Expediente: **1618/22**
Carátula: **VILLAFAÑE LUCAS GABRIEL C/ ATENTO ARGENTINA S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°3**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **04/04/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
27305410409 - VILLAFAÑE, LUCAS GABRIEL-ACTOR
23313232549 - SOSA LOPEZ HUGO ALFREDO, -POR DERECHO PROPIO
27305410409 - RIZO MARIA LAURA, -POR DERECHO PROPIO
23313232549 - ATENTO ARGENTINA S.A., -DEMANDADO
90000000000 - SLEIMAN SALOMON JOSE, -PERITO CONTADOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°3

ACTUACIONES N°: 1618/22

H105034969481

JUICIO: VILLAFAÑE LUCAS GABRIEL c/ ATENTO ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS. Expte. N°1618/22.

San Miguel de Tucumán, 03 de abril de 2024.

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

RESULTA:

Que en los autos del título se apersona la letrada María Laura Rizo, matrícula profesional n° 8627; en representación del Sr. Lucas Gabriel Villafañe, DNI N° 31.644.556, domiciliado en calle Mathaeu n° 1579, de ésta 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 Atento Argentina SA, CUIT N° 30-70969917-9, con domicilio legal y estatutario en Chacabuco N° 271, 5to. Piso, de la ciudad Autónoma de Buenos Aires y local en avenida Ejercito del Norte N° 757 de esta ciudad; por la suma de $1.508.487 en concepto de horas extras, diferencias salariales por los períodos de octubre 2019 a diciembre del 2020; multas art. 80 de la LCT y art. 1 de la Ley 25.323.

Manifiesta la parte actora en su escrito inicial que el actor ingresó a trabajar para la firma accionada el día 29/11/2011.

Cuenta que durante sus años de trabajo en la empresa, el actor brindó servicios con la debida diligencia, cumpliendo con todos sus deberes como trabajador con puntualidad, asistiendo regularmente y dándole la adecuada dedicación a las tareas que se le asignaban, y sobre todo

guardando fidelidad a sus empleadores.

Expresa que cuando comenzó la relación laboral el Sr. Villafañe se desempeñaba como agente telefónico y cumplía tareas de atención telefónica.

Sostiene que debido al excelente desempeño del actor en el cumplimiento de sus funciones y su conducta impecable dentro de la empresa, cumpliendo cada uno de los roles asignados, el actor fue ascendido rápidamente hasta llegar al puesto de Supervisor (función que desempeñan pocas personas). Asegura que durante la relación laboral nunca fue objeto de sanciones ni apercibimiento por ningún motivo.

Expresa que realizaba tareas de supervisión del grupo de agentes, tareas de tipo administrativas, control de métricas del equipo a su cargo, capacitaciones de programas, control exhaustivo de las pausas que poseen los agentes como ser 7 minutos de baño control entre llamada y llamada, auditorias de llamadas, confección de informes sobre del rendimiento del grupo a su cargo.

Detalla que su jornada laboral en el último año era de lunes a sábados en los horarios de 08:00 a 15:00 o de 15:00 a 22:00.

Manifiesta que percibía una remuneración mensual aproximada de $42.689,82, en efectivo.

Dicha relación laboral fue categorizada por la demandada fuera del convenio colectivo de trabajo que ampara el desempeño de la actividad.

Reconoce que si recibió capacitación laboral, todas basadas sistemas operativos, en capacitaciones en manejo de grupo de empleados, las cuales eran devueltas diariamente a través de “coaching” a sus agentes.

Agrega que para poder capacitarse o estar al tanto de alguna novedad, el actor debía estar en disponibilidad de la empresa con una antelación de 1 u 2 horas adicionales, ya que la empresa no permitía que las mismas se realizaran dentro del horario de trabajo, siendo reprendido si se las hacia dentro de la jornada por ser consideradas una pérdida de tiempo, pero nunca se le reconoció monto alguno por esas horas extras destinadas a capacitaciones.

Desempeñó sus tareas dentro de las instalaciones de la empresa sita en Av. Ejército del N° 757, T4000 San Miguel de Tucumán, Tucumán. El Sr. Villafañe percibía su remuneración de manera mensual en efectivo siendo depositado en su cuenta bancaria.

Manifiesta que a pesar de las excelentes condiciones en que se desenvolvió la relación laboral entre las parte, el actor tuvo que realizar numerosos y reiterados pedidos y súplicas a sus superiores para que regularicen su registración, atento a que la misma era un velo para encubrir la violación a los derechos del trabajador ya que tenia más responsabilidades, más horas y solo percibía una remuneración adicional ínfima sin tener derecho alguno al reclamo de la misma.

Expresa que en ese contexto el actor renunció el día 31/10/2020 e inició un extenso intercambio epistolar e intimó en varias oportunidades a la empresa demandada de forma fehaciente al pago de las diferencias salariales adeudadas. Atento a que no obtuvo respuestas favorables, debió recurrir a este proceso judicial como ultima ratio para hacer valer sus derechos.

Principalmente apoya su reclamo en el art. 8 de la Resolucion N° 782/2010, ya que cuenta que el actor siempre se desempeñó realizando tareas para la empresa superando las 6 horas de trabajo de la jornada habitual de la actividad, la cual es de 36 horas, por lo que sostiene que conforme lo dispuesto en el artículo 92 ter de la LCT le correspondía percibir remuneraciones de jornada

completa prevista para la actividad y horas extra.

Entiende que existe un solapamiento salarial donde la unica diferencia que existía en su rol jerárquico era trabajar más horas y cobrar proporcionalmente lo mismo que los agentes. Así por ejemplo, si a un trabajador que se desempeña 6 horas, se le abonan 6 pesos, a un supervisor (como es el caso del actor) le pagaban 9 pesos por trabajar 9 horas; sin que se le reconozca ninguna retribución por su responsabilidad directiva media. Es por ello que la parte actora funda la presente demanda en el cobro de las diferencias salariales de los períodos no prescriptos.

Recalca que el actor reviste la calificación profesional de Supervisor y se encontraba categorizado dentro de los trabajadores fuera de convenio. Es por ello que dentro de la escala jerárquica del personal de Atento Argentina S.A. el actor se encuentra por encima de la categoría conformada por los agentes telemarketers y para este reclamo toma como base indemnizatoria el salario básico de estos últimos, teniendo en cuenta que a pesar de no estar alcanzado por el CCT 130/75, el mismo debe tomarse como piso para poder establecer una remuneración razonable y acorde al carácter de las tareas asignadas a los superiores jerárquicos.

Considera que no se puede negar el solapamiento salarial, ya que tras recibir mejoras remunerativas más elevadas sus agentes terminan ganando más que sus jefes o supervisores, por lo que entiende que resulta necesario adicionar al piso indemnizatorio (salario basico Administrativo “B”) un porcentaje del 20% de dicho salario, presentismo y horas extras, y a partir de dicha suma obtener las diferencias salariales adeudadas.

Indica que la empresa incumplió de manera constante, a lo largo de los últimos años de la relación laboral, con la obligación de pago íntegro de los salarios que constituye el deber principal del empleador y que además el despido efectuado fue injustificado. Por esa razón entiende que se encuentra legitimado a iniciar el presente reclamo. Solicita la aplicación del art. 8 de la Resolución N° 782/2010 y del CCT de Comercio n° 130/75.

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 el letrado Hugo Alfredo Sosa López, matrícula profesional n° 6873, en representación de la accionada Atento Argentina SA, CUIT N° 30-70969917-9, con domicilio legal y estatutario en Chacabuco N° 271, 5to. Piso, de la ciudad Autónoma de Buenos Aires y local en avenida Ejercito del Norte N° 757 de esta ciudad. Acompaña poder general para juicios y en nombre de aquella plantea defecto legal en cuanto a la fecha de ingreso del actor.

La actora subsana el defecto invocado, manifestando que el actor ingresó el 13/02/2012.

Reabiertos los términos para contestar demanda, la accionada presenta su responde realizando una negativa general y particular de la mayoría de los hechos expuestos en el escrito inicial.

Niega adeudar suma alguna y niega que el actor hubiese percibido sus remuneraciones por debajo de lo que le correspondía conforme a sus tareas y jornada.

Niega que le corresponda una remuneración equivalente a 8 horas diarias y 48 semanales, niega que se haya desempeñado como trabajador de jornada completa. Niega aplicacion del art. 92 ter de la LCT.

Niega que seas aplicable el CCT 130/75.

Niega que se haya vulnerado la protección al salario del trabajador.

Niega y desconoce los telegramas obreros adjuntados con la demanda.

Al dar su versión de los hechos, expresa que la accionada es una empresa de telecomunicaciones, “Callcenter”, y desarrolla su actividad cumpliendo fielmente todas sus obligaciones laborales, lo que da muestra de la buena fe que guía el obrar de la empresa quien se ha caracterizado en el medio local por honrar siempre sus compromisos legales, laborales y fiscales.

