Expediente: **376/22**
Carátula: **SEGOVIA JULIETA MARIAN C/ AEGIS ARGENTINA S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO VIII**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **05/08/2023 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - AEGIS ARGENTINA S.A., -DEMANDADO
27305410409 - SEGOVIA, JULIETA MARIAN-ACTOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO VIII

ACTUACIONES N°: 376/22

H103084556203

JUICIO: SEGOVIA JULIETA MARIAN c/ AEGIS ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N° 376/22

San Miguel de Tucumán, 04 de agosto 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 la letrada María Laura Rizo, matrícula profesional n° 8627; en representación de la Sra. Julieta Marian Segovia, DNI N° 35.816.166, domiciliada en calle Magallanes n° 2248 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 $3.178.667 en concepto de antigüedad; preaviso; SAC sobre preaviso; integración del mes de despido; SAC s/ integración mes de despido; art. 2 de la Ley n° 25.323; DNU N° 34/2019; art. 1 de la Ley 25.323, art. 45 de la Ley 25.345 (art. 80 LCT), seguro Estrella adeudado año 2018 a 2021; diferencias salariales por los períodos de septiembre a diciembre 2019, enero a diciembre 2020, enero a septiembre 2021.

Manifiesta la actora en su escrito inicial que ingresó a trabajar para la firma accionada como empleada de carácter permanente el 25/3/2014 y lo hizo hasta el 17/9/2021.

Expresa que se desempeñó como agente telefónico, siendo su jornada laboral -en el último año- de lunes a viernes, en el horario de 16:00 a 21:00 horas, cumpliendo jornadas de 5 horas diarias y 25 semanales.

Cuenta que fue categorizada por la demandada bajo la calificación profesional de Operación A, en aplicación del Convenio Colectivo de trabajo para empleados de call center CCT 781/20, y que en realidad le correspondía estar registrada bajo la Categoría de Administrativo B del CCT de Comercio n° 130/75, Dec. Reglamentario 182/10.

Expresa que percibía una remuneración mensual de $29.936 aproximadamente, conforme a los recibos de sueldos y reitera que le pagaban conforme a la categoría Operación A, en aplicación del Convenio Colectivo de trabajo para empleados de call center CCT 781/20.

Cuenta que en el mes de julio de 2021 presentó certificado médico por 30 días con licencia psiquiátrica y que a partir de ahí la empresa se negó a reconocerle la licencia médica, a pesar de estar denunciada la misma y puesta a conocimiento de la empresa quien no reconoció la mencionada licencia.

A partir de allí, inicia el intercambio epistolar con Aegis, hasta que manifiesta la actora que recibió un mail donde le ponen a disposición la baja de AFIP y el recibo de liquidación final, por lo que se consideró despedida sin causa desde 17/9/2021, conforme TCL remitido a la accionada en dicha fecha.

Indica que el reclamo es simple y fundado: el despido indirecto justificado le da derecho al cobro de las indemnizaciones por despido y de las diferencias salariales y de los descuentos indebidos que se le realizaron durante su período de licencia; ya que la Sra. Segovia debía percibir sus haberes como trabajadora de jornada completa, siendo que prestaba labores de durante 5 horas diarias, 5 días a la semana durante el último año de trabajo.

Por esa razón entiende que se encuentra legitimada a iniciar el presente reclamo. Solicita la aplicación de 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 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 B del CCT n° 130/75. Asimismo niega haberla categorizado en la categoría de Peracion A del CCT n° 781/20.

Niega que la actora trabajara 5 horas por día durante 5 días a la semana; niega que la jornada laboral de la actora 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 la empresa enviara a la actora un mail el día 17/9/21 con la baja de AFIP y el recibo de liquidación final.

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 de los arts. 1 y 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.

Invoca el deber de prueba que tiene la persona que invoca hechos negados por la contraparte, expresa que deberá ser la actora quien asuma la carga procesal de demostrar la realidad fáctica que intenta crear.

Da su propia versión de los hechos y expresa que la Sra. Segovia ingresó a prestar servicios en fecha 25/3/2014 realizando tareas de telemarketer. Detalla que la actora se encontraba categorizada desde un primer momento como “Vendedor B” dentro del CCT 130/75, pasando luego a estar categorizada dentro del CCT 781/20 como personal convencionado, categoría Operación A, jornada reducida.

Por esa razón, entiende la accionada que el reclamo por diferencias salariales y aplicación de la jornada completa es absolutamente improcedente.

Relata que la actora fue despedida por CD del 12/08/21 con justa causa por falta de cumplimiento con su débito laboral, a pesar de que la empresa intentó en todo momento mantener la continuidad laboral.

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 1/8/2022 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 la parte demandada.

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 documental: producida; 2) prueba confesional: producida; 3) prueba informativa: producida; 4) prueba exhibición de documentación: producida.

- parte demandada: 1) prueba doc. de reconocimiento: parcialmente producida; 2) prueba: informativa: producida; 3) prueba: informativa: producida.

Presentados los alegatos por ambas partes en tiempo y forma, por providencia de fecha 4/5/2023 se llaman los autos a despacho para dictar sentencia definitiva, la que notificada y firme, deja la causa en condiciones de ser resuelta.

En igual fecha 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. Julieta Marian Segovia y Aegis Argentina SA; **b)** fecha de ingreso el 25/3/2014; **c)** la jornada laboral de lunes a viernes de 5 horas diarias y 25 semanales.

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**,** 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 certificados médicos del 30/62021 y del 25/8/2021 emitidos por la Dra. Roxana Masciotta, médica psiquiatrica; alta médica dada por la misma profesional el día 3/10/2021; 5 telegramas ley 23.789 remitidos a la demandada y 2 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 documentacion acompañada por la actora.

