en este proceso, surge que la demandada reconoce que desde el ingreso de la actora el 13/10/2015 y hasta la entrada en vigencia del CCT 781/20 el convenio colectivo que regía la actividad y el contrato de trabajo de la trabajadora en particular era el CCT n° 130/75.

Del cuaderno de prueba informativa n° 2 de la parte actora, AFIP acompaña el informe extraído de la consulta de base registral de altas y bajas y se desprende que la Sr. Medina se encontraba registrada bajo el CCT 130/75 en la Categoría B - Maestranza y servicios.

Corroborado lo anterior, partiré de la base que desde la fecha de ingreso de la actora en Aegis Argentina SA y hasta la publicación del CCT 781/20; la actividad de los Telemarketers se encontraba regulada por el CCT 130/75, y el contrato de trabajo de la Sra. Medina en particular, también estaba regido por el convenio de los trabajadores del comercio.

Ahora, de la aplicación armónica de los artículos 7, 8 y 9 de la Ley de Contrato de Trabajo surge que las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas.

Luego dispone que las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación; y que las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

Afirma la LCT que en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Entonces, por aplicación de las disposiciones del art. 19 inc. b ley 14250 y 9 de la LCT, debe garantizarse a los trabajadores que un convenio posterior de ámbito distinto, sea mayor o menor, no pueda modificar al convenio anterior en tanto no establezca condiciones más favorables para el trabajador, conforme los criterios desarrollados precedentemente.

La Excma. Cámara del Trabajo sostiene al respecto de la aplicación del CCT 781/2020 por encima del 130/75 que: "No obstante que la sentencia en recurso no alcanza la solución por la vía del análisis de un posible conflicto de convenio o normas convencionales, y dado que la demandada abunda en sus agravios en argumentaciones al respecto, vale reiterar lo lógico que así sea, porque los CCT, propios del Derecho Colectivo del Trabajo, están destinados a surtir efectos en el marco del Derecho Individual del Trabajo. Ahora bien, con mayor precisión, puede afirmarse que el artículo 8 de la LCT regula la prelación de los CCT -o laudos con fuerza de tales- sobrevinientes, en el marco del contrato individual de trabajo vigente, sobre la ley y sobre lo pactado individualmente por las partes, en la medida en que resulte más favorable para el trabajador. Pero, si las partes hubieran pactado, en el marco del contrato individual de trabajo, mejores condiciones que las previstas en el CCT, aquellas mejores o más beneficiosas condiciones pactadas individualmente por las partes prevalecerán, naturalmente, sobre lo dispuesto en el CCT)". (Sala 1, Sentencia del 27/07/2022, Expte n° 329/21).

Vale reiterar lo expresado en numerosos fallos por las Cámaras de Apelaciones de la justicia local en relación a la inaplicabilidad del CCT 781/20 y consecuentemente la aplicación las disposiciones del CCT 130/75 por resultar un convenio más favorable por cuanto, por aplicación de las disposiciones el art. 19 inc. b ley 14250 y 9 de la LCT, debe garantizarse a los trabajadores que un convenio posterior de ámbito distinto, sea mayor o menor, no puede modificar al convenio anterior en tanto no establezca condiciones más favorables para el trabajador, conforme los criterios desarrollados precedentemente.

Siguiendo el criterio manifestado por el Tribunal Superior, entiendo también que, efectuada la comparación respecto de la determinación de las remuneraciones, se llega a la conclusión que entre los sueldos básicos de ambos convenios existe una disminución notoria y evidente de la remuneración de los trabajadores, tomándose en consideración la jornada de 8 hs y 48 semanales o bien para seis horas por considerar dicha jornada como completa en los términos del artículo 8 de la resolución 782/2010.

En consecuencia, cabe concluir que el convenio colectivo 781/20 no cumple con los requisitos previstos en el art. 19 de la ley 14250 ni del art. 9 LCT al disminuir notoriamente las remuneraciones que les correspondía percibir la actora por una jornada completa de labores y por lo tanto no le resulta aplicable. Así lo dispongo.

Por todas las razones expuestas en el acápite anterior, conforme a las pruebas rendidas en auto y especialmente a la documentación laboral acompañada por la accionada, surge que el CCT 130/75 aplicable a los empleados de comercio es el que regía indiscutidamente el contrato de trabajo de la parte actora desde el inicio de la relación la laboral en el 2015 y hasta la entrada en vigencia del CCT 781/20.

Reitero entonces que el CCT 781/20 es posterior al 130/75 y que establece condiciones menos favorables para los trabajadores, en detrimento de las que les eran reconocidas por el CCT n° 130/75, razón por la cual se ha determinado que el CCT 781/20 no resulta aplicable respecto de la relación de trabajo que unió a las partes litigantes en virtud de la aplicación de los principios de la norma más favorable al trabajador, el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, de progresividad y de no regresividad que rigen nuestra materia. Así lo dispongo.

En consecuencia, se declara que es aplicable al contrato de trabajo que vinculó a las partes el convenio colectivo de trabajo N° 130/75, que rige la actividad de los empleados de comercio. Así lo declaro.

1.3.- Categoría Profesional

Ahora bien, se determinó que el convenio colectivo de trabajo que debió aplicar la demandada durante la relación laboral con la actora es el n° 130/75, vigente al momento del inicio de la relación laboral en el 2015; por lo que es necesario entonces establecer, conforme a sus labores realizadas por la actora, qué categoría le correspondía dentro de dicho convenio.

- Posiciones de las partes.

La actora manifiesta que realizaba tareas de atención de clientes del call center de la demandada, atención telefónica de llamadas salientes y entrantes, asesoramiento y venta de productos correspondientes a la campaña asignada, por lo que debía estar categorizada como Administrativo A del CCT n° 130/75.

A su turno, la accionada da su versión de los hechos al contestar demanda y afirma que la Sra. Medina ingresó a prestar servicios para Aegis Argentina SA en fecha 13/10/2015, estando registrada como vendedor B, jornada reducida y dentro del convenio 130/75; pasando luego a revestir la categoría de "Operación A", y su jornada era del tipo "reducida" dentro del CCT 781/20 como "Pers. Convencionado", tal como consta en recibos de sueldo.

Respecto de las tareas que prestaba la Sra. Medina, señala la accionada que las mismas consistían en realizar ventas telefónicas para la campaña asignada, tarea respecto de la cual recibió capacitación profesional sobre estrategia de ventas, entre otros.

- Tareas prestadas. Categoría aplicable.

Cabe considerar para resolver la cuestión, que en la presente sentencia se declaró la inaplicabilidad del CCT n° 781/20 a la relación de trabajo que existió entre la actora y la demandada y se determinó que el convenio aplicable es el 130/75.

En ese orden de ideas, corresponde tener presente que el art. 6 del CCT 130/75 establece que se considera personal administrativo al que desempeña tareas referidas a la administración de la empresa. Dicho personal revistará en las siguientes categorías. Categoría A: telefonistas de hasta 5 líneas, archivistas, recibidores de mercaderías....". Y categoría B: oficial de segunda: pagadores; telefonistas con más de 5 líneas...".

Luego, el artículo 10 del CCT n° 130/75 establece que se considera personal de ventas a los trabajadores que se desempeñen en tareas y/u operaciones de venta cualquiera sea su tipificación, y revistirán la categoría b) los vendedores y promotores.

En este sentido, corresponde tener presente que ambas partes reconocen que la actora tenía entre sus funciones la venta de productos dentro de la campaña asignada, además de atención telefónica de llamadas entrantes y salientes de clientes.

En consecuencia, corresponde tener por acreditado que la Sra. Marcela Paola Medina realizaba tareas de atención a clientes, con atención de llamadas entrantes y salientes y ventas de productos de campaña en el Call Center de la demandada, razón por lo que la considero encuadrada en la categoría de Personal de Ventas, categoría B del CCT n° 130/75 atento que al desempeñarse en funciones propias de mas de una categoría, le corresponde ser encuadrada en la categoría mas alta dentro de las tareas cumplidas. Asi lo considero.

Segunda cuestión: Modalidades del contrato de trabajo: encuadre normativo de la jornada laboral y horas cumplidas. Remuneraciones. Diferencias Salariales.

2.1.- Los litigantes controvierten respecto al encuadre normativo de la jornada laboral que cumplía la actora, y respecto a si la demandada estaba obligada al pago de un salario completo o de uno proporcional a las horas efectivamente trabajadas. La cuestión litigiosa radica en determinar qué se entiende por jornada legal o convencional vigente para los trabajadores de call center y que remuneración le correspondía percibir al trabajador que, como en el caso del actor, trabajaba por debajo de la jornada máxima legal de la ley 11.544.