Cuenta que el actor fue contratado con jornada reducida de trabajo en fecha 13/02/2012 y que lo hizo hasta su renuncia el día 31/10/2020, cuyo telegrama fue recepcionado el 30/10/2020.

Describe que el Sr. Villafañe cumplía una jornada reducida de 5 horas diarias de trabajo 5 días a la semana.

Destaca que la renuncia se encuentra reconocida por ambas partes.

Relata que cumplía tareas de Supervisor por lo que se encontraba fuera de Convenio. Describe que las tareas que prestaba el actor eran las de Supervisor de Aseguramiento de Calidad, correspondiente a la Gerencia de Calidad y Procesos en el organigrama de la empresa Atento Argentina S.A.

Interpreta que en el escrito de demanda el actor sienta un postura equivocada o al menos confusa. Sostiene que el actor pretende estar fuera de convenio, buscando adicionar a su sueldo un porcentaje mayor por tareas jerárquicas y al mismo tiempo solicita que se encuadre su relación laboral dentro de los parámetros del CCT n° 130/75, ya que habla de jornada máxima para la actividad reclamando horas extras de trabajo. Asegura que no se puede todo, y mucho menos desconocer la normativa laboral que es clara en ese sentido.

A todo evento, sin reconocer la postura del actor, expone sus argumentos sobre la jornada de trabajo de los trabajadores comprendidos en el C.C. 130/75.

Considera que el supuesto del Art. 92 Ter, contrato a tiempo parcial, no es aplicable al caso de marras ya que el actor se desempeñaba 5 horas por día cumpliendo una jornada reducida, según lo acordado y homologado por la Resolución N° 782/10, Art. 8 del Ministerio de Trabajo de la Nación.

Sostiene que las pretensiones expuestas en la demanda para que se reconozca al actor remuneraciones como si hubiere sido empleado que trabajaba 8 horas no corresponden y reitera que el trabajador se encontraba vinculado bajo la modalidad de contrato de jornada reducida por lo que trabajaba en realidad solo 5 horas cinco días a la semana, lo cual no implica algún tipo de irregularidad.

Considera que este planteo se contradice expresamente con lo dispuesto por la ley de contrato de trabajo, en especial lo establecido por los arts. 92 ter y 198, ya que existe una jornada “completa de la actividad” de call centers fijada convencionalmente, esa jornada “completa” es de 6 hs diarias y 36 semanales, por lo que mal puede sostenerse entonces que existe una violación a lo establecido en el Art. 92 ter LCT o incompatibilidad con lo dispuesto por el Art. 198 LCT.

Asegura que no ha mediado violación al orden público laboral desde que ninguna contravención hubo para con lo normado en el Art. 92 ter LCT. Ningún derecho le asiste al actor para pretender reclamar que su salario se liquidara en base al salario previsto para la jornada general de 8 horas diarias y 48 horas semanales, cuando ni siquiera desempeñaban las 36 horas semanales.

Aclara y reitera que el actor ni siquiera superaba las 2/3 partes de la jornada completa para un empleado de comercio de 48 hs semanales, ya que cumplía 5 horas semanales cinco días a la

semana y siempre se le abonaron sus remuneraciones conforme las tareas que desempeñaba en tiempo y forma, razón por la cual no se le adeuda ningún tipo de diferencia salarial

Luego enuncia respecto de la remuneración y jornada laboral del personal jerárquico de una empresa, que las mismas no se encuentran contempladas dentro del Convenio Colectivo de Trabaja 130/75 siendo por tal motivo un trabajador fuera de convenio.

Afirma que en ese contexto es que la empresa pactó su remuneración en base a las tareas a desempeñar, no estando sujetas a parámetros fijados por los acuerdos colectivos salariales del convenio mencionado y que ello fue aceptado por los trabajadores de plena conformidad.

Agrega que respecto de la jornada de trabajo, a raíz de ser un personal jerárquico y/o de dirección se encuentra exceptuado de los límetes fijados por el Art 1 de la Ley 11.544, esto surge asi del Decreto reglamentario N° 16115/33 en su art. 11, que indica que las personas enumeradas en este artículo se considerarán exceptuadas a condición de que ejerzan exclusivamente los trabajos inherentes a su denominación, y entre ellas se encuentra previstas las tareas de Supervisor como personal jerárquico.

Afirma que el citado decreto reglamentario surge de lo determinado en los Arts 1 y 2 de la Convenio N° 1 de la OIT que establece que en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas respecto de que las disposiciones del Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza.

Entiende que atento a lo que expresa no puede aplicarse aquí el art 92 ter de la LCT, ya que la función y categoría que ostentaba el trabajador lo exceptúan de la limitaciones de la ley 11.544, inclusive en los supuestos de jornada reducida, como por ejemplo en los casos de jornada nocturna, conforme las normas expresadas precedentemente.

En conclusión, asevera que deviene en improcedente el reclamo de diferencias salariales del actor en virtud de la jornada de trabajo y tareas desempeñadas.

Plantea la prescripción de diferencias salariales reclamadas por la parte actora y plus petito inexcusable.

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.

Cumple con el art. 56 del CPL y en tiempo y forma acompaña la documentación de la que pretende valerse en el proceso.

Abierta la causa a pruebas, el 24/4/2023 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 la parte actora.

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

- parte actora: 1) prueba instrumental: producida; 2) prueba confesional: producida; 3) prueba informativa: producida; 4) prueba exhibición de documentación: producida.

- parte demandada: 1) prueba instrumental: producida; 2) prueba informativa: parcialmente producida; 3) prueba testimonial: parcialmente producida; 4) prueba pericial contable: producida.

Los alegatos fueron presentados por ambas partes en tiempo y forma.

Mediante proveído del 4/12/2023 se llaman los autos a despacho para resolver, con lo cual quedan en condiciones de dictar sentencia definitiva.

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 el Sr. Lucas Gabriel Villafañe y Atento Argentina SA; **b)** fecha de ingreso ocurrida el 13/2/2012; **c)** que la relación de trabajo finalizó mediante renuncia del trabajador efectivizada el 31/10/2020; c) las tareas y registración del actor como Supervisor fuera de convenio.

II. 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)** Jornada de trabajo cumplida y su encuadre normativo; **2)** Remuneración devengada por el actor como Supervisor fuera de convenio. Solapamiento salarial; **3)** procedencia de los rubros e importes reclamados. Diferencias Salariales. Prescripción. Plus Petitio Inexcusable; **4)** intereses aplicables; **5)** costas y honorarios.

IIII. 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.

1.- Prueba documental:

a) en el cuaderno de prueba n° 1 ofrecido por la parte actora acompaña como prueba documental: 6 recibos de haberes; actuaciones ante la SET; carta documento del 16/12/2020 y telegramas ley que componen parte del intercambio epistolar mantenido por las partes.

Al contestar demanda, la accionada niega en forma expresa pero genérica los telegramas acompañados con la demanda. Luego reconoce expresamente el envío por parte del trabajador del telegrama de renuncia desde fecha 31/10/2020.

La parte actora ofrece prueba informativa (CPA N° 3), y solicita que sólo se autentiquen 5 telegramas de los que acompaña, en cuyo marco el Correo Oficial de la República Argentina informa que las misivas impuestas en fechas 7/6/2021, 15/7/2021, 1/4/2022, 11/4/2022 y 18/3/2022 presentan similitud con los terceros ejemplares obrantes en sus archivos.

La accionada no impugnó dicho informe.

En consecuencia, en atención al referido informe y a lo normado por el art. 88 CPL, propicio declarar la autenticidad de las piezas postales acompañadas por la parte actora, las que serán consideradas

en la presente resolución.

En relación a los recibos de haberes, al no haber sido objeto de un desconocimiento específico por parte de la accionada, también serán tenidos por auténticos y valorados en la sentencia. Así lo declaro.

b) CPD n° 1: la demandada ofrece como instrumental: Certificado de Trabajo y Certificación de servicios y aportes del actor sin firma de recepción por la parte trabajadora; 1 recibo de haberes; telegrama colacionado de renuncia del trabajador impostado el 28/10/2020 y 5 cartas documento.

Respecto del telegrama colacionado de renuncia y las cartas documentos acompañadas por la accionada, obran en el cuaderno de prueba informativa de la demandada 2 informes de los correos OCA y Correo Argentino.

El Correo Oficial de la República Argentina informa que el telegrama colacionado n° 474 impuesto el 28/10/2020 fue recepcionado el día 29/10/2020 y presenta similitud con el tercer ejemplar obrantes en sus archivos.

Luego, OCA informa que las cartas documentos acompañadas por la demandada fueron fechadas y entregas por dicho organismo, describiendo una a una dichas misivas.

Las partes no impugnaron dichos informes.

En consecuencia y en atención a los referidos informes, propicio declarar la autenticidad de las piezas postales acompañadas por la parte demandada, las que serán consideradas en la presente resolución.

Ahora, en cuanto al certificado de trabajo y la certificación de servicios: dichos instrumentos no han sido firmados por el trabajador, por lo que la información unilateral brindada por la empleadora sera considera a los fines de las posturas que intenta hacer valer. Así lo dispongo.