Sin embargo, al contestar demanda y durante el intercambio epistolar, reconoce expresamente los certificados médicos del 30/6/2021 y del 25/8/2021 presentados por la actora, por lo que se los tiene por válidos y auténticos. Así lo declaro.

No así el certificado de alta médica del 3/10/2021, el cual no es reconocido por la accionada y tampoco le es imputable a ella en los términos del art. 88 CPL, por cuanto incluso ya había finalizado la relación laboral entre las partes a esa fecha; razón por la cual no se lo tendrá en cuenta al resolver las cuestiones controvertidas.

Luego, respecto de las misivas que forman parte del intercambio epistolar, 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 por la actora al escrito de demanda, presentan similitud con los terceros ejemplares obrantes en sus archivos.

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; notificaciones de sanciones y cartas documentos; notificación de fechas para el goce de la licencia por vacaciones; 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); acuerdos de novación contractual temporal de fechas 26/1/2021, 26/4/2021 y 6/5/2021 (sistema startek); notificación del 20/7/2021 por la cual le informan a la actora que por resultado de la junta medica evaluadora a la que se la sometió se encuentra en condiciones de prestar servicios e intimación a reintegrarse en 48 hs a prestar débito laboral; Alta de AFIP con fecha 25/3/2014, CCT 130/75, Categoria B de Maestranzas y Servicios; Contrato de trabajo celebrado entre las partes el 25/3/2014; carta oferta de empleo del 20/1/2014; declaración de domicilio de la actora del 27/3/2014; acuerdo de novación contractual del 24/4/2019; constancia de BAJA de AFIP con fecha el 12/8/2021; Certificado de Trabajo del art. 80 y certificaciones de servicio certificadas por escribano el día 15/12/2021 y enviadas a la actora por correo OCA CD0881764(0), con informe de recibo "No accesible" de fecha 20/12/21 y sello de devolución, intercambio epistolar.

- Respecto de toda la documentación acompañada con firma ológrafa de la actora, la actora mediante presentación del 29/11/2022 reconoció expresamente el contrato de trabajo, el formulario de vacaciones, la declaración jurada de cambio de domicilio; reconoce que en la Baja de AFIP el convenio vigente es el 130/75; reconoce tan sólo las cartas documentos CAA50205171 del 16/7/2021 y el CCA50205362 del 26/7/2021, las cuales fueron recepcionadas por la actora.

- La actora desconoce los recibos de haberes acompañados por la accionada y emitidos desde el sistema Startek porque no tienen su firma y ella no tenía la clave de acceso a la plataforma virtual para acceder a ellos; desconoce las certificaciones de servicios por cuanto jamás tuvo acceso a las mismas y carecen de su firma; desconoce las cartas documentos que no fueron expresamente reconocidas.

En consecuencia, mediante proveído del 2/12/2022 se tuvo por reconocida y desconocida la documentación detallada por la actora, conforme lo previsto en el art. 88 del CPL.

Cabe aclarar respecto de los recibos de haberes emitida por la accionada desde el sistema Startek y atribuidos a la trabajadora por cuanto es documentación con firma digital, aunque sean firmados en disconformidad; si consta la firma digital de la actora, y no hay prueba pericial informática ni técnica que demuestre que esas firmas digitales han sido plasmadas desde un usuario ajeno a la actora; en consecuencia corresponde tener por auténticos los recibos de haberes emitidos desde el sistema Startek con firma digital de la Sra. Segovia que le fueran atribuidas, y se tendrán por auténticos a los fines de resolver las cuestiones controvertidas en este proceso. Así lo declaro.

- Respecto de las Certificaciones de Servicios y Certificado de trabajo del art. 80 CPL, la actora ha negado su recepción y en dicha documentación no consta la firma de la trabajadora. Además se observa en la documentación del correo que acompaña la demandada con las certificaciones de ley que la misma dice "no accesible" en el código de entrega y tiene sello de devolución. Tampoco hay producida prueba al correo respecto de esta carta documento en particular; en consecuencia, estando desconocida por la parte actora y al no tener dicha documentación firma ni constancia de entrega emitida por el correo, no puede ser considerada a los fines de resolver cuestiones

controvertidas en este proceso.

- En cuanto a las altas y bajas de AFIP: las mismas no se encuentran firmadas por la actora, pero han sido expresamente reconocidas por ella en cuanto al contenido de las mismas; aunque tales documentos son declaraciones unilaterales de la demandada ante los organismos de contralor. Por

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 confesional (CPA N° 2): la parte accionante ofrece esta prueba, en cuyo marco se citó al representante legal de la demandada, quien, a pesar de estar debidamente notificado no compareció a absolver posiciones. En consecuencia, atento a las constancias del presente cuaderno de pruebas, en especial a la providencia de fecha 06/09/2022 y la nota de incomparecencia de fecha 29/09/2022, se aplicó el apercibimiento dispuesto por el art. 325 del CPCC Ley 6176, de aplicación supletoria al fuero. Esta prueba será valorada junto con el resto de las pruebas rendidas en este proceso, en tanto sea pertinente para resolver las cuestiones controvertidas. Así lo dispongo.

III) Prueba informativa (CPA n° 3): 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.

IV) En cuanto a la prueba de exhibición de documentación ofrecida por la actora (CPA n° 4), cabe tener presente que la accionada no ha acompañado más documentación que la adjuntada al contestar demanda y cumplir con el art. 56 CPL, por cuanto fue apercibida en los términos del art. 61 y 91 CPL, lo que se podrá tener en cuenta en la presente resolutiva. Así lo declaro.