Expresó la parte actora que al prestar tareas con una jornada laboral de 5 horas diarias y 30 horas semanales, su contrato no fue a tiempo parcial, por cuanto superaba las 2/3 partes de la jornada completa para la actividad (que según Resolución 782/10 del MTE y SS, en el art. 8°, es de 6 horas diarias y 36 horas semanales), circunstancia que exigía aplicar las disposiciones del art. 92 ter de la LCT - no las del art. 198 LCT- y que se le pague la remuneración íntegra correspondiente a un trabajador de jornada completa, con categoría “Administrativo B” del CCT 130/75.

Por su parte la demandada niega deficiencia registral de la actora, niega que la actora cumpliera una jornada de 5 horas diarias y 30 semanales y afirma que le abonaban su salario como trabajador de la categoría de “Operación A”, y su jornada era del tipo “reducida” dentro del CCT 781/20 como “Pers. Convencionado”.

Asimismo, niega la accionada que la Sra. Medina haya laborado en exceso de las 2/3 partes de la jornada habitual como lo afirma el accionante. En ese sentido, manifiesta que para el hipotético caso que sea de aplicación lo acordado mediante la Resolución del MTE y SS n° 782/2010, lo cierto es que corresponde considerar lo dispuesto por el art. 198 de la LCT y no por el art. 92 ter de la LCT, por cuanto si la jornada máxima de la actividad fuera de 36 horas, su jornada era de 25 horas semanales, encuadra en la previsiones del art. 198 de la LCT y desde esa óptica no puede pretender que se pagase el trabajo como si fuese de 48 horas, por otro lado, el mismo art. 8° de la referida Resolución establece que en estos casos el salario se liquidará conforme al régimen de jornada acordada, lo que implica que la actora tuvo derecho a percibir su remuneración en función de la jornada efectivamente trabajada, no pudiendo pretender percibir haberes por servicios no prestados. En consecuencia sostiene que su reclamo resulta jurídicamente irrazonable.

Respecto de la jornada de trabajo efectivamente cumplida por la trabajadora, ninguna de las 2 partes ha producido prueba al respecto, ni documental ni testimonial.

El CPL dispone en su artículo 60 que el demandado deberá reconocer o negar los hechos en que se funda la demanda y que su silencio o respuestas evasivas se interpretarán como reconocimiento.

Ahora, cabe resaltar, que si bien la accionada niega que la Sra. Medina trabajara 5 horas diarias y 30 semanales, al contestar demanda no da su versión de los hechos acerca de la extensión de las jornadas cumplidas por la trabajadora y tampoco detalla el horario de entrada o de salida, ni acompaña planillas de ingreso y egreso que dieran cuenta de la jornada efectivamente cumplida por la actora.

Notificada y apercibida la parte demandada de lo prescripto por el art. 60 CPL al correrle traslado de la demanda, corresponde tener a Aegis Argentina SA por conforme respecto de la jornada de trabajo de 5 horas diarias y 30 semanales cumplida por la actora, conforme esta lo detallara en su escrito inicial de demanda. Así lo dispongo.

Ahora bien, se determinó que la jornada laboral de la actora tenía una extensión de cinco horas diarias y de veinticinco horas semanales. Así también, fueron coincidentes en señalar que la jornada habitual de la actividad de call center es de 6 horas diarias y hasta un tope máximo de 36 horas semanales, y que tal circunstancia surge de lo previsto por el art. 8 de la resolución N°

782/2010 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Planteada así la cuestión corresponde el análisis del plexo probatorio, recordando al respecto que - tal como la Corte Suprema de justicia de la Nación ha sentado criterio- el juzgador no está obligado a ponderar una por una y exhaustivamente todas las argumentaciones y pruebas agregadas a la causa, sino sólo aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones, ni a analizar todas las cuestiones y argumentos utilizados que -a su juicio- no sean decisivos (conf. CSJN, 29.4.70, La ley 139-617; 27.8.71, La Ley 144-611 y citas jurisprudenciales en "Código Procesal..." Morello, T° II-C, Pág. 68 punto 2, Editorial Abeledo - Perrot; art. 386, última parte, del Código Procesal; y de esta Sala, ver autos: "*Bazaras, Noemí c/ Kolynos*"; S.D. 32.313 del 29.6.99).

A fin de resolver la cuestión debatida por las partes, corresponde previamente, precisar el marco normativo de la jornada de trabajo vigente para la actividad.

La definición legal de la jornada de trabajo está contenida en el Art. 197 de la LCT que entiende por tal a todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

En cuanto a la extensión horaria, el Art. 1 de la Ley 11.544 ha establecido: "la duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privada (). *La limitación establecida por esta ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales para las explotaciones señaladas en el artículo.*"

En este sentido, el Art. 198 de la LCT dispone: "*la reducción de la jornada máxima legal procederá solamente cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia; la regulación particular de los contratos individuales o los convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.*" La norma transcripta autoriza la reducción de la jornada máxima legal pero solamente por medio de tres fuentes normativas: a) disposiciones nacionales reglamentarias; b) contratos individuales de trabajo y, c) convenios colectivos de trabajo (Contrato de trabajo, Carlos Alberto Etala, Astrea, 7ª edición, 1ª reimpresión 2014, página 112 y ss.). No cabe duda que las normas que rigen las modalidades de contratación que afectan la jornada laboral deben ser interpretadas de modo tal que se resguarden los derechos fundamentales del trabajador dependiente, entre los que cabe mencionar los receptados en los arts. 9, 12 y 66 LCT.

En este orden de ideas, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación homologó el acuerdo celebrado entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, por la parte sindical; y la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa y la Cámara Argentina de Comercio, por la parte empresarial, conforme a lo dispuesto por Ley de Negociación Colectiva N° 14.250, en el marco del CCT N° 130/75 (empleados de comercio). La homologación ministerial dio lugar al dictado de la Resolución 782/2010, que en el artículo 8 reguló condiciones laborales especiales para los trabajadores que se desempeñen en las empresas de servicios de *call center* para terceros. Específicamente, redujo las horas que conforman la jornada normal y habitual para esta rama de trabajadores establecidas en la ley 11.544 (8 horas diarias o 48 horas semanales), teniendo en cuenta las características particulares de esa actividad, en los siguientes términos: "*ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de call center para terceros y conforme las previsiones del art. 198 de la 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. Consecuentemente, la hora que exceda del actual régimen de jornada deberá ser considerada hora extra y abonarse con el recargo de ley. El salario, en tales casos, se liquidará conforme al régimen de jornada acordada*".

Esta última frase es clara en el sentido que no autoriza expresamente a reducir el salario, sino que remite al régimen de jornada acordada. Se trata de un supuesto excepcional de limitación horaria de la jornada de trabajo por las características de la actividad específica, de conformidad al Art. 198 de la LCT.

Cobra particular relevancia, a criterio de este Sentenciante, la referencia expresa de la norma colectiva a *"las condiciones especiales de trabajo"*, en tanto ello implica que los firmantes de dicho acuerdo han pretendido ponderar la incidencia de esas condiciones de trabajo sobre los dependientes del call center. No cabe duda que las partes del Acuerdo Colectivo tuvieron en cuenta que la prestación de servicios en un call center durante el plazo de la jornada legal de 8 horas diarias o 48 horas semanales, es susceptible de causar un daño no justificado en la salud de los dependientes, en virtud de las condiciones especiales en que se lleva a cabo dicha tarea.

En consecuencia, es la jornada de 36 horas la que debe ser considerada habitual en la actividad de la demandada, a fin de evaluar si en el caso concreto resulta aplicable lo dispuesto en el Art. 92 ter de la LCT.

Esta norma refiere al contrato de trabajo a tiempo parcial y considera tal a aquel en el que el trabajador se obliga a prestar servicios durante un número determinado de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad y establece en cuanto a la remuneración: *"En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esta proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa"*.

Habiendo concluido que la jornada habitual y completa de trabajo para la actividad de Call Center es de 36 horas, las 2/3 partes a las que alude el Art. 92 ter de la LCT no debían superar las 24 horas semanales, lo cual no acontece en este caso donde la actora cumplía 25 horas semanales, encuadrándose entonces en la obligación que impone la norma (art 92 ter LCT), que expresamente establece que *"Si la jornada pactada supera esta proporción (las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad) el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa"*.