2.- Prueba informativa (CPA n° 3 y CPD n° 2): además de los informes ya señaladoS en el punto anterior (remitidos por el Correo Oficial de la República Argentina y por OCA), obran en autos informes de la SET y de SEOC que resultan conducentes para la resolución de las cuestiones controvertidas. Atento a que ninguno de ellos fue objeto de impugnación por las partes, serán considerados a tales efectos. Así lo declaro.

3.- Prueba confesional ofrecida por la actora (CPA N°): el Sr. Dario Cristian Gonzalez, se presenta a absolver posiciones citado por la parte accionante.

Dicha prueba será considerada para la resolución de los hechos controvertidos en este proceso en cuanto fuera pertinente. Así lo declaro.

4.- Prueba de exhibición ofrecida por la parte actora (CPA N° 3): la parte actora ofrece esta prueba a fin de que se intime a la accionada a que ingrese digitalmente: 1. Legajo personal del actor. 2. Tarjeta y/o planilla de asistencia personal del actor en donde consta los horarios de ingreso y egreso referidos en la demanda. 3. Comprobante y/o constancia autenticadas de pago de Aportes y Contribuciones al SUSS correspondientes al actor en autos. 4. Comprobante y/o constancia autenticadas de pago de Obra Social correspondientes del accionante. 5. Comprobante y/o constancia autenticados de pago de Cuota Sindical del demandante en autos. 6. Libro Único de Remuneraciones exigido por el art. 52 de la L.C.T.

La accionada exhibió la documentación solicitada, la cual será tenida en cuenta al valorarla conjuntamente con el resto del plexo probatorio. Así lo considero.

5.- Prueba testimonial ofrecida por la demandada (CPA N° 3): ofrece como prueba el testimonio del Sr. Darío Cristian Gonzalez.

Celebrada la audiencia testimonial la actora interpuso tacha en contra de la persona y los dichos de la testigo.

Corrida vista de la tacha planteada, la parte accionada lo contesta dando sus fundamentos -a los cuales me remito en honor a la brevedad-. Solicita que no se haga lugar a la tacha planteada y en consecuencia se rechace la misma.

Corresponde entonces analizar y resolver la tacha planteada.

La parte actora considera que el testigo se encuentra incurso en la generales de la ley, ya que declaró ser empleado de la firma demandada, con tareas en el Sector de RRHH.

Entiende que el hecho de ser el testigo empleado en actividad de la firma demandada, le quita objetividad y conlleva que sus dichos del testigo sean preparados y se oriente su testimonio a favorecer a la demandada.

Luego advierte que cuando se le preguntó al testigo sobre la jornada de trabajo del actor, respondió que el Sr. Villafañe cumplía jornadas de 42 horas semanales distribuidas en 7 días a la semana, lo que va en clara contraposición con lo enunciado por la parte empleadora al contestar demanda donde aseguró que el actor tenia una jornada reducida de 5 horas diarias cinco días a la semana.

Ahora, vista y oída la audiencia testimonial, la tacha y la contestación de la actora, debo expedirme en primer lugar respecto a uno de los fundamentos dados por el actor para tachar al testigo, por el cual sostiene que el testigo es empleado en vigencia de la firma accionada al momento de prestar declaración. Cabe en este punto aclarar que ella no es una razón suficiente por sí misma para tachar a la testigo, ya que entiendo que en los juicios del fuero laboral generalmente los testigos propuestos son los mismos compañeros de trabajo o dependientes de la firma demandada como en este caso. Difícilmente, aunque son menos, el testigo desconoce a la accionada del pleito. Por lo tanto, por el mero trato laboral es inevitable que ciertos testigos hayan sido trabajadores en la firma reclamada.

Sin embargo, la dependencia laboral del testigo con la demandada, sí obliga a una mayor rigidez en su valoración. Así lo considero.

Luego, surge de la declaración testimonial del testigo, que afirma que el trabajador cumplía jornadas de 42 horas semanales en clara contradicción con lo afirmado por la demandada al contestar demanda, respuesta que iría en perjucio incluso de la misma demanda, lo que me indica que no hay una afirmación tendenciosa del deponente para perjudicar al actor y favorecer a la accionada.

El testimonio tachado surge claro, concreto y conciso de acuerdo a las preguntas que se le formulan, no es inconsistente en sí mismo y respecto del periodo de años en que el trabajador se desempeñó en Atento y de las tareas de Supervisor que cumplía, sus respuestas son coincidentes con los dichos sostenidos por ambas partes en sus escritos iniciales.

Sobre la prueba testimonial ha dicho nuestro más alto Tribunal que "las testimoniales son importantes porque resultan atendibles cuando se integra con otros medios de pruebas allegados a la litis. No se advierte la razón de disminuir la eficacia de estos testimonios cuando los testigos han hecho referencia clara, concreta y circunstanciada de los hechos que dijeron conocer, dando razones suficientes para posibilitar la formación de un juicio convictivo (...)”(cfr. La LEY 141-300) (CSJT Sent. 461 del 1/6/99). Resulta oportuno señalar que la prueba testimonial debe ser apreciada

en forma integral; pues su eficacia habrá de juzgarse de acuerdo a las reglas de la sana crítica, atendiendo a las restantes circunstancias que corroboren o disminuyan la fuerza de las declaraciones. La credibilidad y fuerza probatoria de lo manifestado por los testigos están vinculados con la razón de sus dichos, lo cual es condición de validez según exigencias del ordenamiento procesal (CSJT sent. 979 del 20/11/2000).

La apreciación y valoración de la declaración testimonial solo le corresponde al sentenciante, quien a través de su actividad intelectiva (sana crítica) establecerá la fuerza probatoria de cada uno de ellos comparándolos con los demás para arribar al resultado de correspondencia que en su conjunto debe atribuírsele con respecto a la versión fáctica suministrada por las partes.

En tal sentido, tiene dicho la Corte Suprema de Justicia de nuestra provincia que el juez debe apreciar la prueba de testigos según las reglas de la sana crítica y las circunstancias y motivos que corroboren o disminuyan la fuerza de sus declaraciones. El valor probatorio de las declaraciones de un testigo está vinculado con la razón de sus dichos y, en particular, con las explicaciones que pueda dar acerca del conocimiento de los hechos a través de lo que sus sentidos percibieran.

Es decir, su valor reside precisamente en las circunstancias de modo, tiempo y lugar que los testigos refieren en apoyo de sus versiones respecto de los hechos que afirman conocer o saber. La declaración del testigo debe persuadir al juez y ello obviamente no ocurrirá si no aparece respaldado en razones o motivos que la tornen no sólo creíble, sino también racionalmente explicable, es decir que tiene que surgir del relato que las cosas se sucedieron tal como son referidas por el deponente.

Entonces, en definitiva, la valoración de la prueba testimonial constituye una facultad propia y privativa de los jueces de grado, quienes pueden inclinarse hacia aquellas declaraciones que les merecen mayor credibilidad para iluminar los hechos de que se trate, tareas de interpretación y merituación que deben efectuarse bajo el principio de la sana crítica establecido por el art. 40 CPCC (supletorio).

En este caso, de la lectura de las declaraciones del testigo ofrecido por la parte demandada, resulta que los hechos relatados en el testimonio son concretos, concisos, y que surgen del conocimiento directo que tiene el testigo por haber trabajado con el actor en la empresa, en consecuencia por lo que en definitiva considero que no corresponde hacer lugar a la tacha de testigo articulada por la parte actora en contra del testimonio del Sr. Gonzalez. Así lo declaro.

Para así resolver tengo también en cuenta que el testigo comparece como representante de la accionada a absolver posiciones en el cuaderno del actor n° 2, y a la posición 3 que dice: "jure el absolvente como es verdad que la jornada del sr. VILLAFAÑE era de 08:00 hs a 15...." responde "si, es verdad", corroborando así la postura del actor en su demanda, aún cuando éste reconocimiento resulte perjudicial para la empresa que representa, demostrando así su imparcialidad.

Conforme a lo dispuesto en el párrafo precedente, el testimonio del Sr. Darío Cristian Gonzalez será tenido en cuenta para resolver las cuestiones debatidas en la presente litis y su valoración se hará en consonancia con el resto del plexo probatorio articulado en este proceso. Así lo dispongo.

6.- Prueba pericial contable ofrecida por la demandada (CPA N° 3): el 4/9/2023 el CPN Salomón José Sleiman presenta pericia.

La misma no ha sido impugnada por las partes, por lo que será tenida en cuenta para ser valorada en conjunción con el resto de las pruebas aportadas, en tanto y en cuanto sean conducentes para la resolución de las cuestiones controvertidas en este proceso. Así lo considero.

7.- No hay más pruebas que considerar.

Primera cuestión: jornada de trabajo cumplida y su encuadre normativo.

Las partes contravienen respecto de la jornada de trabajo cumplida efectivamente por el trabajador.