V) En el cuaderno de prueba documental de reconocimiento, la demandada (CPD N°1) ofrece prueba al correo OCA respecto de las cartas documentos que fueran desconocidas por la actora en oportunidad del art. 88 CPL y que fueran parte del intercambio epistolar, e Informa que:

- La Carta Documento OCA CAA50205362, impuesta el día 26/07/2021, fue entregada en destino el día 29/07/2021, siendo recibida por una persona que firmó y aclaró Delli (DNI 14.754.458).

- La Carta Documento OCA CAA50205171, impuesta el día 16/07/2021, fue entregada en destino el día 26/07/2021, siendo recibida por una persona que firmó y aclaró Segovia (DNI 37.423.913).

- La Carta Documento OCA CAA50207021, impuesta el día 23/09/2021, fue devuelta a su remitente ante la imposibilidad de ser entregada en destino, por causa “no responde”.

- La Carta Documento OCA CAA50205089, impuesta el día 14/07/2021, fue devuelta a su remitente ante la imposibilidad de ser entregada en destino, por causa “no responde”.

- La Carta Documento OCA CAA50206765, impuesta el día 13/09/2021, fue devuelta a su remitente ante la imposibilidad de ser entregada en destino, por causa “no responde”.

- La Carta Documento OCA CAA50206000, impuesta el día 12/08/2021, fue devuelta a su remitente ante la imposibilidad de ser entregada en destino, por causa “no responde”.

- La Carta Documento OCA CAA50205836, impuesta el día 06/08/2021, fue devuelta a su remitente ante la imposibilidad de ser entregada en destino, por causa “no responde”.

- La Carta Documento OCA CAA50207250, impuesta el día 04/10/2021, fue devuelta a su remitente ante la imposibilidad de ser entregada en destino, por causa “no responde”.

Las cartas documentos del 16/7/2021 y del 26/7/2021 fueron expresamente reconocidas por la actora y son informadas como entregadas por el correo, por cuanto se las tiene por válidas y auténticas. Así lo considero.

Ahora, respecto de las cartas documento OCA CAA50207021, impuesta el día 23/09/2021, OCA CAA50205089, impuesta el día 14/07/2021; OCA CAA50206765, impuesta el día 13/09/2021; OCA CAA50206000, impuesta el día 12/08/2021; OCA CAA50205836, impuesta el día 06/08/2021 y OCA CAA50207250, impuesta el día 04/10/2021; las cuales fueron devueltas a su remitente ante la imposibilidad de ser entregadas en destino, por causa “no responde”; puedo adelantar que las mismas serán tenidas por válidas y auténticas y se tendrán en cuenta para la resolución de los hechos controvertidos en este proceso; y paso a explicar la razón de ser de esta decisión.

Si bien en nuestra materia rige el principio recepticio de la documentación y también la teoría de la responsabilidad del medio elegido; hay situaciones que merecen un análisis particular.

En las relaciones de trabajo existen distintas comunicaciones entre las partes, muchas de las cuales se realizan por medios formales, telegramas y cartas documento. En estas comunicaciones existen distintas situaciones que generan dudas diversas, cuyas respuestas deben buscarse primeramente en la lógica que gobierna todos los extremos de la relación entre las partes, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Es así que no podemos concluir ligeramente que no se cumplió con la exigencia “notificarse fehacientemente” si se emplearon idénticos medios de comunicación, cursados a un domicilio correcto y donde ya se llevaron a cabo con éxito otras comunicaciones que son el inicio de un intercambio epistolar, y el correo tan sólo puede informar "no responde". En nuestro caso, la trabajadora ha recibido correctamente en el domicilio de calle Magallanes 2248 de S.M. de Tucumán las misivas del 16/7/2021 y del 26/7/2021 y ellas han sido expresamente reconocidas por la actora.

Luego, la trabajadora ha reconocido también expresamente el formulario de declaración de domicilio realizado ante la parte empleadora, en donde consta el mismo domicilio donde fueron receptadas las misivas del párrafo anterior.

La “teoría de la responsabilidad del riesgo por el medio empleado”, consistente en que quien elige un medio de comunicación asume el riesgo de que la noticia llegue a destino, no implica una norma rígida. Este principio general cede frente a distintos presupuestos, situaciones fácticas y conductas de las partes. Más allá de que quien elige un medio para efectuar la comunicación carga con los riesgos, es así siempre que no sea imputable al destinatario la causa que impide la efectividad del medio empleado.

Cuando la comunicación intentada por una de las partes del contrato de trabajo, lo es al domicilio correcto de la persona a quien va dirigida, la falta de recepción por deficiencias que no le son imputables al remitente ni al correo (v. gr. si el domicilio carece de la numeración visible) son responsabilidad exclusiva del destinatario.

El “carácter recepticio de las comunicaciones” que rige en el derecho del trabajo, no implica que la recepción de la comunicación quede librada al arbitrio del destinatario sino que este debe informar correctamente su domicilio real, mantenerlo identificado, comunicar cualquier cambio que se produzca en el mismo y recibir todas las notificaciones que le fueron dirigidas.

Quien proporciona un domicilio, a todos los efectos del contrato de empleo, está asumiendo “la carga” de que toda comunicación dirigida a ese domicilio va a ser normalmente recibida.

El principio cardinal que gobierna las notificaciones es la llamada “teoría de la recepción”, según el cual se considera perfeccionada cuando es recibida por el destinatario o llega a su esfera de conocimiento. No se exige que el destinatario tenga cabal y efectivo conocimiento del contenido de la comunicación, sino basta que este se encuentre enterado de la existencia de una comunicación, porque a partir de allí debe actuar obrando con diligencia y buena fe.