La pretensión de la accionada de interpretar el art. 198 de la LCT y la Resolución n° 782/2010 del MTE y SS como normativa que permite la reducción proporcional del salario del trabajador a las horas efectivamente trabajadas, no se sostiene si consideramos que el art. 198 y el art. 92 ter de la LCT configuran un supuesto de concurrencia no conflictiva, atento a que el art. 198 no establece 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, 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 jornada pactada.

Corresponde considerar al art. 198 LCT como una norma de competencia que nos indica qué autoridades 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. No puede pretenderse reducir el salario del trabajador con base en una norma que solo establece como se puede reducir el máximo legal de la jornada, pero en ningún momento habilita a disminuir básicos salariales, como sí lo hace el art. 92 ter LCT. Por lo tanto, carece de fundamento lógico y legal el pretender recortar el salario en forma proporcional a quienes trabajan en jornadas reducidas comprendidas en el genérico art. 198 LCT, sin que se presenten las condiciones exigidas para la existencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial del art. 92 ter LCT.

Tampoco podemos considerar que el artículo 8° de la Resolución n°782/10 autoriza la reducción proporcional del salario por cuanto ello implicaría modificar en perjuicio del trabajador, una condición de trabajo establecida por una norma legal, lo cual se encuentra vedado por los arts. 7° de la ley 14.250 y 7° de la LCT. Lo que si no deja dudas el Acta Acuerdo de referencia, es que las partes signatarias del Convenio 130/75- mediante una de las fuentes autorizadas por el art. 198 LCT- redujeron el máximo legal para la actividad de Call Center, de 8 horas diarias o 48 horas semanales, a 6 horas diarias o 36 semanales, y por tanto debe presumirse que este último tope es la jornada habitual de aquella actividad.

Siguiendo estos razonamientos es que nuestra Corte Suprema ha establecido la siguiente doctrina legal: *"En virtud de una interpretación armónica de los arts. 92 ter y 198 de la LCT, el dependiente vinculado por un contrato de trabajo con una jornada pactada y laborada igual o superior a las 2/3 partes de la habitual, tiene derecho a la misma remuneración que le corresponde al operario de jornada completa"*. (Concha, Alejandro Miguel c/Walmart SRL s/cobro, sentencia n° 1297 del 05/09/17).

Teniendo presente que en la cuestión precedente se resolvió que resulta aplicable a la relación laboral entre las partes litigantes el CCT 130/75 y el encuadramiento de la actora como personal de Ventas, categoría B, es la remuneración establecida convencionalmente para la jornada completa de esta categoría profesional la que debía abonar la demandada a la actora Marcela Paola Medina durante la vigencia de la relación laboral. Así lo declaro.

2.2.- Por todo lo hasta aquí expuesto, cabe concluir que resulta procedente el reclamo de diferencias salariales por los períodos de enero del 2020 hasta diciembre del 2021. Así lo dispongo.

2.3.- Planteo de inconstitucionalidad del CCT 781/20.

Atento a lo resuelto en las cuestiones precedentes, en el sentido de que no es aplicable el CCT 781/2020 a la relación laboral que vinculó a la actora con la demandada, resulta **ABSTRACTO** el tratamiento y resolución del planteo de inconstitucionalidad formulado por la parte actora en contra de la norma convencional.

Tercera Cuestión: causal del despido directo, su justificación.

3.1.- Fecha del despido.

Las partes están de acuerdo en que el despido de la Sra. Medina se produjo mediante la carta documento impostada el 16/12/2021, por la cual Aegis Argentina SA comunica a la trabajadora que es despedida con invocación de justa causa.

Cabe aquí, hacer una pequeña referencia acerca de que no surge de la prueba informativa producida en el cuaderno de prueba n° 2 de la actora que el correo determine la fecha en que la carta documento de despido fue recibida por el trabajador; fecha ésta que -en virtud de la teoría recepticia de las comunicaciones imperante en nuestro sistema- configuraría la fecha exacta en la que se produjo el despido.

En consecuencia, se tiene como fecha cierta de despido la fecha de impostación de la carta documento de despido, fecha que además ha sido reconocida expresamente por ambas partes, es decir el 16/12/2021. Así lo declaro.

Asimismo, cabe aclarar que si bien la actora también se da por despedida mediante telegrama ley n° 936110475, impostada por el correo el 20/12/2021; la fecha de finalización del contrato de trabajo es una sola, por lo que atento a que se determinó que la fecha de despido fue el 16/12/2021, resulta abstracto desarrollar el despido indirecto efectuado por la actora el 20/12/2021 atento a que en esa

fecha ya había finalizado la relación laboral de la Sra. Medina con Aegis Argentina SA. Así lo dispongo.

3.2.- Causal de despido.

- Posiciones de las partes.

La parte actora detalla en su escrito inicial que la finalización de la relación laboral se configuró porque la empresa la despidió invocando una justa causa alegando que la Sra. Medina había incumplido con las pautas de procedimiento y deber de gestión de su campaña de Edenor, y que atento a sus antecedentes disciplinarios, ello había generado “una acumulación excesiva de sanciones”. Sin embargo, entiende la Sra. Medina que todo ello es totalmente contrario a la realidad de los hechos y atenta contra el derecho de defensa de la trabajadora, quien no tuvo oportunidad de realizar el pertinente descargo.

Sostiene la Sra. Medina que no le fue remitida la carta documento notificando la supuesta falta con la debida antelación, en total incumplimiento de lo dispuesto por el art. 231 de la LCT; impidiéndole así realizar un descargo al respecto y atentando contra el derecho de defensa del trabajador; razón por la cual la causa invocada por la parte empleadora no le es imputable porque no ha sido notificada de la falta cometida ni de la sanción aplicada en consecuencia, ni de un sumario administrativo mediante el cual se investiguen los hechos de los que se la acusa. Entiende que el despido es injustificado y que en consecuencia le corresponden las indemnizaciones por despido directo sin causa justificada.

La accionada asegura que se realizó un sumario interno del que resultó que la Sra. Medina desvió de forma intencional una llamada el día 28/10/2021, lo que no era la primera vez que sucedía; lo que sumado además de numerosas faltas anteriores, ocasionó la pérdida de confianza, impidiendo la continuidad del vínculo laboral. Manifiesta que la actora fue notificada del sumario interno iniciado mediante la plataforma Tu Recibo (siendo firmado por la misma) a fin de que efectuara descargo en su defensa, optando la misma por no realizarlo.

3.3.- El despido directo es aquel que produce el empleador imputándole al trabajador una injuria que no consiente la prosecución del contrato, conforme lo dispone el art. 242 de la LCT.

El despido directo por justa causa establece que la patronal podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte del trabajador/a de las obligaciones resultantes del contrato de trabajo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación.

Entonces el despido directo con aparente justa causa requiere la imputación de una parte -la empleadora- a la otra -trabajador/a- de incumplimientos que impiden continuar con la ejecución del contrato de trabajo.

La valoración de la justa causa deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la LCT y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Si la empleadora está decidida a extinguir la relación, debe comunicar expresamente el despido y denunciar expresamente la inobservancia por parte del trabajador de las obligaciones resultantes del contrato de trabajo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación.

La causal invocada para extinguir el contrato debe tener expresión suficiente de los hechos que se toman como base para imputar responsabilidad a la otra parte. Éstos no pueden ser cambiados una vez notificado el despido, ni, obviamente, modificados con la interposición de la demanda o su contestación. Es así que una vez establecidos los hechos y la causal invocada, sólo éstos pueden ser objeto de prueba y resolución judicial.

La injuria laboral implica la violación de algunas de las obligaciones que la Ley de Contrato de Trabajo impone tanto al empleador como al trabajador empleado.

El término injuria no tiene aquí el significado del derecho penal sino que se refiere al incumplimiento contractual de una de las partes violatorio de las obligaciones que la ley impone a su cargo.

En este sentido tiene dicho la Suprema Corte de Bs. As. que el concepto de injuria es específico del derecho del trabajo y consiste en un acto contra el derecho de otro. Para que ese obrar contrario a derecho se erija en justa causa de despido debe asumir cierta magnitud, suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 de la LCT, y su valoración debe realizarse teniéndose en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad.

Así, para configurarse la injuria deben existir los siguientes requisitos:

- Incumplimientos por parte del trabajador: es decir que el trabajador debe dejar de cumplir voluntariamente algunas de las obligaciones a su cargo.
- Proporcionalidad: la violación o incumplimiento contractual por parte del trabajador debe tener una gravedad tal que justifique la decisión. En este sentido no pueden establecerse reglas fijas, y cada caso es una situación de hecho que evaluará el tribunal de trabajo.