1.1- Posiciones de las partes.

El actor detalla que su jornada laboral en el último año era de lunes a sábados en los horarios de 08:00 a 15:00 o de 15:00 a 22:00, razón por la cual considera que debía percibir su salario como un trabajador jornada completa en virtud del art. 92 ter.

Por su parte la accionada, expresa que el actor fue contratado con una jornada reducida de 5 horas diarias 5 días a la semana, por lo que asegura que no le corresponde una jornada completa en base al art. 92 ter.

1.2.- Jornada laboral cumplida.

La accionante sostiene que cumplía jornadas superiores a las 7 horas de trabajo y reclama entonces jornadas de tiempo completo según lo dispuesto por la Resolución N° 782/10, que establece que la jornada máxima convencional de la actividad es de 6 horas diarias y 36 semanales, por lo que superaba las 2/3 partes y le correspondía percibir el salario de un trabajador de jornada completa conforme a las disposiciones del art. 92 ter de la LCT.

La demandada, por su parte, sostiene que la trabajadora cumplía jornadas de 5 horas diarias, 5 veces a la semana. Sostiene que la parte actora pretende controvertir el carácter de jornada reducida que se conviniera al comienzo de la contratación sin realizar el desarrollo fáctico o jurídico adecuado. Refiere, en síntesis, que debe considerarse que prestaba servicios en jornadas reducidas y que no resulta aplicable al caso el art. 92 ter LCT, además que al ser considerado personal jerárquico, no le son aplicables las limitaciones respecto de la jornada de trabajo que se les aplica a los trabajadores convencionados.

Entrando en el análisis de la cuestión, surge de la prueba documental exhibida por la accionada en el cuaderno de prueba n° 4 de la actora que, en el Alta de AFIP, la empresa caracterizó al contrato laboral como a tiempo parcial determinado bajo el CCT 130/75.

Como ya lo mencioné al analizar la tacha del testigo, en la absolución de posiciones el Sr. González, en su carácter de gerente de RRHH de Atento Argentina SA, se presentó a absolver posiciones y afirmó que sí es verdad que el Sr. Villafañe cumplía jornadas de 8 de la mañana a 3 de la tarde y cobraba un salario de $42.689. Es decir que el absolvente afirma que el trabajador cumplía jornada de 7 horas diarias.

Luego, de la prueba testimonial surge que el mismo Sr. Gonzalez, gerente de RRHH, en su testimonio afirma que el actor cumplía jornadas de 42 horas semanales, distribuidas en 7 días a la semana. Lo que equivaldría a jornadas de 6 horas diarias sin día de descanso o jornadas de 7 horas diarias en seis días semanales con un día de descanso.

En la prueba de exhibición de documentación la accionada acompaña planillas con la "Asistencia historica para 31644556 - Villafañe Lucas Gabriel desde el 01/01/2018 al 23/05/2023" y allí se observa que los horarios de trabajo del actor variaban entre jornadas de 13 a 22 hs o de 14 a 21 hs. Pero de las columnas "Entrada" y "Salida" se muestra que según los horarios marcados por el trabajador al iniciar y terminas sus jornadas, prácticamente todos los días (salvo algunas execepciones) sus jornadas eran de 8 horas de trabajo o más.

Finalmente, del informe brindado por el perito contador en la prueba pericial contable, surge que -cito textual-: "*el actor según el registro biométrico, el cual se adjunta como muestra, prestaba servicios de*

lunes a sábados de 12 a 22 horas, en un principio, pero se observa que eso era muy heterogéneo, saliendo a veces más tarde o más temprano, e ingresando en horarios disímiles, pero en principio cumplía turnos de 8 horas...".

De la prueba aportada a este proceso se observa, que sin lugar a dudas, la afirmación de la accionada respecto de que el trabajador en cumplimiento de sus funciones como Supervisor cumplía una jornada reducida de 5 horas es totalmente falso y ajeno a la realidad de los hechos.

Ahora, cotejando las pruebas de absolución de posiciones y testimonial con las pruebas pericial contable y de exhibición de documentación, surge que de las 2 últimas se pueden extraer datos objetivos, ciertos ya que se desprenden de un registro biométrico de control de entrada y salida de los trabajadores llevado por la patronal, en este caso puntual, para el registro de asistencia del Sr. Villafañe.

En consecuencia, surge acreditado que el trabajador cumplía jornadas diarias de 8 horas o 48 horas semanales. Así lo considero.

1.3.- Encuadre Normativo.

Surge acreditado en este proceso que la jornada del actor era de 8 horas diarias y 48 horas semanales.

La cuestión litigiosa radica ahora en determinar cuál es la jornada legal o convencional vigente para el actor como Supervisor de Call Center fuera de Convenio.

Debaten las partes al presentar sus posiciones cuál sería la jornada legal convencional para los trabajadores de call center y cuál la de un trabajador con cargo jerárquico dentro de la empresa.

Considero importante destacar aquí que, en relación al encuadramiento normativo de la contratación, las normas que rigen la jornada laboral deben ser interpretadas de modo tal que resguarden los derechos fundamentales del trabajador, entre ellos, los receptados por los arts. 9, 12 y 66 de la LCT.

La jornada habitual puede o no coincidir con la jornada legal, puesto que depende de cada actividad, y de lo que a tales efectos establezcan los estatutos y los distintos convenios colectivos de trabajo.

Cabe en este punto recordad que el actor es un trabajador con tareas de Supervisor fuera de Convenio, es decir que el contrato de trabajo que vinculó a las partes no se encuentra regido por el convenio colectivo de trabajo que regula la actividad de los centros de contacto o call center.

La jornada de trabajo se encuentra prevista en el art. 196 de la LCT, que dispone que: “la extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y se regirá por la ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario”.

A su vez, la ley 11.544 regula la cuestión en su art. 1 en los siguientes términos: “la duración del trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales” y que “la limitación establecida por la ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de 8 horas diarias o 48 horas semanales para las explotaciones señaladas”.

Luego, el art. 3 establece como casos excepción a la norma a los casos de Directores o Gerentes.

Sin embargo, cabe reiterar que en el caso del actor, se acreditó que sus jornadas era de 8 horas, y no se han reclamado horas extras detalladamente, por lo que se torna abstracto entrar a analizar la jornada reducida o la excepción legal de la jornada máxima de 8 horas en los casos de los gerentes o directores.

Luego, tampoco cabe entrar a analizar en detalle la determinación de la jornada reducida para los call center, en conformidad con los previsto en el art. 8 de la Resolución 782/10 del MTEySS de fecha 28/06/2010 ya que el trabajador en este caso esta fuera de convenio.

Entonces, en base al análisis efectuado, cabe concluir que el trabajador tenía derecho a percibir un salario por jornada completa y no proporcional a una jornada reducida como sostenía y liquidaba la demandada, tal cual surge de la jornada acreditada en este proceso. Así lo declaro.

Segunda Cuestión: remuneración devengada por el actor como Supervisor fuera de convenio. Solapamiento Salarial.

2.1.- Ambas partes estan de acuerdo que el trabajador cumplía funciones de Supervisor fuera de convenio que sus tareas eran las de Supervisor de Aseguramiento de Calidad, correspondiente a la Gerencia de Calidad y Procesos en el organigrama de la empresa Atento Argentina S.A.

La parte actora sostiene que el convenio colectivo que debe tomarse como parámetro para revisar el contrato de trabajo que la vinculó con Aegis Argentina SA es el CCT n° 130/75 que rige la actividad de los empleados de comercio.

A su turno, la demandada expresa que el actor se desempeñaba como Supervisor y que al ser un trabajador con categoría fuera de convenio no corresponde la aplicación del CCT n° 130/75.

Ahora, entrando al análisis de la cuestión, reitero que quedó acreditado que el actor cumplía jornadas completas de trabajo de 8 horas diarias y 48 semanales. También que no resulta un hecho contradicho que ingresó a trabajar el 13/2/2012 y su renuncia se hizo efectiva a partir del 31/10/2020.

En este punto, cabría analizar la vigencia y aplicabilidad de los convenios que estuvieron vigentes durante la relación de trabajo del actor, es decir el 130/75 y el 781/20, pero teniendo en cuenta que ambas partes son contestes en sostener que la parte trabajadora se encontraba excluida de convenio, la determinación de la convención colectiva aplicable solo reviste interés a los fines de efectuar la comparación salarial correspondiente que nos permita dilucidar si existía o no el solapamiento salarial que invoca la actora.

Y en este contexto, no puede haber un punto de comparación y análisis en base al CCT 781/20 atento a que en el mismo las categorias y salarios se basan en una jornada máxima legal de 6 horas diarias y 36 horas semanales. En consecuencia no habría punto de referencia, por lo que se torna operativo efectuar el estudio del caso en base al CCT 130/75 de los empleados de comercio, atento a que en el mismo las jornadas y categorías se basan en una jornada máxima legal de 8 horas diarias y 48 horas semanales.