En tal sentido la jurisprudencia ha resuelto que: "Los telegramas dirigidos al domicilio declarado, devueltos con la constancia de “cerrado”, aun cuando el lugar de trabajo se encontrara vacío y efectivamente cerrado, no impiden la efectividad ni la validez de la notificación, pues se debe cumplir con la carga de “diligencia” de mantener el domicilio en condiciones de que lleguen las comunicaciones allí remitidas." (arts. 512 , 902 , 903, 904, 931 , 1198 y cctes. CCiv; arts. 62 , 63, 79 y cctes. LCT) (Cfr. CNAT, Sala I, 26/06/92, “Ayala Cristina L. c/ Violante de Labriola María E. y otro”; íd., 28/02/11, “Bellosi Elizabeth Sabrina c/ Pérez Fernando Daniel y otro s/ despido".

Considero que igual es el caso para las misivas con aviso de "no responde". En este sentido, la jurisprudencia ha entendido que constituye un excesivo rigorismo formal entender que las misivas cursadas no fueron correctamente enviadas cuando fueron remitidas al mismo domicilio declarado y reconocido por la actora, donde ya recibió otras misivas de fechas inmediatamente anteriores, e incluso cabe observar en este caso particular que las fechas de todos los telegramas remitidos por la actora a la demandada -también desde el domicilio de Magallanes 2248, S.M. de Tucumán-, responden a fechas concatenadas y consecutivas de las cartas documento enviadas por la accionada, aunque estas figuran como no entregadas porque "no responde".

Si la actora se encontraba inmersa en un intercambio epistolar con la accionada en el cual se encontraba en discusión su continuidad laboral, debió extremar los recaudos para poder recibir las eventuales respuestas a los reclamos formulados.

En consecuencia, reitero, las cartas documento informadas por el Correo como devueltas por "no responde", serán consideradas notificaciones válidas y serán tenidas en cuenta a los fines de la resolución de hechos controvertidos en este proceso.

VI) Prueba informativa (CPD n° 2): obran en autos los de FAECyS y CACC, 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.

VII) Prueba informativa (CPD n° 3): acompaña informe TIANO medicina, que contiene datos que resultan conducentes para la resolución de las cuestiones controvertidas. Atento a que no fue objeto de impugnación por ninguna de las partes, será considerado a tales efectos. Así lo declaro.

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 vinculó 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 "B" del citado dispositivo convencional.

A su turno, la demandada expresa que la trabajadora se desempeñó cumpliendo tareas de Vendedor B mientras regía la relación el CCT n° 130/75 y desde la vigencia del CCT n° 781/20 le correspondió la categoría de Operación A.

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).

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 habérsele 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.

Habiendo resuelto que se trata de un convenio vigente, procederé 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 25/3/2014 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.

De la prueba documental surgen las constancias de alta y baja de AFIP, de donde se deprende que la Sr. Segovia se encontraba registrada bajo el CCT 130/75 en la Categoria B - Maestranza y servicios.

Corroborado lo anterior, partiré de la base que desde la fecha de ingreso de la actora en Aegis Argentina SA el 25/3/2014 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. Segovia 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 a 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 2014 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, lo cual se puede corroborar con las escalas salariales acompañadas por SEOC y los recibos de haberes de la actora. El CCT 781/20 viene entonces en detrimento de las condiciones que les eran reconocidas a la trabajadora 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 2014; 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 se desempeñaba como agente telefónico, por lo que debía estar categorizada como Administrativo B del CCT n° 130/75.

A su turno, la accionada da su versión de los hechos al contestar demanda y afirma que la Sra. Segovia ingresó en Aegis Argentina SA en fecha 25/3/2014, prestando servicios como telemarketer, 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.

- Tareas prestadas. Categoría aplicable.

Como primera cuestión para poder resolver este punto controvertido entre las partes, corresponde tener presente que la actora sólo expresa que cumplía funciones de agente telefónico y que reclama la categoría de Administrativo B del CCT de Comercio.

Ninguna de las partes da detalles o mayores aclaraciones respecto de en que consistían exactamente las tareas que llevaba a cabo la trabajadora.

La prueba documental aportada es contradictora. En efecto, tenemos en primer lugar que en las constancias de alta y baja ante la AFIP y en el certificado de trabajo del art. 80 LCT, la actora figura inscripta en la categoría B - Maestranza y Servicios del CCT 130/75.

Luego, en los recibos de haberes correspondientes a los períodos 07/2021 -acompañado por la actora- y del 11/2020 al 07/2021 -acompañados por la accionada- se consigna como categoría la de "Operación A".

Y en el Contrato de trabajo de la accionante, en la clausula segunda se lee que "la trabajadora cumplirá funciones de representante con la Categoría de Vendedor B"; y lo mismo expresa la "Carta Oferta de Empleo" del 20/1/2014 firmada por la trabajadora, como así también las clausulas primera y segunda del "Acuerdo de Novación Contractual" de fecha 24/4/2019, acompañado por la demandada y firmado por la trabajadora.

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 revestirán la categoría b) los vendedores y promotores.

Abocándome a la resolución de esta controversia, se advierte que no obstante la postura asumida por el demandado en relación a esta cuestión, en su escrito de contestación de demanda omitió dar su propia versión de los hechos respecto a las tareas realizadas por la actora, quien también omitió dar detalles y describir en que consistían las mismas; lo que impide tener por cumplida la carga procesal de exponer el cuadro fáctico del vínculo que unía a las partes.