Tiene dicho la Suprema Corte que la injuria es un incumplimiento (ilícito contractual) de las obligaciones de prestación (trabajo, pago de salario), o de conducta (diligencia, buena fe, etc.) que para justificar el despido debe impedir la prosecución de la relación contractual.

También debe existir proporcionalidad entre la falta y la sanción y debe ser contemporánea a la desvinculación. Así, si el trabajador tiene antecedentes disciplinarios desfavorables, la relación de proporcionalidad en la valoración de la injuria no debe limitarse al último hecho que determinó el despido, sino que éste debe ser ponderado en su correlación con tales antecedentes, pues la injuria susceptible de legitimar la ruptura unilateral del contrato puede provenir tanto de un hecho aislado de una gravedad tal que impida -por sí solo- la prosecución del contrato (dimensión cualitativa de la injuria) como de una serie concatenada de hechos que aisladamente considerados no resulten de entidad, aunque valorados luego en su conjunto pueden igualmente justificar el despido (dimensión cuantitativa de la injuria).

No obstante, es de destacar que es doctrina de la Suprema Corte en caso de invocarse antecedentes disciplinarios -que deben haber sido citados en la notificación rescisoria para invocarse en el juicio-, no debe considerarse justificado el despido del trabajador si no se acredita la última falta que se le imputa como determinante de la extinción del contrato, ya que de ese modo no se configura la gravedad cuantitativa que legitima la ruptura del vínculo laboral. Es decir que los antecedentes desfavorables del trabajador sólo cobran virtualidad ante una nueva falta sancionable.

Asimismo, se ha dicho que carece de proporcionalidad la cesantía del trabajador que, por ejemplo, durante su desempeño para la demandada no fue objeto de sanción disciplinaria alguna si en la falta cometida que determinó su despido -y que no causó menoscabo patrimonial al empleador- no hubo mala fe por parte de aquél (art. 242 de la LCT).

Ahora bien, ello no obsta a que si la falta tiene gravedad suficiente, la ausencia de antecedentes no justifique el despido. Ello así, pues si el hecho que determina la injuria tiene una gravedad cualitativa suficiente para tornar por sí solo imposible la prosecución del contrato, la falta de antecedentes deviene irrelevante para restarle virtualidad extintiva .

- Contemporaneidad: el despido, cuando se utiliza como sanción disciplinaria, debe guardar relación de contemporaneidad con la falta o incumplimiento que se dirige a sancionar, desde que la valoración de la injuria que justifica una medida de semejante entidad debe realizarse teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad.

Si se requiriese una investigación para determinar la injuria, una vez cerrada la misma se debe notificar de su resultado al trabajador y consecuentemente el despido. Si bien es cierto que el despido, cuando se utiliza como sanción disciplinaria, debe guardar una relación de contemporaneidad con la falta o incumplimiento que se dirige a sancionar, desde que la valoración de la injuria que justifica una medida de semejante entidad debe realizarse teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad, no lo es menos que el recaudo de inmediatez entre los hechos invocados para la cesantía y el acto rescisorio debe ponderarse de conformidad con las circunstancias particulares del caso.

3.4.- Intercambio espistolar.

En la carta documento de despido, la demandada expresa, cito textual: "Teniendo en cuenta que: conforme las auditorias rutinarias realizadas por Departamento de Calidad y Operaciones, se detectó que el día 28/10/2021 Ud. incurrió en el desvío consistente en no gestionar la llamada proveniente del N° 7024133715474331384.Ud. incumpliendo con las pautas de procedimiento y deber de gestión, ya que Ud. no respetó el proceso establecido por la cuenta EDENOR para la cual Ud. presta tareas. De este modo y con motivo del desvío referido, se le instruyo un sumario interno notificado mediante la plataforma TU RECIBO y del cual Ud. pese a haber tomado conocimiento del mismo mediante firma en conformidad de fecha 24/11/2021 no ha manifestado descargo alguno. Del sumario referido se desprende con meridiana claridad su falta de colaboración, atención y compromiso con sus tareas y con las obligaciones que le corresponden conforme su contrato de trabajo, ya que Ud. demostró su total falta de compromiso, inconductas que agravan aún más sus faltas. Todo ello sumado a que Ud. cuenta a la fecha con los siguientes antecedentes disciplinarios 1) 23/02/2021:suspensión de 3 días por sanción operativa;2) 05/03/2021:suspensión por 1 día por ausencias injustificadas del día 18/02/2021 ;3) 19/04/2021:suspensión de 3 días por llegadas tardes;4) 07/06/2021suspensión de 5 días por llegadas tardes;5) 17/08/2021 suspensión de 7 días por llegadas tardes;6) 28/08/2021 Suspensión de 3 dias por ausencia injustificada de fecha 14/08/2021. Por las circunstancias expuestas, en atención a su reiterada y persistente falta de colaboración, atención y compromiso, constituyendo esta una de las obligaciones más básicas de su contrato de trabajo sumado que a pesar de que esta empresa durante el último año, aplicó reiteradas sanciones con el objetivo que usted revierta su conducta y cumpla correctamente con las tareas para las cuales fue contratada, usted ha decidido empeorar de manera sistemática sus inconductas, a sabiendas que estos incumplimientos implican que la empresa incumpla en la prestación de servicios acordadas con nuestros clientes. Peor aún, sus dolosos incumplimientos someten a esta empresa a graves multas comerciales. A raíz de ello y habiendo Ud. sido notificada que de no modificar dichas conductas la harían pasible de aplicársele sanciones de mayor gravedad es que hacemos efectivo el apercibimiento referido y en consecuencia le notificamos que Ud. queda despedida con justa causa conforme lo dispuesto por el art. 242 de la LCT por acumulación excesiva de sanciones. La liquidación final será depositada dentro del término legal en su cuenta sueldo. Respecto a los certificados art. 80 LCT, lo intimamos a denunciar su casilla de mail a fin de remitir los mismos suscriptos con la firma digital del apoderado de la empresa. En su defecto, serán

enviados a su casilla denunciada en carácter de declaración jurada obrante en nuestros registros. En cuanto a las herramientas de trabajo entregadas a Ud. por esta empresa para que desarrolle los servicios para los que fue contratado desde su hogar, deberán ser puestas a nuestra disposición debido a la finalización del contrato de trabajo, siendo su deber entregarlas bajo apercibimiento de efectuar la denuncia penal correspondiente. Queda Ud. debidamente notificada".

3.5.- Vistas las posiciones asumidas por las partes, y analizada la prueba pertinente y atendible para resolver esta cuestión, corresponde ahora analizar la legitimidad y justificación del despido decidido por la empleadora.

De la carta documento de despido surge claro que Aegis Argentina invoca las siguientes causas como hechos configurativos de la injuria:

- que la Sra. Medina incurrió en el desvío consistente en no gestionar la llamada proveniente del N° 7024133715474331384 incumpliendo con las pautas de procedimiento y deber de gestión. Este último hecho por el cual se la despide con causa, fue notificado a la Sra. Medina en la plataforma Startek.

- la Sra. Medina Marcela registraba numerosos antecedentes disciplinarios por los cuales la empresa había tenido que aplicarle sanciones, suspensiones y apercibimientos, no cumpliendo así con sus deberes por terminar cortando las llamadas de clientes

Previo a entrar de lleno en el análisis de la cuestión planteada, es importante abordar brevemente algunas consideraciones:

- Cabe para el análisis de este proceso, recordar especialmente que en materia de contrato de trabajo la LCT dispone en su art. 62 que las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, ya sea que resulten de la ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

Asimismo, rige el principio de continuidad del contrato de trabajo, y mientras dure el mismo -al menos- las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

En este sentido, surge claro de la prueba documental aportada a la causa que Aegis Argentina SA ha notificado a la actora una a una cada conducta cometida por ella, e iba al mismo tiempo aplicándole sanciones por esas faltas e incumplimientos cometidos por la accionada.

Entre la documentación con firma ológrafa reconocida expresamente por la actora, se encuentra una nota del 13/10/2015, donde se la notifica de los procedimientos a seguir en caso de sanciones disciplinarias y se le comunica también que son pasibles de sanciones las siguientes conductas: incumplimientos de la cuenta, ausencias, llegadas tardes, incumplimientos de las normas de trabajo y convivencias.