Por otra parte advierto que el CCT 781/20 fue celebrado el 29/07/2020 y homologado por la Resolución 880/2020 del MTEySS. En atención al período de transición establecido por su art. 41, devino aplicable a partir de los 90 días contados desde su celebración, por lo que no cabe más que concluir que se encuentra vigente desde el 29/10/2020, esto es, con posterioridad a la fecha en la cual el actor remite su TCL de renuncia.

Por todas las razones expuestas, conforme a las pruebas rendidas en autos y especialmente a la documentación laboral acompañada por la accionada y la pericial contable de donde surge sin lugar a dudas la jornada completa de trabajo de 8 horas diarias y 48 semanales cumplidas por el actor -conforme lo tratado en el acápite anterior- surge que el CCT 130/75 aplicable a los empleados de comercio es el que debía considerarse como parámetro a los fines de efectuar el análisis

comparativo de las remuneraciones, 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.

Por lo expuesto, se declara que se tomará como base para analizar la posibilidad de existencia de solapamiento salarial las escalas remunerativas establecidas en el convenio colectivo de trabajo N° 130/75, que rigen la actividad de los empleados de comercio. Así lo declaro.

2.2.- Remuneración: Controvierten los litigantes respecto de la remuneración que debía percibir el actor conforme a su cargo jerárquico, de responsabilidad media o perteneciente a los mandos medios de la empresa Atento, con carácter de Supervisor, con categoría fuera de convenio, y de acuerdo a su carga horaria.

La parte actora denuncia que existió un "solapamiento salarial" por la que se ven diluidas las diferencias en sus ingresos respecto del personal que supervisa, pues las pagadas al actor no contemplaban la índole de las tareas jerárquicas que desarrollaba, ni las extensas jornadas de trabajo, ni las responsabilidades asumidas. Señala que la empleadora no respetó el principio de un salario justo y equitativo, destacando que el salario fuera de convenio del actor implica que éste tenía funciones de mayor jerarquía y responsabilidad, que debieron ser retribuidas por la demandada. Considera que debió percibir la remuneración prevista para un empleado con jornada completa, con categoría Administrativa B del CCT 130/75, más un 20% adicional por el carácter de las tareas realizadas y el cargo jerárquico ocupado (más los adicionales de antiguedad y presentismo) independientemente de encontrarse registrado fuera de convenio. Reclama las diferencias salariales por los periodos no prescriptos.

La demandada, en su responde, reconoce que el actor ingresó el 13/2/2012, que cumplió funciones de Supervisor y que revestía categoría fuera de convenio, percibiendo una remuneración pactada entre la empleadora y la trabajadora conforme sus funciones y horas trabajadas.

Ahora, correspondiente entrar en el tratamiento de la cuestión y valorar la prueba rendida en este proceso.

En cuanto a las remuneraciones que debía percibir la parte actora y las diferencias salariales entre lo percibido y lo que le correspondía percibir, cabe considerar, que conforme surge de la prueba pericial contable el actor percibió como MRNyH la suma de $41.950,50 en el período agosto del 2020.

En la absolución de posiciones el Sr. González, en su carácter de gerente de RRHH de Atento Argentina SA, se presentó a absolver posiciones y afirmó que sí es verdad que el Sr. Villafañe cumplía jornadas de 8 de la mañana a 3 de la tarde y cobraba un salario de $42.689.

Luego, de conformidad con la escala salarial publicada de manera oficial por el SEOC, un trabajador con categoría Administrativo B del CCT 130/75, para el período de Agosto del 2020 debía percibir la suma de $49.727,29. Surge entonces evidenciada la existencia de diferencias salariales entre la suma efectivamente percibida y la que le hubiera correspondido percibir si hubiera estado encuadrado en la categoría que reclama sea considerada como base para la determinación de su remuneración.

Ahora, respecto a la remuneración del actor como personal fuera de convenio, cabe expresar que las empresas pueden categorizar a su personal fuera de convenio cuando cumplen tareas de jerarquía que sean ajenas a las previstas en el convenio o que estén excluidas del marco de las reglas laborales sectoriales. Así, dicha exclusión no debe representar un perjuicio para el trabajador,

de allí que las normas laborales tienden a protegerlo para el supuesto en que el empleador lo excluya del convenio en un intento de eludir las disposiciones laborales y afectar su remuneración.

En tal sentido se ha resuelto que: "...la exclusión de la actora del colectivo representado por la organización sindical con personería gremial que signara el CCT por decisión de la empleadora es una decisión jurídicamente irrelevante. La existencia de cláusulas individuales de contratación más favorables, no excluye la aplicación supletoria de las normas convencionales colectivas o de la misma ley. Lo que excluye la actuación de la norma convencional colectiva no es un acto de voluntad del empresario o trabajador sino la segmentación –en el mismo convenio colectivo de trabajo –de su ámbito de actuación, pues los Convenios Colectivos no crean obligaciones sino normas coactivas (con función imperativa y supletoria) de orden público de protección. Un salario mayor al mínimo de convenio, por ejemplo, es un acto jurídico válido que como tal engendra obligaciones, pero ello no altera la exclusión de la normativa colectiva que no establece directamente una obligación sino que da las condiciones mínimas de validez de una contratación individual cuyo contenido válido es la única fuente de las obligaciones. Si se observa adecuadamente el artículo 1 RCT se observa que las normas señaladas no son fuentes de las obligaciones sino fuentes del contrato y relación de trabajo, es decir, de los actos jurídicos que dan nacimiento a las obligaciones. Por tanto, la decisión del empleador de considerar al actor “fuera de convenio” no excluye las normas convencionales aunque, de resultar éstas más favorables, de acuerdo al principio de conglobamiento por instituciones, importa la aplicación del régimen que considere el instituto en análisis de modo más favorable al trabajador. Pero este acto lo obliga en tanto está reconociendo una categoría superior a la máxima de convenio para la especialidad de que se trate por efecto de las cláusulas implícitas de la contratación." (autos Jerke, Evelia c/Galeno Argenina SA s/despido, sentencia 75939 del 04/02/14, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V).

Y continúa el fallo citado expresando que: "Lo que da pábulo al progreso de la acción es el concepto de buena fe contractual. La buena fe contractual, tal como la define Betti, “consiste en una actitud de activa cooperación en interés ajeno, en una actitud de fidelidad al vínculo, por el cual una de las partes está pronta a satisfacer la expectativa de prestación de la contraparte”. En palabras de Betti, “...para captar el aspecto característico de la buena fe contractual, a la que se refieren la interpretación y la ejecución del contrato pactado, debemos preguntarnos cuál es el carácter más saliente de esa buena fe. Ahora bien, examinado con detenimiento el carácter más saliente de esa buena fe, consiste en que no está circunscrita a los actos singulares del contrato, sino que abarca por entero el comportamiento del mismo considerado en su intrínseca coherencia y en su totalidad, es decir, como actitud de cooperación que es debida por cada parte a la otra, el cual se trata de satisfacer con esa misma conducta”. La buena fe contractual aparece entonces en dos formas distintas, ambas normadas por el Régimen de Contrato de Trabajo en los artículos 62 y 63."

Y concluye: "La buena fe, en éste sentido, actúa integrando el contenido de los contratos mediante el reconocimiento de las obligaciones implícitas que surgen del contexto en que el contrato actúa. Lo expuesto tiene particular importancia en el tema que se está tratando. Cuando un empleador asciende a un trabajador para realizar tareas superiores, se da por supuesto, por ser condición implícita, el aumento salarial. Por supuesto, si las partes acordaran que estas nuevas funciones no llevan consigo el aumento de salarios y la voluntad se expresa con discernimiento, intención y libertad, no existe ningún inconveniente pues las nuevas tareas pueden ser para el trabajador –en tanto no se afecte el orden público de protección general o sectorial- motivo suficiente para la aceptación. Pero si nada se dice al respecto, el silencio sobre la remuneración se integra “todas las consecuencias que puedan considerarse que han sido comprendidas en ellos” o en los términos del artículo 62 RCT: “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". La ausencia de estipulación importa el reconocimiento de una diferenciación salarial entre el anterior puesto y el actual y, en el caso de existir subordinados, respecto de ellos. Establecida la existencia de la diferenciación salarial como cláusula implícita de la contratación, corresponde interpretar el contenido y alcance de la obligación salarial. Aparece aquí la segunda acepción del concepto de buena fe contractual, como interpretación de los contenidos obligacionales del contrato...".

Por ello, es importante tener en cuenta que el CCT 130/75 establece una categorización por agrupamientos, uno de los cuales es el "Administrativo"- y que este último es el que correspondería a la naturaleza de las tareas desempeñadas por el actor; y prevé esa convención -en su art. 6- categorías que van subiendo en su jerarquía desde la "A" (menor) a la "F" (mayor).