Así, devienen aplicables las disposiciones del art. 60 3° párrafo del CPL, que establece: "Además, el demandado deberá proporcionar su versión de los hechos, bajo apercibimiento de tenerlo por conforme con los invocados en la demanda, a pesar de su negativa". Ante la omisión apuntada en el párrafo anterior, no cabe más que aplicar este apercibimiento y tener por conforme al demandado con las tareas descriptas en la demanda, consistentes en agente telefónico; que en definitiva son tareas genéricas del rubro call center, al igual que las que invocó el demandado en su contestación de demanda, al decir que la actora se desempeñaba como telemarketer; y con la categoría invocada por la actora, como Administrativa B.

Ahora bien, sin perjuicio de la categoría en la que hubiera correspondido encuadrarla según sus tareas, 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 lo expuesto, teniendo en cuenta el reclamo efectuado por la accionada en cuanto a la categoría profesional de la actora y la documentación obrante en autos; y conforme lo previsto por el art. 6, inciso b) del CCT 130/75 en cuanto dispone que se considera personal administrativo Categoría B a los "...telefonistas..." considerados estos como agentes telefónicos y telemarketers, a los efectos de la presente sentencia, considero corresponde encuadrar a la trabajadora como Administrativo "B" del CCT n° 130/75. Así lo declaro.

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

2.1.- Previo al análisis, cabe aclarar que configura un hecho admitido por ambas que la jornada laboral de la actora era de 5 horas por 5 días a la semana, con un total de 25 horas semanales.

Ahora bien, los litigantes controvierten respecto al encuadre normativo de la jornada laboral que cumplía la actora, y también 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 25 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 “Vendedor B” del CCT 130/75.

Por su parte la demandada señala que el convenio Colectivo de Trabajo aplicable a la actividad es el 781/20 y que en el hipotético caso que sea de aplicación lo acordado mediante la Resolución del MTE y SS n° 782/2010, lo cierto es que si la jornada máxima de la actividad fuera de 36 horas, y su jornada de 25 hs. semanales, encuadra en las previsiones del art 198 de la LCT, y no en lo normado por el art 92 ter de la LCT.

De lo expuesto resulta que la cuestión planteada en la especie consiste en dilucidar si la jornada de 5 horas diarias y 25 horas semanales que cumplía la parte actora en el call center de la accionada obligaba a esta última al pago de un salario completo, o de uno reducido proporcionalmente a las horas trabajadas.

Al tratar el punto anterior se determinó que el actor debió estar encuadrado en el CCT N° 130/75, y como consecuencia de ello corresponde establecer cual es la jornada habitual de trabajo vigente para la actividad y precisar su marco normativo.

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 dependiente, entre ellos, los receptados por los arts. 9, 12 y 66 de la LCT.

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 el 29/06/2010 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*".

Ésta 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, el cual prevé que el contrato de trabajo a tiempo parcial, "es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad".

Por otro lado si consideramos que el art 198 y el art 92 ter de la LCT configuran supuestos 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.

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 deben superar las 24 horas semanales, lo cual no acontece en este caso donde se cumplían 25 horas semanales, encuadrándose entonces en la obligación que impone la norma (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.

En consecuencia, corresponde abonar un salario por jornada completa y no proporcional, puesto que lo contrario violaría lo dispuesto por el art. 92 ter de la LCT y, atento que el art. 198 LCT nada dice respecto del salario, no debe prevalecer una norma que no hace referencia sobre una que sí lo hace explícitamente; por lo cual concluyo que la demandada abonaba salarios inferiores a los que les correspondía percibir a la parte accionante, como surge de la comparación entre las remuneraciones que surgen de los recibos acompañados en autos y las escalas salariales informadas por la SEOC en el cuaderno A2 para la categoría de Administrativo B.

Por lo antes expuesto, se concluye que la accionada debió abonar a la trabajadora la remuneración establecida para la jornada completa de trabajo conforme a las escalas salariales vigentes para la categoría Administrativo "B" del CCT N° 130/75 aplicable a la actividad durante la vigencia de la relación laboral. Así lo declaro.

Tercera Cuestión: fecha y causal del despido, su justificación.

3.1.- Fecha del despido.

Cabe recordar que al analizar las pruebas rendidas en este proceso, se tuvo por válidas y auténticas y que ingresaron en la esfera de conocimiento de la trabajadora a las cartas documentos enviadas por la demanda con informe de devolución por "no responde", según lo informado por el correo en el CPD n° 1. En consecuencia, el despido de la Sra. Segovia se produjo mediante la carta documento impostada el 12/8/2021, 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 del informe de OCA acompañado en el cuaderno de prueba n° 1 de la demandada 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, es decir el 12/8/2021. Así lo declaro.

Asimismo, cabe aclarar que si bien la actora también se da por despedida mediante telegrama ley n° 115895263, impostada por el correo el 17/9/2021; 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 12/8/2021, resulta abstracto desarrollar el despido indirecto dispuesto por la actora el 17/9/2021 atento a que en esa fecha ya había finalizado la relación laboral de la Sra. Segovia con Aegis Argentina SA. Así lo dispongo.

3.2.- Causal de despido. Posiciones de las partes.

La actora detalla en su escrito inicial que la causa invocada por la parte empleadora no le es imputable porque fue la accionada quien no respetó la licencia médica del profesional de la salud tratante de la trabajadora, e intentó, a través de una junta médica a la que no considera indicada para evaluar su alta médica, intimarla para retomar sus tareas habituales cuando ella gozaba de licencia médica psiquiátrica y no habia sido dada aún de alta. Entiende que el despido es

injustificado y que en consecuencia le corresponden las indemnizaciones por despido directo sin causa justificada.

La accionada asegura que a pesar de que hizo todos los intentos por velar por la continuidad del contrato de trabajo, la actora incumplió sistemáticamente con el débito laboral, impidiendo la continuidad del vínculo laboral.