Las sanciones mas antiguas han sido reconocidas expresamente por la actora, ya que las notificaciones de las mismas cuentan con firma ológrafa, y las que fueron notificadas mediante el sistema Startek también se las tuvo por reconocidas por las Sra. Medina, atento a que en oportunidad de expedirse negando o desconociendo la documentación que intenta imputársele conforme lo manda el art. 88 CPL, la actora nada ha dicho acerca de todas las sanciones notificadas ni de los recibos de haberes con firma digital en los que se descuentan los días no trabajados conforme a las sanciones establecidas y comunicadas mediante Startek.

Asimismo el 22/1/2020 se le notificó la apertura de un sumario interno efectuado a causa de que por controles de auditoría se detectó que había incurrido en desvío de llamadas o no las atendía y se le dio la oportunidad de realizar un descargo.

Desde el 2018 en adelante -y hasta la fecha del despido- se observan con firma ológrafa de la actora y emitidas desde el sistema Startek, numerosas comunicaciones por llegadas tardes por las cuales a las cuales se le aplican sanciones como suspensiones sin goce de sueldo.

Finalmente, también consta en nota de fecha 23/8/2021 que se notifica a la actora de una sanción disciplinaria debido a que en fecha 14/8/2021 se ausentó de su lugar de trabajo sin justificación alguna, por la cual, previa explicación de los motivos y de los daños que causa en la organización de la empresa esa conducta, se la sanciona con suspensión sin goce de sueldo por 3 días, solicitando considera la falta efectuada, avisándole que dicha nota quedará adjuntada a su legajo y bajo apercibimiento de que si incurre nuevamente en falta similares ello originará la imposición de una sanción disciplinaria mas severa.

Se puede observar que la empleadora ha cuidado pacientemente la relación de trabajo y la conservación y continuidad del contrato de trabajo, atento a que ha notificado a la actora de cada conducta y sanción que se le aplicaba y sus motivos, en numerosas oportunidades desde el 2018 hasta el 2021.

- Luego, cabe considerar que el artículo 243 de la LCT establece la forma del despido directo para el caso en el que el empleador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa.

El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas.

La accionada ha comunicado a la trabajadora fehacientemente, por escrito, mediante carta documento impostada el 16/12/2020 el despido directo (que ha sido acompañada también con la documentación original por la actora y reconocida por ésta).

A su vez, ha descripto de forma clara y suficiente cada uno de los hechos e inconductas de la trabajadora en los que funda la ruptura del contrato.

Y finalmente, al contestar demanda, ha invocado como defensa ante el reclamo de la actora los mismos hechos que configuraron la injuria y por los cuales se hizo imposible la prosecución del vínculo laboral.

Es decir que Aegis Argentina SA ha cumplido con los requisitos de forma exigidos en el art. 243 de la LCT para configurar el despido invocando una justa causa. Así lo dispongo.

Ahora, entrando al análisis de la justificación del despido directo configurado por la empleadora y respecto de la justa causa, enuncia en el art. 242 que una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

Nuestra legislación no enumera ni determina cuales son los incumplimientos que configuran la injuria, pero sí otorga como elemento tipificante de la misma que el hecho injuriante debe tener una gravedad tal que no consienta la prosecución de la relación laboral.

Ackerman define a la injuria laboral como "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 laboral" (El Despido, Ed. Rubinzal Culzoni, pag. 138, Año 2019).

El jurista destaca los elementos que deben concurrir para configurarla: existencia de un acto contrario a derecho; inobservancia de deberes de prestación o de conducta; imputabilidad a una de las partes; lesión del vínculo laboral.

La valoración al respecto de la configuración de la injuria deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la LCT, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

En el sub lite la empleadora cumplió con todas las premisas que se le exigen para que -configurada la injuria- el despido directo fundado con causa en ese hecho injurioso, sea proporcional y oportuno, conforme lo detallaré a continuación.

- Incumplimientos por parte de la trabajadora: conforme surge de las pruebas rendidas en autos, la parte accionada ha notificado y sancionado a la trabajadora durante todo el 2021 -y mucho antes también, 2016, 2018- por numerosas y constantes llegadas tardes, por ausentarse de su lugar de trabajo sin previo aviso ni justificación alguna, e incluso en enero de 2020 también se la notifico por desvío de llamadas y falta de observación de los procedimientos operativos en la atención de las llamadas de la campaña.

Respecto a las faltas enunciadas en la carta documento de despido, las analizaré una a una:

1- el día 28/10/2021 incurrió en el desvío consistente en no gestionar la llamada proveniente del N° 7024133715474331384. Aegis funda la gravedad del incumplimiento en que la Sra. Medina incumplió con las pautas de procedimiento y deber de gestión.

La Sra. Medina fue comunicada por nota sobre la apertura de un sumario en base al hecho de que, por una auditoría de rutina realizada por el departamento de Calidad y Operaciones, la empleadora ha tomado conocimiento de que el día 28/10/2021 habría incurrido en el desvío consistente en no gestionar la llamada proveniente del n° 7024133715474331384. Destaca además en esa nota la empresa que la Sra. Medina no habría realizado ningún tipo de gestión ni habría aplicado los procedimientos marcados por la Campaña, ya que la ingresar la llamada utilizó la herramienta HOLD (espera) dejando en espera al usuario del servicio que intentaba comunicarse, hasta que este finalizó la comunicación. En esa misma nota la empresa adjunta detalle del desvío mencionado y le recuerda a la trabajadora que a los efectos de poder hacer efectivo su derecho de descargo puede canalizar el mismo a través de la casilla rrhh.tucumán@startek.com dentro de las 48 hs. de recibida la comunicación.

Surge de la comunicación que la Sra. Medina firmo digitalmente ese comunicado el día 24/11/2021.

La actora, al presentar su demanda dice que no tuvo oportunidad de realizar el descargo porque no fue notificada con anterioridad de la falta que se le imputa. Sin embargo, reitero que en la oportunidad de cumplir con la manda del art. 88 CPL la actora manifestó expresamente que tomó conocimiento de la documentación acompañada por la accionada y nada en absoluto ha dicho respecto de las comunicaciones que se le hicieron a través del sistema Startek, ni de la firma digital que se le imputa, no ha desconocido siquiera la autenticidad de dicha documentación, no ha solicitado prueba pericial técnica informática donde pueda verificarse que esa firma digital no es de ella. Nada ha dicho al respecto de todas las notificaciones cursadas por la empresa a través del sistema Startek ni de los recibos de haberes, siendo que todos ellos llevan su firma digital y fueron

acompañados por la empresa con la documentación original al contestar demanda. En consecuencia, se tuvo por válida y legítima la documentación aportada por Aegis desde el Sistema Startek por aplicación del art. 88 CPL.

Es decir que la actora al conocer la documentación de la demandada, reconoció también todo lo acompañado desde el sistema Startek con firma digital de la accionada y se lo tiene por válido y legítimo para resolver las cuestiones controvertidas en este proceso.

Surge de la nota recibida por la trabajadora el 24/11/21 que la empresa le da la oportunidad de efectuar el descargo, sin embargo no hay constancias de que ella lo hubiese efectuado, y la actora nada dijo al respecto en la oportunidad de reconocer dicha documental, ni en el intercambio epistolar ni en el escrito de demanda, al dar su versión de los hechos.

Sostiene la empresa que del sumario referido se desprende con meridiana claridad la falta de colaboración, atención y compromiso de la actora con sus tareas y con las obligaciones que le corresponden conforme su contrato de trabajo, ya que ella demostró su total falta de compromiso, inconductas que agravan aún más sus faltas anteriores.

.2- Detalla la accionada los siguiente antecedentes disciplinarios:

- a) 23/02/2021: suspensión de 3 días por sanción operativa;
- b) 05/03/2021: suspensión por 1 día por ausencias injustificadas del día 18/02/2021;
- c) 19/04/2021: suspensión de 3 días por llegadas tardes;
- d) 07/06/2021: suspensión de 5 días por llegadas tardes;
- e) 17/08/2021: suspensión de 7 días por llegadas tardes;
- f) 28/08/2021: suspensión de 3 días por ausencia injustificada de fecha 14/08/2021.

Las faltas mas cercanas al incumplimiento del 28/10/2021, es decir las detalladas en los incisos d), e) y f) están debidamente notificadas a la actora mediante el sistema Startek y han sido acreditadas en este proceso con la documentación original acompañada por la demanda, que reitero -y conforme al análisis efectuado en el punto 1) de los incumplimientos del actor- se la tiene por válida y auténtica. Totalizando así 15 días de suspensión en un plazo de poco más de dos meses.

La proporcionalidad es el principio al que, sobre todo, hace referencia la ley cuando requiere que la injuria sea grave de modo tal que haga insostenible el vínculo contractual. El despido es la sanción más grave dentro del sistema, pero existen otras instancias previas en las que las partes pueden, por ejemplo, intimarse y apercibirse en aras a motivar al otro para que modifique su conducta.