Ahora bien, teniendo en cuenta las distintas categorías recién mencionadas y observando que si las partes han acordado que el actor era un personal jerárquico "fuera de convenio" y le han asignado tareas y responsabilidades propias de los mandos medios de una organización, denominando a su nueva función como "supervisor", es porque han considerado se sitúa jerárquicamente por encima de la categoría de Administrativo F. Lógica y consecuentemente, el trabajador tendrá derecho a percibir una remuneración superior a quienes en la organización empresarial poseen una ubicación de jerarquía funcional inferior, según lo ha reconocido invariablemente la jurisprudencia, pues de lo contrario se admitiría -contrariando el orden público laboral y los principios de razonabilidad y de la experiencia común-, que bastaría imponerle al trabajador la obligación de suscribir un contrato en el que acepta ser considerado trabajador jerárquico "fuera de convenio", para poder abonarle remuneraciones inferiores a las que le correspondía si siguiera ocupando la máxima categoría de la escala convencional correspondiente a la actividad.

La jurisprudencia nacional se ha pronunciado en reiteradas oportunidades al establecer que "los trabajadores jerarquizados sin convenio deben mantener una cierta relación en materia salarial con los trabajadores de menor jerarquía comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) porque la retribución justa de que habla el art. 14 bis de la Constitución Nacional (CN) no permite que se congele el salario de los trabajadores sin convenio, pues la relación con este principio y el reconocimiento de condiciones dignas y equitativas de labor, vincula a las normas constitucionales con el art. 114 de la LCT y permite determinar el monto justo de la remuneración en aquellos supuestos de salario inequitativo" (CNTrab., sala VIII, sentencia de fecha 24/08/2012, in re "Pietsh, Graciela c/Wall-Mart Argentina S.R.L. s/ despido).

En esta comparación deben tomarse en cuenta los elementos que componen la remuneración total (básico más adicionales) a la que tiene derecho un trabajador convencionado de la categoría superior del agrupamiento al que corresponde, con más un plus razonable, que si no está pactado en un convenio individual (art. 1 inc. d LCT), deberá ser estimado prudencialmente por los jueces, atendiéndose a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, como también al esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos (art. 114 LCT).

En este análisis comparativo, tampoco puede soslayarse la cantidad de horas trabajadas por uno y otro. No sería equitativo eludir esta comparación para la determinación del "salario justo" que tutela el art. 14 bis CN. Si un trabajador incluido en un CCT cobra una remuneración mensual un poco menor que su superior jerárquico, cumpliendo jornadas de trabajo manifiestamente menores, al efectuar el cálculo del valor horario unitario, puede ocurrir que termine percibiendo una suma comparativamente mayor, teniendo en cuenta la cantidad de horas trabajadas por cada uno. Y esto sí resulta peyorativo e inicuo para el trabajador jerarquizado y para cualquier criterio de razonabilidad de una organización empresarial o del más elemental "sentido común". Es que no es

posible en esta materia aceptar el desconocimiento del principio de la igualdad de trato contemplado en el art. 81 de la L.C.T., que lo consagra expresamente en el ordenamiento legal especial, a fin de evitar cualquier tipo de discriminación en contra del trabajador, en concordancia, claro está, con la Constitución Nacional al prever dicha garantía en los arts. 16, 14 bis, como la mayoría de las declaraciones, convenciones y pactos internacionales que a su turno el art. 75 inc. 22 incorpora con jerarquía constitucional, así como, resulta obvio, las normas de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). Hace ya tiempo, que nuestro más Alto Tribunal de la Nación se pronunció en el tema de la igualdad de trato remuneratorio. Así entre otros, en el caso “Estrella Fernández contra Sanatorio Güemes” (Fallos 311:1602).

En dicho precedente, similar al planteado en la causa principal, en primer lugar cabe destacar la consagración del principio de paridad de trato (igual remuneración por igual tarea), extendida al ámbito laboral y que comprende el impedimento de discriminación arbitraria, esto es, basada en razones de sexo, edad, religión o raza, no así aquellas que se sustentan en el bien común, como serían las de mayor eficacia, laboriosidad y contracción al trabajo del dependiente, puesto que no es sino una expresión de la regla más general de que la remuneración debe ser justa (Fallos 265:242).

Pues bien, ha quedado acreditado que el actor cumplía jornadas completas de trabajo de 8 horas diarias y 48 horas semanales o más.

Aquí, cabe considerar que la parte actora en la demanda solicita que se efectúe la liquidación de su remuneración con la categoría administrativa B del CCT 130/75, con más un 20% por cargo jerárquico. Ahora bien, sin perjuicio de la categoría en la que hubiera correspondido encuadrar al trabajador según sus tareas y de la referencia que efectué anteriormente a la categoría superior de la escala funcional en la cual consideré correspondía encuadrar a la trabajadora -superior a Administrativo F-, la actora ha delimitado el objeto de su demanda circunscribiendo su pretensión a la categoría Administrativo "B". En consecuencia, el suscripto se encuentra impedido de concederle una categoría mayor a la solicitada, pues en tal caso incurriría en un pronunciamiento *extra petita* que constituiría una transgresión al principio de congruencia que deben observar las resoluciones judiciales, conforme a lo ordenado por el art. 128 del CPCC supletorio.

Deviene oportuno recordar los lineamientos sentados por nuestra Corte Suprema local: "Existe pronunciamiento ultra petita cuando el juez, no obstante mantenerse lo resuelto dentro del ámbito de las cuestiones propuestas, concede más de lo reclamado, es decir, cuando sobrepasa el límite cuantitativo de lo peticionado (por ejemplo, cuando se condena al pago de una suma mayor de la solicitada en la demanda). Existe pronunciamiento extra petita, cuando el sentenciante, violando el principio de congruencia, otorga algo que no ha sido pedido por las partes" (CSJT, sentencia N° 320 del 07/05/1999).

Por todo lo expuesto, considero razonable y equitativo determinar su remuneración según las prescripciones del art. 114 de la LCT, de acuerdo con los siguientes parámetros: al sueldo básico del Administrativo B, adicionarle 10% por antigüedad, más el 8,33% de adicional por presentismo y no remunerativos y al resultado**, sumarle un 20% por su función jerárquica**. Así lo declaro.

Y ello es porque si se compara el salario de un trabajador fuera de convenio, con el salario establecido por la convención colectiva, no pueden tomarse en cuenta solo los salarios básicos sino que deben computarse también todos los adicionales que el trabajador tenía derecho a percibir como consecuencia del cumplimiento normal de sus obligaciones laborales. Así lo considero.

Tercera Cuestión: procedencia de los rubros e importes reclamados e intereses aplicables.

3.- Pretende la parte actora el pago de la suma de $1.508.487 en concepto de horas extras, diferencias salariales por los períodos de octubre 2019 a diciembre del 2020; art. 80 de la LCT y art. 1 de la Ley 25.323.

Se determinó en el tratamiento de las cuestiones previas que sí hubo solapamiento salarial en detrimento del actor, por lo que corresponde hacer lugar a diferencias salariales no prescriptas.

A continuación se realizará el tratamiento de los rubros reclamados, y conforme al art. 214 del CPCC supletorio, se analizará cada concepto pretendido por separado.

3.1.- Horas Extras: el reclamo de horas extras ha sido mencionado solamente por la parte actora en el cuerpo de la demanda, pero en la planilla de rubros no ha sido especificadas cantidad de horas extras reclamadas, limitándose a consignar un importe sin ninguna explicación. Por otra parte, tratándose de personal fuera de convenio pero asimilado al CCT 130/75, en el cual la jornada es de 48 hs. semanales, idéntica a la que determiné para el actor, no surge que haya cumplido con las horas extras reclamadas.

En consecuencia, este rubro no puede proceder. Así lo declaro.

3.2.- 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, en el plexo probatorio rendido en este proceso no hay constancias de que la empresa accionada haya realizado la entrega efectiva al trabajador de la documentación consignada en el art. 80, pues no están firmados por el actor los documentos acompañados por la accionada.

Luego, de la prueba arrimada a la causa sí surge que el actor intimó mediante telegramas ley CD n° 131608173 impostado el 7/6/2021 y entregado el 10/6/2021 (conforme informe del Correo Argentino agregado en el CPA N° 2) a la entrega de la documentación aludida en el art. 80 de la LCT luego de transcurridos ampliamente los treinta días corridos desde la extinción del vínculo con la accionada.

En consecuencia, corresponde hacer lugar a la procedencia de esta multa. Así lo declaro.

3.3.- Multa art. 1 Ley 25.323: teniendo en cuenta que la norma preve el incremento de las indemnizaciones previstas en el art. 245 de la LCT y que en el caso que nos ocupa estamos frente a una renuncia al puesto de trabajo, donde no se ha reclamado la indemnización por antiguedad, la aplicación de la multa que se reclama deviene en manifiestamente inadmisible, por lo que no puede proceder el presente rubro. Así lo declaro.

3.4.- Diferencias salariales. Prescripción Liberatoria.

La parte actora reclama diferencias salariales desde octubre del 2019 hasta diciembre del 2020.