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.- 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.

En esos términos queda entonces fijado el intercambio epistolar entre las partes: la empleadora despide a la actora en forma directa y fundamenta dicho despido invocando como causa el incumplimiento sistemático al débito laboral, lo cual tornó imposible la prosecución del vínculo laborativo.

En el sub lite la empleadora no cumplió con 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 del trabajador: la trabajadora ha presentado ante su empleadora un certificado médico con licencia psiquiátrica por 30 días a partir del 1/7/2021 emitido por la Dra. Masciotta.

La accionada, en uso de sus facultades de contralor, en fecha 14/7/2021 le notificó a la trabajadora mediante carta documento que el día 16/7/2021 a las 9 hs. sería evaluada en los términos del art. 210 de la LCT a través de telemedicina por la Lic. Alejandra Chavero y posteriormente por la Dra. Carolina del Valle Biscaglia quienes se comunicarían por videollamada.

Luego, mediante carta documento del 16/7/2021 la parte empleadora informa a la trabajadora que la junta médica compuesta por la Dra. Carolina del Valle Biscarglia y la Lic. Alejandra Chavero, informó que no se han observado durante la teleconsulta patología psiquiátricas alguna que le impida a la trabajadora su retorno y que se refuerza la importancia de su inserción laboral como herramienta de sostén. Asimismo la intima a que en el plazo de 48 hs retome sus tareas bajo apercibimiento en caso de negativa o silencio, de considerar sus ausencias injustificadas y proceder al despido con justa causa por incumplimiento del débito laboral.

Luego, mediante telegrama ley del 22/7/2021 la trabajadora rechaza la intimación por ser la misma contradictoria del criterio profesional de su médica tratante que de acuerdo al seguimiento médico que ella realiza sesión por sesión, indicó una licencia laboral por 30 días. Asimismo negó que la junta medica a la que refieren sea válida para que la trabajadora sea reinsertada en su puesto de trabajo, siendo esta contradictoria a las indicaciones médicas y puesto que atenta contra su salud e integridad física. Denuncia y ratifica nuevamente su licencia laboral por 30 días desde el 1/7/2021 al 31/7/2021, en cumplimiento de su débito laboral. Intima a que en el plazo de 48 hs rectifiquen o ratifiquen su postura, y se pone a disposición de la empresa para cualquier auditoria médica por un médico imparcial en cumplimiento del art. 210 de la LCT. Intima también se abstenga de efectuar descuentos alguno a sus haberes.

Las partes reiteran una vez mas sus posturas mediante misivas del 26/7/2021 y del 29/7/2021. El 6/8/2021 Aegis intima mediante carta documento y por ultima vez a la actora a que retome sus tareas en virtud del alta médica efectuada por la junta medica del 16/7/2021.

El 9/8/2021 la actora envia telegrama ley denunciando una nueva licencia médica a partir del 31/7/2021 por 30 días en cumplimiento de su débito laboral. Intima a que en el plazo de 48 hs rectifiquen o ratifiquen su postura, y se pone a disposición de la empresa para cualquier auditoria médica por un médico imparcial en cumplimiento del art. 210 de la LCT. Intima también se abstenga de efectuar descuentos alguno a sus haberes.

Finalmente el día 12/8/2021 la accionada denuncia el contrato de trabajo y pone fin a la relación laboral que la unía a la Sra. Segovia con justa causa por el incumplimiento sistemático de la trabajadora al débito laboral.

Ahora, cabe resaltar que la empleadora el día 14/7/2021 envió a la trabajadora la carta documento avisandole que el 16/7/2021 se llevaría a cabo del control en virtud del art. 210 de la LCT, mediante una junta médica que se llevaría a cabo por video llamada. Ahora, aunque la empleadora hubiese notificado también mediante el sistema startek en igual fecha, estas notificaciones no tienen la anticipación suficiente para que la trabajadora pueda coordinar con su médica tratante, con su abogado o con los profesionales de parte que hubieran sido necesarios para que puedan participar en ejercicio también de su derecho de control y de defensa. Menos significativo es el tiempo de la notificación en un contexto de pandemia, donde los profesionales de la salud se encontraban saturados de trabajo y con requerimientos y obligaciones laborales de orden público.

En ese contexto se llevo a cabo la videollamada de control médico, sin que la trabajadora cuente con el respaldo de un profesional de parte que la acompañe.

Por otro lado, en el cuaderno de prueba del demandado número 3, la firma TIANO informó que el control médico del 16/7/2021 fue efectuado solamente por la Dra. Biscaglia y que ellos brindan servicios de medicina laboral para empresas a requerimiento del comitente.

En consecuencia, queda claro a partir de este informe que la videollamada de control no fue precisamente una junta medica, ya que fue efectuada por una sola profesional; y que la empresa que llevó a cabo el control, se encarga de efectuar exámenes médicos de medicina laboral para empresas, a pedido del comitente. Es decir, que en todo caso, ambas profesionales, la medica tratante de la actora y la medica que llevó a cabo la video llamada de control son médicos de partes, por lo que el criterio de la Dra. Biscaglia, por muy calificado que fuera, no puede considerarse por encima del criterio de la Dra. Masciotta, quien además evalúa a la actora en reiteradas oportunidades y con un diagnóstico médico de sintomas y cuadros, los que no pueden desvirtuarse en una sola sesión y por video llamada.