Vemos que la accionada ha aplicado todas las sanciones previas de forma paciente y constante. A las múltiples llegadas tardes las ha sancionado con suspensiones sin goce de sueldo y las ha notificado a la actora en cada oportunidad; a la ausencia injustificada del establecimiento sin previo aviso de la actora también la ha sancionado con suspensión sin goce de sueldo, solicitándole a la Sra. Medina que cese en sus inconductas y notificándola que para el caso de persistir en inconductas de esa gravedad le serían aplicadas sanciones más severas.

La calificación de la proporcionalidad entre el hecho injurioso y la sanción está vinculada de modo directo con la gravedad de la falta.: cuanto mayor sea ésta, más justificada estará la decisión del despido (directo o indirecto). Por otra parte, el tipo de incumplimiento imputado a la otra parte, puede modificar la exigencia de oportunidades previas al despido.

De esta manera, no todo incumplimiento contractual o extracontractual es apto para habilitar a la parte injuriada a disolver el vínculo con causa, sino sólo aquel que no permita consentir la continuidad de la relación laborativa.

Entonces, la injuria debe ser de tal gravedad que no consienta la prosecución de la relación laboral; por lo que la misma -en ciertas ocasiones- no debe evaluarse como hecho aislado, sino teniendo en cuenta el conjunto de las circunstancias fácticas del caso.

Una falta puede tener tal entidad que por sí sola justifique la denuncia con causa del contrato, aún cuando el ofensor tenga un historial irreprochable. Pero podría ser también que un incumplimiento, considerado aisladamente, no tenga peso por sí para justificar una resolución contractual, pero ponderado en el contexto de sus comportamientos globales y de las advertencias de las que fuera objeto, denota la imposibilidad de proseguir la relación (Ojeda, Teoría de la injuria laboral, cit pag. 32).

Ya se sostuvo *ut supra* -en el análisis doctrinario de los temas a analizar en el sub lite- que un incumplimiento, considerado aisladamente, puede que no tenga peso por sí para justificar una resolución contractual, pero ponderado en el contexto de sus comportamientos globales y de las advertencias de las que fuera objeto la Sra. Medina, denota la imposibilidad de proseguir la relación.

Como ya se dijo, en el mundo de las relaciones del trabajo, el incumplimiento contractual de una de las partes, la conducta concreta en el caso concreto sometido al juzgador, no puede ser desvinculado de su conducta contractual precedente, como si se tratara de comportamientos estancos. El comportamiento precedente de la parte que incumple, puede ser uno de los parámetros de la decisión disciplinaria o extintiva, según el caso.

De esta manera, una falta aisladamente considerada puede no justificar per se el despido, pero puede legitimarlo cuando ella represente el último elemento fáctico de una serie de incumplimientos que son manifestaciones de una conducta culpable; la injuria puede no radicar en la última falta y tampoco en las anteriores, aisladamente consideradas, sino en la inconducta que ellas revelan.

Conforme todo lo expuesto, atento a la plataforma fáctica rendida en autos, queda demostrado que el despido directo efectuado el 16/12/2021, ha sido la consecuencia de una serie de inconductas, llegadas tardes, faltas operativas cometidas por la Sra. Medina y contrarias a la buena fe y diligencia debida por un buen trabajador. Así lo declaro.

Además, el despido, cuando se utiliza como sanción disciplinaria, debe guardar relación de contemporaneidad con la falta o incumplimiento que se dirige a sancionar, desde que la valoración de la injuria que justifica una medida de semejante entidad debe realizarse teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad. En este caso, Aegis ha acreditado que desde el 07/06/2021 al 16/12/2021 la Sra. Medina ha sido notificada de diversos incumplimientos que le han valido 15 días de suspensiones sin goce de sueldo en menos de 3 meses. Y para finalizar, la gota que colmó el vaso fue el desvío de la llamada producido el día 28/10/2021, hecho por el cual se le abrió un sumario interno, resultado del cual, y en consonancia con todas las faltas e incumplimientos sancionados y acumulados en menos de 3 meses, se decidió el despido directo de la actora fundado en justa causa. En consecuencia, como resultado de la investigación para determinar la injuria, una vez cerrada la misma, Aegis notificó a la Sra. Medina mediante carta documento del 16/12/2021 el resultado de la misma y consecuentemente el despido.

En consecuencia, la causal invocada por la empleadora de que la Sra. Medina el 28/10/2021 incurrió en el desvío consistente en no gestionar la llamada entrante, sobre la que no hizo ningún tipo de gestión ni observó los procedimientos marcados por la campaña al ingresar la llamada, en conjunto

con los numerosos antecedentes de sanciones y apercibimientos similares y de otras índoles (llagadas tardes constantes, ausencia de su puesto de trabajo sin previo aviso y sin justificación alguna) que obran en el legajo de la actora, los cuales le fueron siempre debidamente notificados, y por los cuales fueron aplicadas las sanciones correspondientes a cada situación; sí tiene la magnitud y la entidad suficiente como para no consentir la continuidad del vínculo laboral siendo la sanción del despido proporcional, contemporánea y oportuna.

Por lo tanto, ha quedado configurada la injuria necesaria para que la empleadora pueda configurar y justificar el despido directo mediante la denuncia del contrato de trabajo conforma se encuentra normado en los arts. 242 y 243 de la LCT. Así lo declaro.-

El despido directo configurado por Aegis Argentina SA deviene justificado, por lo que no le corresponden a la actora las indemnizaciones reclamadas conforme lo previsto en el art. 245 de la LCT. Ante ello, la demanda incoada por la Sra. Medina por despido injustificado en contra de Aegis Argentina SA no puede prosperar. Así lo declaro.-

Cuarta cuestión. Procedencia de los rubros reclamados en la demanda. Intereses.

Corresponde ahora el tratamiento de los rubros reclamados por el actor en la demanda.

Conforme se determinó en las cuestiones primera y tercera, el despido directo dispuesto por la empleadora devino justificado, por lo que no corresponde la procedencia de ninguno los rubros que se reclaman como consecuencia de la configuración del despido directo injustificado en los términos de los arts. 246 y 242 de la LCT.

La actora reclama en autos la suma de \$2.021.117,33, en concepto de: antigüedad, preaviso, SAC sobre preaviso, integración del mes de despido, SAC s/ integración del mes de despido, vacaciones no gozadas; diferencias salariales por los períodos de enero del 2020 hasta diciembre del 2021; doble indemnización DNU N° 39/2021, multa del art. 80 de la LCT; art. 2 de la Ley n° 25.323; todo ello conforme surge de la planilla de rubros reclamados que forma parte de su demanda.

De conformidad con lo dispuesto por el art. 214 inc. 5 del CPCCT -Ley 9.531-, de aplicación supletoria, se analizarán por separado cada concepto pretendido.

4.1- Indemnización por antigüedad: atento a que el despido directo configurado por la empleadora devino justificado, este rubro no puede prosperar. Así lo declaro.-

4.2.- Indemnización sustitutiva de preaviso: atento a que el despido directo configurado por la empleadora devino justificado, la indemnización sustitutiva de preaviso no puede prosperar. Así lo declaro.

4.3.- SAC s/ preaviso: como consecuencia de lo dispuesto en el punto anterior (4.2.-), resulta improcedente el pago de SAC sobre la indemnización sustitutiva de preaviso, de conformidad a lo dispuesto en los arts. 232, 233 y 246 LCT. . Así lo considero.

4.4.- Integración mes de despido: encontrándose justificado el despido directo configurado por la empleadora, no corresponde la procedencia de éste rubro (cfr. art. 233 y 246 LCT).

4.5.- SAC s/integración mes de despido: al no corresponder el pago del rubro integración mes de despido en este caso, resulta improcedente el pago de SAC sobre el mismo, de conformidad a lo dispuesto en los arts. 232, 233 y 246 LCT. Así lo declaro.

4.6.- Vacaciones no gozadas 2021: surge de la prueba documental acompañada por la parte demandada que se notificó a la Sra. Medina mediante el sistema Startek del goce de la licencia anual extraordinaria desde el 8/11/2021 al 28/11/2021 y consta el recibo de haberes de noviembre del 2021 por adelanto de vacaciones con fecha de depósito el 12/11/2021 por la suma de \$23.245.49. Reitero que estos documentos no fueron desconocidos por la actora en oportunidad cumplir con la manda del art. 88 CPL, por cuanto se los tuvo por válidos y legítimos al tratar las cuestiones preliminares y analizar la prueba rendida en estos obrados.