No es una cuestión controvertida en este proceso que la renuncia del actor se tornó operativa a partir del 31/10/2020, en consecuencia los períodos reclamados de noviembre y diciembre del 2020 no pueden prosperar en tanto y en cuanto ya no existía una relación de trabajo vigente entre las partes en esos períodos. Así lo declaro.

La parte accionada plantea prescripción liberatoria respecto del reclamo por diferencias salariales realizado por el actor para los períodos reclamados, por considerar que no se encuentran comprendidos dentro de los 2 años que le habilita la ley laboral.

Sin embargo, la renuncia del trabajador ocurrió el 31/10/2020, mediante telegrma ley impostado el 28/10/2020 y recibido por la empleadora el 29/10/2020. Mediante telegrama ley del día 18/3/2022 la parte actora reclamó el pago de diferencias salariales, telegrama que fue recepcionado por la empresa el 22/3/22 conforme surge del informe del correo en el cuaderno de prueba n° 2 de la parte actora. En consecuencia, el día 22/3/2022 se produjo la suspensión del plazo para que pudiera producirse la prescripción liberatoria del pago de los períodos de junio a diciembre del 2019 a favor de la empleadora, conforme lo expresamente previsto por el art. 2541 del CCyCN.

Luego, dentro de los 6 meses y sin que lleguen a reanudarse los plazos, el 22/4/2022 se reclama en sede adminitrativa, produciéndose así la interrupción del plazo de prescripción. Si bien no consta el cierre del proceso administrativo, la última actuación data del 03/06/22.

Es así que habiéndose iniciado nuevamente el cómputo de los plazos el 06/06/2022 (día hábil siguiente a la última actuación administrativa), el día 28/9/2022 se interpone demanda en sede judicial, aniquilando en consecuencia los términos transcurridos hasta dicha fecha, conforme lo dispuesto por el art. 257 de la LCT.

Tengo en cuenta entonces que los períodos más antiguos reclamados (octubre a diciembre del 2019) debieron ser abonados hasta el día 04/11/19, 4/12/19 y 4/1/2020 (art. 128 de la LCT) respectivamente y el plazo de prescripción comenzó a correr para cada uno de ellos los días 05/11/19 (período de octubre), 5/12/19 (noviembre 2019) y 5/1/2020 (período de diciembre 2019). Es así que hasta el 22/3/2022 (fecha en que se suspenden los plazos) ya habían transcurrido los dos años necesarios para que opere el instituto. En consecuencia, los períodos reclamados del 2019 se encuentran prescriptos. Así lo declaro.

Luego, respecto de los períodos de enero y febrero del 2020, los mismos debieron ser abonados hasta el 4/2/2020 y el 4/3/2020 respectivamente (art. 128 de la LCT) y el plazo de prescripción comenzó a correr para cada uno de ellos los días 05/2/2020 (período de enero) y 5/3/2020 (período de febrero 2020). Es así que hasta el 22/3/2022 (fecha en que se suspenden los plazos) ya habían transcurrido los dos años necesarios para que opere el instituto. En consecuencia, los períodos reclamados de enero y febrero del 2020 se encuentran prescriptos. Así lo declaro.

.Es así que desde el 31/10/2020 hasta el 18/3/2022 sólo se operó la prescripción de los haberes de octubre 2019 hasta febrero del 2020, ambos inclusive, mientras que respecto a las restantes diferencias salariales no transcurrieron dos años en virtud a la suspensión que implicó la interperlación fehaciente, la interrupción por el inicio de actuaciones administrativas en la Secretaría de Estado de Trabajo y desde el 28/9/2022 en adelante e independientemente de cuando finalizara este proceso judicial, la promoción de la acción judicial que interrumpió definitivamente el plazo.

En consecuencia, devienen procedentes las diferencias salariales reclamadas para los períodos de marzo a octubre del 2020 ambos inclusive, que resultan de las diferencias existentes entre las remuneraciones abonadas por la accionada, conforme surge de los recibos de haberes acompañados por la demandada, y las que le correspondía percibir como Supervisor fuera de Convenio, por lo que la remuneración que le correspondía percibir a la parte actora debe ser en un 20% superior a la prevista para la Categoría Administrativo B del CCT 130/75 que regula la actividad de call centers, como trabajador de jornada completa de 8 horas de trabajo, teniendo en cuenta a los fines del cómputo de la antigüedad que la fecha de ingreso fue el 13/02/2012 y el cese de la relación de trabajo que se configuró el 31/10/2020. Así lo declaro.

3.5.- Plus Petitio Inexcusable: la parte demanda solicita que se aplique a la parte actora la plus petitio inexcusable.

Reitero que en este proceso se declaró la existencia de un solapamiento salarial en detrimento del salario del trabajador, razón por la cual se procedió a liquidar a su favor las diferencias salariales no prescriptas y también la multa del art. 80 de la LCT.

El art. 20 L.C.T. contempla en su último párrafo que si de los antecedentes del proceso resultase la "pluspetición inexcusable", deberá aplicarese una sanción específica: que las costas sean soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante.

Es decir que prevé la figura de la pluspetición inexcusable, estableciendo la posibilidad de que el letrado actuante por el trabajador, o sus causahabientes, deba soportar solidariamente las costas del proceso cuando haya incurrido en un accionar malicioso y/o temerario previsto en el artículo 275 de la LCT, como asímismo en el artículo 45 del Código Procesal.

Entonces, no cualquier reclamo, y cuando estuviera desestimado -que no es el caso- puede encuadrar en la conducta prevista en la norma, ya que aquella apunta a sancionar los casos en que se reclama en juicio un derecho sin fundamento o norma alguna, o con grave error en la interpretación de ella o invocando hechos o situaciones inexistentes con clara conciencia de la falsedad. La pluspetición debe provenir del "dolo" del profesional quien a sabiendas, reclama más de lo debido o lo indebido.

Es decir que la aplicación de dicha sanción presupone un reclamo por parte del letrado del cliente, extraordinariamente superior al que correspondería realmente en el caso que la obligación pueda calcularse con exactitud, o una exageración maliciosa o culposa en el reclamo, cuando el cálculo de la obligación no pueda realizarse. En definitiva se exige un proceder malicioso y/o temerario por parte de quien reclama.

En el fallo "Baigorria, María C. c/Servicios Allande S.A.", con acierto, pone de manifiesto que las sanciones por temeridad y maliciosa pueden afectar el principio constitucional de defensa en juicio; por lo que para la aplicación de la sanción por pluspetición inexcusable, se deberá ser muy prudente.

Del análisis de fondo de la cuestión y de la valoración de las pruebas se declaró la existencia de solapamiento salarial en detrimento del salario del trabajador y se determinó una jornada de trabajo de 8 horas, por lo que se dispuso liquidar a favor de la parte trabajadora las diferencias salariales no prescriptas, conforme a lo tratado en la primera y segunda cuestión. En consecuencia y a tenor de lo normado por el art.20 de la LCT y el 49 del CPL, concluyo que la solicitud realizada por la parte demandada de aplicársele la plus petitio a la parte actora debe ser rechazada puesto que de los antecedentes del proceso no resulta la plus petición inexcusable. Así lo declaro.

Base Remuneratoria: Los rubros declarados procedentes deberán calcularse conforme a la real naturaleza del contrato de trabajo del actor como indeterminado, jornada completa de tareas, desempeñandose como Supervisor fuera de Convenio, por lo que le corresponde percibir un 20% por encima del salario que le hubiera correspondido a un trabajador jornada completa de Categoría Administrativo B del CCT 130/75 que regula la actividad de call centers, teniendo en cuenta a los fines del cómputo de la antigüedad que la fecha de ingreso fue el 13/02/2012 y el cese de la relación de trabajo que se configuró el 31/10/2020. Así lo declaro.

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.

Cuarta Cuestión: Intereses.

En relación a los intereses considero necesario tener presente lo establecido por la jurisprudencia que ha dicho: "Es el criterio establecido por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos “Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios” (sentencia n.° 937/14): es función de los jueces de grado aplicar la tasa de interés que consideren adecuada para garantizar el justo resarcimiento del acreedor, lo cual debe ponderarse al momento del dictado de sentencia. En tal sentido, nuestro Máximo Tribunal expresó: “El juez debe aplicar, de conformidad al art. 768 del Código Civil, los intereses legales que las leyes especiales hubieren determinado. Como no existe norma legal alguna que determine de manera expresa la aplicación de la tasa pasiva o de la activa, es discrecional del juez determinar la tasa aplicable, teniendo en cuenta la finalidad resarcitoria de la norma y el contexto socio-económico existente al momento del fallo”.

En el contexto inflacionario que ha venido atravesando nuestro país a lo largo de los años es función primordial de los jueces de grado el de hacer prevalecer los derechos constitucionales del trabajador; fijando intereses acordes a la realidad socioeconómica del país, a fin de evitar que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, lo que implicaría una injusta recompensa para quien no cumplió sus obligaciones en tiempo oportuno, todo en un marco de equidad y justicia.