A mayor abundamiento, dicho control médico se realizó con respecto al primer certificado médico presentado por la actora, pero con fecha 9/8/2021 la trabajadora notificó mediante telegrama ley n° 902874071 una segunda licencia médica emitida por la Dra. Masciotta, que se extendía desde el 31/7/2021 por 30 días. Nada dijo la accionada sobre esta notificación y denuncia de una nueva licencia médica que lejos de otorgarle el alta a la Sra. Segovia, prolongaba la licencia anterior. Es más, la empresa empleadora ratificó posteriormente su intimación a la actora para que se presente a trabajar en virtud de lo informado con respecto al primer certificado, ignorando completamente la denuncia de la trabajadora de la prolongación de la licencia médica.

Es por todo esto que considero que el control médico de la empleadora no tiene la potestad de desautorizar el criterio del médico tratante de la trabajadora y brindarle un alta médica en una sola video sesión, en contraposición con el criterio de la profesional tratante.

La trabajadora ha cumplido con su débito laboral y ha notificado a su empleadora de sus licencias médicas.

En consecuencia, la firma accionada no ha logrado demostrar que la Sra. Segovia haya incurrido en incumplimiento de su débito laboral: la trabajadora notificó fehacientemente sus licencias médicas a la empresa, denunció las fechas de las mismas, solicito se abstengan de realizar descuentos indebidos y se puso a disposición de una junta o control medico imparcial en los términos del art. 210 de la LCT.

Por otro lado, la empleadora, al contestar demanda cuenta que la trabajadora tuvo a lo largo de la relación contractual numerosos incumplimientos laborales, y en consecuencia tuvo diversos llamados de atención, sanciones y descuentos de haberes. En la etapa probatoria, mediante informe

del correo Andreani, prueba notificaciones de los años 2018 y 2019 realizadas a la trabajadora en ese sentido.

Sin embargo, la empleadora durante el intercambio epistolar, nada dijo respecto de sanciones anteriores, o de acumulación de sanciones, ni dio fechas de las mismas. Ni siquiera las mencionó.

En nuestro sistema rige el Principio de invariabilidad de la causal de despido, y su finalidad es la de garantizar la seguridad jurídica y el ejercicio de una defensa adecuada Es por ello la importancia del intercambio telegráfico y las posiciones que allí se fijen.

Si la parte accionada pretendía dar fin a la relación laboral por incumplimiento sistemático del débito laboral por parte de la actora, debió durante el intercambio epistolar mencionar todos los incumplimientos, fechas de los mismos, motivos y crear la relación entre los mismos, concluyendo que ante la acumulación de los mismos, y ante un nuevo y final incumplimiento -que retitero en este caso ni siquiera se verificó que las licencias medicas de la actora fueran un incumplimiento al débito laboral de la misma- se tornaba imposible la continuidad del vínculo laboral a pesar de los reiterados intentos de de la empresa por mantenerlos. Sin embargo nada de esto sucedió.

Por todo ello puedo concluir que no está probado en este expediente que la actora haya incumplido sistemáticamente sus débitos laborales o sus obligaciones contractuales, por cuanto notificó debidamente sus licencias médicas. Mucho menos se ha demostrado que la trabajadora haya incurrido en abandono de trabajo, causal que además tampoco fue invocada por la empresa; por lo tanto, desde ya, no puede justificarse el despido directo efectuado por la parte empleadora por cuanto no se ha configurado el hecho injurioso que la empleadora pretendió imputarle a la trabajadora. Así lo declaro.

Se torna abstracto analizar los puntos respecto a la proporcionalidad y contemporaneidad de la falta cometida por la actora, porque como quedó determinado, la parte accionada no ha identificado la falta por la que realmente la actora fue despedida, no ha logrado probar el hecho injuriante que hubiere provocado justificar el despido de la trabajadora. Así lo considero.

3.6.- En consecuencia, al no estar indentificado ni detallado y muchos menos probado el incumplimiento de la trabajadora que provocó el despido por parte de la patronal, el despido directo dispuesto por Aegis Argentina SA deviene injustificado, por lo que corresponde liquidar a favor de la actora las indemnizaciones por despido reclamadas conforme el art. 245 de la LCT y los que sean su consecuencia . Así lo declaro.

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

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

Habiéndose determinado en el tratamiento de las cuestiones previas que el despido directo efectuado por la empleadora devino injustificado, corresponde hacer lugar al reclamo por las indemnizaciones derivadas del despido, conforme a los arts. 242 y 245 de la LCT y en cuanto al convenio aplicable y la categoría.

La actora reclama en autos la suma de $3.178.667 en concepto de antigüedad; preaviso; SAC sobre preaviso; integración del mes de despido; SAC s/ integración mes de despido; art. 1 de la Ley 25.323; art. 2 de la Ley n° 25.323; art. 45 de la Ley 25.345 (art. 80 LCT); DNU N° 34/2019; diferencias salariales por los períodos de septiembre a diciembre 2019, enero a diciembre 2020, enero a agosto 2021; seguro Estrella adeudado año 2018 a 2021; todo ello conforme surge del

escrito de demanda y 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.

5.1.- Indemnización por antigüedad: el rubro pretendido resulta procedente en atención a lo tratado en la tercera cuestión, en donde se determinó que nos hallamos frente a un despido directo injustificado (cfr. arts. 242 y 245 de la LCT). Así lo declaro.

Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada de acuerdo al CCT correspondiente a la actividad. Así lo declaro.-

5.2.- Indemnización sustitutiva de preaviso: Conforme a lo tratado en la tercera cuestión, la indemnización sustitutiva de preaviso resulta procedente de acuerdo con lo establecido por los arts. 231, 232 y 246 de la LCT; debiendo calcularse en base a la remuneración que debió percibir durante el período de preaviso. Así lo considero.