En consecuencia, corresponde rechazar la procedencia de este rubro en tanto se encuentra acreditado que las vacaciones fueron otorgadas y pagadas por la empleadora. Así lo declaro.

4.7.- Diferencias salariales: Atento a lo resuelto en la primera y segunda cuestión corresponde el progreso de las diferencias por jornada completa. Ello en razón de que la actora trabajaba con jornadas superiores a las 2/3 de la jornada habitual para la actividad tanto diaria como semanal, establecida por el art. 8 de la Resolución 782/2010, por lo que tenía derecho al cobro por jornada completa de trabajo y se le abonaba un proporcional de la remuneración establecida en la escala salarial.

En consecuencia, devienen procedentes las diferencias salariales reclamadas por la parte actora por los períodos de enero del 2020 hasta diciembre del 2021; las que resultan de las disparidades existentes entre las remuneraciones abonadas por la accionada y las que le correspondía percibir como trabajador de jornada completa categoría Vendedor "B" del CCT N° 130/75. Así lo declaro.

Cabe aclarar que no se acompañaron al expediente la totalidad de recibos de haberes correspondientes a los meses de enero 2020 a diciembre 2021; en consecuencia, para el cálculo de los meses en los que no obra agregado el recibo pertinente, se tendrá en cuenta lo detallado como percibido por la actora en la planilla de rubros que acompañó con el escrito inicial de demanda. Así lo considero.

4.8.- Doble indemnización según DNU n° 34/2019 (según su ampliación por DNU PEN n° 39/2021 (BO 23/1/2021): A la fecha del despido (16/12/2021) se encontraba vigente el DNU n° 39/2021 (BO 23/1/2021), el cual establece la prorroga de la duplicación indemnizatoria hasta el 31/12/2021, con un tope de \$ 500.000 respecto del recargo.

Mediante esta norma, el Poder Ejecutivo de la Nación declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de 180 días, y estableció que en caso de despido sin justa causa durante su vigencia, el trabajador tendría derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente, aclarando que dicha duplicación comprendía todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo (arts. 1, 2 y 3 del citado decreto).

Atento a que en este proceso se ha verificado que el despido directo configurado por la empleadora devino justificado, éste rubro no puede proceder. Así lo declaro.

4.9.- Multa art. 2° Ley 25.323: La norma establece el incremento en un 50% de las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la LCT cuando el accionado obligara al trabajador a iniciar acciones judiciales para poder percibir las mismas. Para la procedencia de este recargo indemnizatorio, se requiere la previa intimación fehaciente, la que en doctrina y jurisprudencia ha sido considerado que debe realizarse una vez incurso en mora el empleador en el pago de tales rubros.

De las constancias de autos surge acreditado que el despido directo configurado por la empleadora fue justificado, por lo que se torna abstracto el análisis de si hubo o no intimación fehaciente ya que no corresponde hacer lugar a este rubro. Así lo declaro.

4.10.- Multa art. 80 LCT: La norma establece una sanción equivalente a tres meses de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador, para el caso que el empleador no hiciera entrega de las constancias y certificados previstos en los párrafos segundo y tercero del artículo dentro de los dos días de ser requerido fehacientemente para ello. A su vez, el art. 3° del decreto reglamentario n° 146/01, prescribe que: “...*El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del Art. 80 de la ley de contratos de trabajo n° 20.744 y sus modificatorias, dentro de los treinta días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato de trabajo...*”.

En la especie, surge que la actora intimó a la entrega de la documentación aludida en el art. 80 de la LCT el 1/2/2022 mediante telegrama ley CD n° 934994288, luego de transcurridos los 30 días desde la extinción del vínculo de trabajo con Aegis Argentina SA (16/12/21). En consecuencia, corresponde hacer lugar a la procedencia de esta multa. Así lo declaro.

Base Remuneratoria: Los rubros declarados procedentes deberán calcularse teniendo en cuenta la fecha de ingreso 13/10/2015 y la fecha de egreso 16/12/2021, sobre la base de la mejor remuneración normal y habitual devengada por la actora como empleada jornada completa de la categoría Personal de Ventas "B" del CCT n° 130/75 durante el tiempo trabajado por la Sra. Medina. En el cálculo deben incluirse los adicionales previstos en el convenio de la actividad en concepto de antigüedad, asistencia y los rubros no remunerativos. Ello así, pues a la luz de los precedentes en el orden nacional “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco SA” (CSJN, sent. 01/9/2009, Fallos 332:2043) y en especial “González Martín Nicolás vs. Polimat SA y otro s/ Despido” (CSJN, Sent. 19/5/2010, Fallos 333:699) y “Díaz, Paulo Vicente vs. Cervecería y Maltería Quilmes SA” (CSJN; Sent. 04/6/2013), la disposición del Convenio 95 de la OIT aprobado y ratificado por el Dto. Ley 11.549/56, corresponde incluir los aumentos no remunerativos tanto en la base salarial para el cálculo de los rubros indemnizatorios como en la tomada como devengada por los períodos en los cuales se ordena el pago de diferencias salariales.

Quinta Cuestión. Intereses.

En este punto corresponde tener en cuenta la doctrina legal sentada por nuestra Corte Suprema en sentencia N° 1422 del 23/12/2015, en los autos “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones” donde se ratifica la decisión del Alto Tribunal de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina (conf. CSJT, sentencias N° 937 del 23/09/14, N° 965 de fecha 30/09/14, n° 324 del 15/04/2015, entre otras) por considerar que: "En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago".

Teniendo en cuenta que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, considero que deviene razonable la aplicación de la tasa fijada en la citada doctrina legal, esto es, la que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago, en base a lo dispuesto por el art. 767 del Código Civil y Comercial de la Nación. En el caso de los rubros indemnizatorios, la mora se computara desde el día siguiente al 4° día hábil de producida la extinción de la relación laboral, mientras que en el caso de las diferencias salariales o haberes adeudados el día siguiente del 4° día hábil del mes en que debieron ser abonados los haberes, conforme con lo previsto por el art. 128, 137 y 255 bis de la LCT.

Conforme el precedente sentado por la Corte Suprema de Justicia de la Provincia en los autos "Vellido Ramón Rodolfo c/Química Montpellier SA s/cobro de pesos", sentencia n° 162 del 07/03/23 los intereses se liquidaran en forma independiente del capital desde que este es debido hasta que la sentencia sea notificada y quede firme y consentida. A partir de los diez días hábiles establecidos para el pago de la condena, el demandado será considerado en mora y los intereses devengados hasta dicha fecha se capitalizarán en virtud de lo dispuesto por el art. 770 del CCyCN. Así lo declaro.

PLANILLA DE CAPITAL E INTERESES AL 31/05/23

Juicio: Medina Marcela Paola c/ Aegis Argentina S.A. s/ Cobro de Pesos. Expte: 436/22

Fecha inicio:13/10/2015

Fecha Fin:21/12/2021

Antigüedad:6 años, 2 meses y 8 días

Categoría:Vendedor B

Convenio:CCT 130/75

Mejor Remuneración Normal Habitual

Básico:\$ 58.667,04

Aumento 05/2021:\$ 4.693,36

Aumento 09/2021:\$ 4.693,36

Aumento 11/2021:\$ 5.280,03

Antigüedad:\$ 4.400,03

Presentismo:\$ 6.477,82

Total\$ 84.211,64

Planilla de Capital e Intereses

Indemnización art. 80 LCT\$ 252.634,91

(\$84.211,64 x 3)