Nuestros tribunales han sostenido que: "...la prestación a cargo de éste no se incrementa aquí por mecanismos indexatorios (que constituyen cuestiones de política económica a cargo de otros poderes del Estado), sino por los intereses generados por la mora incurrida, cuya determinación sí corresponde al Poder Judicial, conforme al artículo 768 del Código Civil y Comercial. Los tribunales de grado tienen facultades suficientes para aplicar a los créditos laborales la tasa de interés que consideren adecuada. Ello deriva de la naturaleza jurídica misma de los créditos involucrados y de las circunstancias de las partes, a la luz de una adecuada ponderación axiológica" (Camara del Trabajo -Sala 3-Expte. n° 1496/07, Sent. 93 del 30/09/2020).

Es así que en uso de las facultades conferidas por la ley sustancial, considero que en el presente caso al crédito del trabajador debe aplicarse la tasa pasiva del BCRA, por resultarle más favorable a los derechos del trabajador y resguardar en mayor medida su valor, protegiéndolo del deterioro de la moneda que se opera por el transcurso del tiempo.

Examinando las operaciones y porcentuales de corrección de los importes del capital original, la utilización de la Tasa Activa Banco Nación genera un porcentual de corrección del crédito del 241,16% sin embargo, tomando el mismo período de tiempo, pero utilizando la Tasa Pasiva BCRA obtenemos un porcentual del 372,11%, indudablemente mas beneficioso para la trabajadora.

Lo resuelto no hace más que seguir las líneas directrices de Nuestro Superior Tribunal Provincial sentadas en los autos que nos dice que el procedimiento para el cálculo de los intereses constituye una cuestión propia de la prudente valoración de los jueces.

La mora para los rubros indemnizatorios se computará desde el día siguiente al 4° día hábil de producida la extinción de la relación laboral; mientras que en el caso de remuneraciones, al día siguiente al cuarto 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.

Sentada la tasa de interés aplicable, y a los efectos de asegurar el cumplimiento de la sentencia se establece que conforme al 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 generados con posterioridad a la fecha consignada en la planilla de condena que forma parte integrante de este pronunciamiento, se liquidarán en forma independiente del capital hasta que la sentencia sea notificada y quede firme y consentida, empleando para ello la tasa activa del Banco de la Nación Argentina. 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 29/02/24

Fecha inicio:13/02/2012

Fecha Fin:31/10/2020

Antigüedad:8 años, 8 meses y 19 días

Categoría:Fuera de convenio

Convenio:CCT 130/75

Mejor Remuneración Normal Habitual

Básico Adm. B:$ 42.501,96

NR:$ 5.000,00

Antigüedad:$ 3.800,16

Presentismo:$ 4.275,18

Subtotal$ 55.577,29

Supervisor 20%$ 11.115,46

Total$ 66.692,75

Planilla de Capital e Intereses

1Indemnización art. 80 LCT$ 200.078,26

($66.692,75 x 3)

Total al 05/11/2020$ 200.078,26

Int. tasa pasiva BCRA 06/11/2020 - 29/02/2024372,11%$ 744.511,20

Total al 29/02/2024$ 944.589,45

2**Diferencias Salariales**

SalarioSupervisor

Meses	**Administ. B20% más**	**Percibido (1)**	**Diferencias**
mar-20	$ 47.494,57	$ 56.993,48	$ 47.137,34	$ 9.856,14
Abr-20	$ 49.727,29	$ 59.672,75	$ 40.503,00	$ 19.169,75
may-20	$ 49.727,29	$ 59.672,75	$ 38.628,00	$ 21.044,75
jun-20	$ 49.727,29	$ 59.672,75	$ 40.968,00	$ 18.704,75
jul-20	$ 49.727,29	$ 59.672,75	$ 41.305,50	$ 18.367,25
Ago-20	$ 49.727,29	$ 59.672,75	$ 41.950,50	$ 17.722,25
sep-20	$ 49.727,29	$ 59.672,75	$ 41.831,00	$ 17.841,75
oct-20	$ 55.577,29	$ 66.692,75	$ 41.947,10	$ 24.745,65
Total			**$ 147.452,31**	

T. Pas. BCRA

Meses	**Diferencias**	**29/02/2024**	**Interés**	**Total**
mar-20	$ 9.856,14	427,79%	$ 42.163,60	$ 52.019,75
Abr-20	$ 19.169,75	421,82%	$ 80.861,85	$ 100.031,60
may-20	$ 21.044,75	415,01%	$ 87.337,82	$ 108.382,58
jun-20	$ 18.704,75	406,20%	$ 75.978,70	$ 94.683,45
jul-20	$ 18.367,25	397,73%	$ 73.052,07	$ 91.419,32
Ago-20	$ 17.722,25	388,72%	$ 68.889,94	$ 86.612,19
sep-20	$ 17.841,75	380,67%	$ 67.918,20	$ 85.759,95
oct-20	$ 24.745,65	372,11%	$ 92.081,05	$ 116.826,70
Total	**$ 588.283,22**		**$ 735.735,53**	

Resumen de la Condena

1 - Art. 80$ 944.589,45

2 - Diferencias Salariales$ 735.735,53

Total al 29/02/2024$ 1.680.324,98

Capital de condena$ 347.530,56

Intereses al 29/02/2024$ 1.332.794,42

Total$ 1.680.324,98

Notas:

(1) Percibido s/ recibos de sueldo

Quinta Cuestión: costas y honorarios.

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), la demandada deberá soportar el 100% de sus propias costas y el 60% de las generadas por la actora; en tanto que a la parte actora le corresponde hacerse cargo del 40% restante de las costas generadas por ella.

Ello tomando en cuenta fundamentalmente los importes por los cuales procede la condena, donde se hace lugar a las difernecias salariales por solapamiento salarial para los meses de marzo a octubre del 2020 y la multa del 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 2) de la Ley 6.204 (modificado), por lo que se toma como base regulatoria el 30% del monto actualizado de la demanda al 29/02/2024 el que según la siguiente planilla asciende a la suma de $ 2.136.515,39.

Honorarios

Monto de la Demanda		$ 1.508.487,00
Int. tasa pasiva BCRA 06/11/2020 - 29/02/2024	372,11%	$ 5.613.230,98
Total al 29/02/2024		$ 7.121.717,98
Base regulatoria	30%	$ 2.136.515,39

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) A la letrada **María Laura Rizo**, matrícula profesional n° 8627, por su actuación en el doble carácter como apoderada de la parte actora, en las tres etapas del proceso de conocimiento, en la suma de **$ 450.000.**

2) Al letrado **Hugo Alfredo Sosa López**, matrícula profesional n° 6863, por su actuación en el doble carácter como apoderado de la parte demandada, en las tres etapas del proceso de conocimiento, en la suma de **$ 350.000.**

3) Al CPN **Salomón José Sleiman,** por su tarea como perito contador en el CPD n° 4**,** en la suma de **$ 70.000.**

Por ello,

RESUELVO:

I. HACER LUGAR parcialmente a la defensa de prescripción opuesta por la accionada y declarar prescriptas las diferencias salariales correspondientes a los períodos octubre del 2019 hasta febrero del 2020 ambos inclusive, conforme lo considerado.

II. ADMITIR PARCIALMENTE la demanda promovida por el Sr. **LUCAS GABRIEL VILLAFAÑE**, DNI N° 31.644.556, domiciliado en calle Matheu n° 1579, de ésta ciudad de San Miguel de Tucumán; en contra de **ATENTO ARGENTINA SA**, CUIT N° 30-70969917-9, con domicilio legal y estatutario en Chacabuco N° 271, 5to. Piso, de la ciudad Autónoma de Buenos Aires y local en avenida Ejercito del Norte N° 757, de esta ciudad; y **CONDENAR** a la demandada a pagar al actor la suma de **$ 1.680.324,98** en concepto de diferencias salariales por los períodos de marzo a octubre del 2020 y multa del art. 80 de la LCT; dentro del plazo de **DIEZ DIAS** de quedar firme la presente resolución.

III.- RECHAZAR los rubros reclamados en concepto de horas extras, multa del art. 1 de la Ley 25.323 y las diferencias salariales por los períodos de octubre del 2019 a febrero del 2020 -ambos inclusive- y de noviembre y diciembre del 2020. En consecuencia corresponde **ABSOLVER** a la demandada del pago de dichos conceptos. Así lo declaro.

IV.- RECHAZAR el pedido de la demandada de aplicación de la plus petitio inexcusable en contra de la parte actora y **ABSOLVER** a la trabajadora de dicho rubro.

V.- COSTAS: conforme lo considerado.

VI. HONORARIOS: regular **1)** A la letrada **María Laura Rizo**, matrícula profesional n° 8627, la suma de **$ 450.000. 2)** Al letrado **Hugo Alfredo Sosa López**, matrícula profesional n° 6863, la suma de **$ 350.000. 3)** Al CPN **Salomón José Sleiman,** la suma de **$ 70.000.**

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 resolutiva a la Caja de Previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán. **REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER** 1618/22.MZ

Actuación firmada en fecha 03/04/2024

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.