Total al 28/12/2021\$ 252.634,91

Int. tasa activa BNA 29/12/2021 - 31/05/202397,60%\$ 246.571,67

Total al 31/05/2023\$ 499.206,58

Diferencias Salariales

MesesImportePercibido (2)Diferencias4 Día hábil

Ene-20	\$44.238,74	\$17.074,37	\$27.164,37	6/2/2020
feb-20	\$45.365,40	\$17.074,37	\$28.291,03	5/3/2020
mar-20	\$46.815,68	\$17.697,61	\$29.118,07	7/4/2020
Abr-20	\$48.993,28	\$18.149,23	\$30.844,05	7/5/2020
may-20	\$48.993,28	\$18.149,23	\$30.844,05	4/6/2020
jun-20	\$48.993,28	\$18.149,23	\$30.844,05	6/7/2020
jul-20	\$48.993,28	\$18.149,23	\$30.844,05	6/8/2020
Ago-20	\$48.993,28	\$18.149,23	\$30.844,05	7/9/2020
sep-20	\$48.993,28	\$18.149,23	\$30.844,05	6/10/2020
oct-20	\$55.151,87	\$21.149,23	\$34.002,64	5/11/2020
nov-20	\$55.151,87	\$21.149,23	\$34.002,64	8/12/2020
Dic-20	\$55.151,87	\$21.149,23	\$34.002,64	7/1/2021
Ene-21	\$59.012,50	\$21.149,23	\$37.863,27	4/2/2021
feb-21	\$62.873,13	\$21.149,23	\$41.723,90	4/3/2021
mar-21	\$81.159,40	\$21.149,23	\$60.010,17	6/4/2021
Abr-21	\$69.577,51	\$27.365,57	\$42.211,94	6/5/2021
May-21	(1)\$72.072,46	\$40.356,91	\$31.715,55	4/6/2021
Jun-21	(1)\$72.072,46	\$36.450,24	\$35.622,22	6/7/2021
Jul-21	(1)\$72.072,46	\$37.297,27	\$34.775,19	5/8/2021
Ago-21	(1)\$72.072,46	\$38.663,22	\$33.409,24	6/9/2021
Set-21	(1)\$77.411,15	\$39.166,44	\$38.244,71	6/10/2021
Oct-21	(1)\$78.148,40	\$50.069,34	\$28.079,06	4/11/2021
nov-21	\$84.211,64	\$28.615,57	\$55.596,07	6/12/2021
Dic-21	(3)\$58.948,14	\$28.615,57	<u>\$30.332,57</u>	<u>1/6/2022</u>
Total	\$841.229,56			

T. Act. BNA

MesesDiferencias31/5/2023InterésTotal

Ene-20	\$27.164,37	168,86%	\$45.869,75	\$73.034,11
feb-20	\$28.291,03	165,70%	\$46.878,24	\$75.169,27
mar-20	\$29.118,07	162,65%	\$47.360,54	\$76.478,61
Abr-20	\$30.844,05	160,43%	\$49.483,11	\$80.327,16
may-20	\$30.844,05	158,45%	\$48.872,40	\$79.716,45

jun-20	\$30.844,05	155,42%	\$47.937,82	\$78.781,87
jul-20	\$30.844,05	152,50%	\$47.037,18	\$77.881,23
Ago-20	\$30.844,05	149,47%	\$46.102,60	\$76.946,65
sep-20	\$30.844,05	146,64%	\$45.229,72	\$76.073,77
oct-20	\$34.002,64	143,71%	\$48.865,19	\$82.867,83
nov-20	\$34.002,64	140,17%	\$47.661,50	\$81.664,14
Dic-20	\$34.002,64	136,90%	\$46.549,61	\$80.552,25
Ene-21	\$37.863,27	133,81%	\$50.664,84	\$88.528,11
feb-21	\$41.723,90	130,49%	\$54.445,52	\$96.169,41
mar-21	\$60.010,17	126,90%	\$76.152,90	\$136.163,07
Abr-21	\$42.211,94	123,56%	\$52.157,07	\$94.369,01
May-21 (1)	\$31.715,55	120,40%	\$38.185,52	\$69.901,06
Jun-21 (1)	\$35.622,22	116,83%	\$41.617,43	\$77.239,65
Jul-21 (1)	\$34.775,19	113,58%	\$39.497,66	\$74.272,84
Ago-21 (1)	\$33.409,24	110,08%	\$36.776,89	\$70.186,12
Set-21 (1)	\$38.244,71	106,73%	\$40.818,58	\$79.063,29
Oct-21 (1)	\$28.079,06	103,57%	\$29.081,48	\$57.160,54
nov-21	\$55.596,07	99,99%	\$55.590,51	\$111.186,57
Dic-21 (3)	\$30.332,57	96,59%	<u>\$29.298,23</u>	<u>\$59.630,81</u>
Total	\$1.112.134,29		\$1.953.363,84	

Resumen de la Condena

1 - Multa art. 80	\$ 499.206,58
2 - Diferencias Salariales	<u>\$ 1.953.363,84</u>
Total al 31/05/2023	\$ 2.452.570,42
Capital de Condena	\$ 1.093.864,46
Intereses al 31/05/2023	<u>\$ 1.358.705,95</u>
Total	\$ 2.452.570,42

Notas:

- (1) Percibido s/ recibo de haberes
- (2) Percibido s/ escrito de demanda
- (3) Proporcional a los días trabajados

COSTAS.

Atento a lo resuelto en autos y en virtud de lo dispuesto por el art. 61 del CPCT (de aplicación supletoria en el fuero Arts. 14 y 49 CPL), las costas se imponen en la siguiente proporción: la demandada deberá soportar el 100% de sus propias costas y el 60% de las costas de la actora, siendo a cargo de ésta última el 40% restante.

Ello tomando en cuenta fundamentalmente los importes por los cuales procede la condena, donde se hace lugar a las diferencias salariales y a la multa conforme lo prescripto en el art. 80 de la LCT, rubros por los cuales la parte actora se vió obligada a iniciar la presente acción para obtener el reconocimiento de sus derechos. Así lo declaro.

HONORARIOS.

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

Atento al progreso de la demanda, resulta aplicable el Art. 50 inciso 1) de la Ley 6.204 (modificado), por lo que se toma como base regulatoria el monto actualizado de la condena al 30/4/23 el que según planilla precedente asciende a la suma de \$ 2.452.570,42.

Determinada la base regulatoria y ponderando las pautas valorativas establecidas en el art. 15 de la ley 5480, es decir, teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, la responsabilidad que de las particularidades del caso pudiera haberse derivado para el profesional; el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los arts. 14, 38, 39, 42 y concordantes de la ley N° 5480, con los topes y demás pautas impuestas por la ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado **Miguel Angel Nader**, matrícula profesional n° 8136;, en su carácter de letrado apoderado, por su actuación en el doble carácter como apoderado de la parte actora, en las tres etapas del proceso de conocimiento, en la suma de \$ **460.000**.

2) A la letrada **María Florencia Aramburu**, matrícula profesional n° 7662, por su actuación en el doble carácter como apoderado de la parte demandada, en tres etapas del proceso de conocimiento cumplidas por su parte, la suma de \$ **380.000**.

Por ello,

RESUELVO:

I. DECLARAR ABSTRACTO el tratamiento y resolución del planteo de inconstitucionalidad formulado por la parte actora en contra de la norma convencional 781/20.

II. ADMITIR PARCIALMENTE la demanda promovida por la Sra. **MARCELA PAOLA MEDINA**, DNI N° 36.584.376, domiciliada en calle Lola Mora n° 68, de la ciudad de San Miguel de Tucumán; en contra de **AEGIS ARGENTINA SA**, CUIT N° 30-70984936-7, con domicilio sito en calle n° Juan B. Alberdi n° 165, San Miguel de Tucumán, y **CONDENAR** a la demandada a pagar a la actora la suma de \$ **2.452.570,42** en concepto de multa del art. 80 de la LCT y diferencias salariales por los períodos de enero del 2020 hasta diciembre del 2021; dentro del plazo de **DIEZ DIAS** de quedar firme la presente resolución.

III. RECHAZAR los rubros reclamados en concepto de vacaciones no gozadas, antigüedad, preaviso, SAC sobre preaviso, integración del mes de despido, SAC s/ integración del mes de despido; art. 2 de la Ley n° 25.323; doble indemnización DNU N° 39/2021. En consecuencia se absuelve a la accionada del pago de los mismos.

IV. INTERESES: Las sumas condenadas devengarán intereses de la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días, los cuales deberán calcularse conforme a los lineamientos sentados en la parte pertinente de los considerandos de la presente resolución.

V. COSTAS: conforme lo considerado.

VI. HONORARIOS: regular 1) Al letrado **Miguel Angel Nader**, matrícula profesional n° 8136, la suma de \$ 460.000. 2) A la letrada **María Florencia Aramburu**, matrícula profesional n° 7662, la suma de \$ 380.000. Conforme a lo prescripto por el art. 23 de la ley 5480, se les concede a los condenados en costas un plazo de **DIEZ DÍAS** para el pago de los honorarios.

VII. PLANILLA FISCAL: Oportunamente, practicar y reponer (art. 13 de la Ley n° 6204).

VIII. COMUNICAR la presente resolutive a la Caja de Previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER. MZ - 436/22.-

Actuación firmada en fecha 13/06/2023

Certificado digital:

CN=CHAVARRIA Maria Fernanda, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27228776942

Certificado digital:

CN=FERNANDEZ CORONA Miguel Enrique, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20163089204

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