5.3.- SAC s/ preaviso: con respecto a la incidencia del SAC sobre el preaviso y conforme lo establecido por la CSJT en su fallo “Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani” (sent. n° 107 del 07.03.12) y “Luna Gabriel vs. Castillo SACIFIA” (sent. n° 835 del 17.10.13) sobre el modo de su consideración, al mismo se lo adiciona en la planilla de cálculos en base a su incidencia sobre el preaviso. Así lo declaro.

5.4.- Integración mes de despido: Teniendo en cuenta que el despido ocurrió el día 12/8/2021, y no encontrándose acreditado el pago se declara su procedencia (cfr. art. 233 y 246 LCT).

5.5.- SAC s/ Integración mes de despido: el sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad de que su pago está diferido en el tiempo (art. 122 LCT). De este modo resulta procedente el pago del mismo en la integración del mes de despido cuando este último no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los arts. 232, 233 y 246 LCT. Así lo declaro.

5.6.- Multa art. 1 Ley 25.323: Nuestra Corte Suprema local ha fijado los lineamientos a los que debe estarse a los fines de determinar la procedencia de esta sanción: "La armónica interpretación de los artículos 7, 8, 9 y 10 de la ley 24.013 y el artículo 1 de la ley 25.323, exige limitar el ámbito de aplicación de éste último a los casos explícitamente descriptos en la ley 24.013, es decir, a) cuando la falta de registro fuera total, b) cuando la falta de registración involucre una posdatación de la fecha de ingreso y, c) cuando la falta de registro implique que se hubiera consignado en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador" (CSJT, sentencia 472 del 30/06/2010).

En la especie, no se verifican ninguno de los supuestos que tornan procedente el presente rubro. Por esta razón, corresponde el rechazo de este rubro. Así lo declaro.

5.7.- 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.

La mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se produce luego de transcurrido los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, tal como se desprende del juego armónico de los arts. 128 y 255 bis de la LCT. En consecuencia, la intimación debe efectuarse luego de transcurrido este plazo, resultando aplicable al caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos “Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ cobro de pesos”, sentencia N° 335 de fecha 12/05/2010, que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de la indemnización del art. 2 de la Ley 25.323 que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador una vez incurrido en mora, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales vigentes.

De las constancias de autos surge que la actora ha intimado mediante telegrama ley CD n° 115895263 impostado el 17/9/2021 (conforme informe del Correo Argentino agregado en el CPA N° 3) al pago de las indemnizaciones cuyo incremento se prevé en el artículo bajo análisis luego de transcurridos cuatro días hábiles desde el distracto (12/8/2021). En consecuencia, corresponde hacer lugar a este rubro. Así lo declaro.

5.8.- 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 y tampoco surge de las pruebas informativas al correo (CPA n° 3 y CPD n° 1) que se haya solicitado al Correo que de razón de la fidelidad de la carta documento acompañada por la demandada por la cual intentó probar que entregó a la trabajadora la certificación del art. 80.

Luego, de la prueba arrimada a la causa sí surge que el actor intimó mediante telegrama ley CD n° 936918338 impostado el 30/9/2021 (conforme informe del Correo Argentino agregado en el CPA N° 3) 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.

5.9.- Art. 5 del DNU 39/2021 (BO 23/01/21): mediante el DNU 34/2019, 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).

A la fecha del despido (12/8/2021) 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.

Cabe destacar que el art. 3 del DNU N° 34/2019 dispone que la duplicación prevista en el art. 2 del mismo comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo, supuesto dentro del cual cabe subsumir al despido directo injustificado. Ello por cuanto el presupuesto fáctico para la aplicación de la sanción es el "despido sin justa causa". Por ello ese precepto no se aplica tan sólo a los despidos directos, sino a todos los que no tengan causa justificada, es decir, a todos aquellos motivados en la conducta del empleador y que den lugar al derecho del trabajador a cobrar las indemnizaciones previstas en la legislación laboral.

Resulta entonces indiferente que el despido sea declarado por la parte empleadora conforme a los arts 242 y 245 de la LCT -ya sea sin causa o cuando la justificación invocada sea luego declarada ilegítima-, o que al distracto lo declare el trabajador conforme al art. 246 LCT. Caso contrario, bastaría que el principal invoque cualquier motivo extintivo o, en su caso, dispusiera medidas que configuren injurias para colocar al trabajador en situación de considerarse despedido para tornar, así, ineficaz la normativa aludida. El artículo 246 de la LCT, referido a la resolución indirecta del vínculo, establece que el trabajador que se da por despedido con justa causa tiene derecho a las mismas indemnizaciones que emergerían de un despido infundado decidido por el empleador.

Desde este prisma, y teniendo en cuenta que el contrato de trabajo que uniera a las partes tuvo su inicio con anterioridad al dictado del DNU N° 34/2019, y que su extinción acaeció de forma injustificada durante su plazo de vigencia, corresponde hacer lugar al presente rubro. La duplicación debe comprender la indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso e integración del mes de despido, con sus respectivas incidencias del SAC, con el limite de $ 500.000 establecido en la norma bajo análisis. Así lo declaro.

5.10.- 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 la remuneración que le correspondía percibir a la parte actora era la prevista para la categoría profesional Administrativo B del CCT 130/75, para una trabajadora de jornada completa.

En consecuencia, devienen procedentes las diferencias salariales reclamadas, para los períodos de septiembre a diciembre 2019, enero a diciembre 2020, enero a agosto 2021; 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 a la actora como trabajadora de jornada completa, con Categoría Administrativo B del CCT de Comercio n° 130/75. En las diferencias salariales deben incluirse los importes descontados en carácter de ausencias injustificadas del mes de julio del 2021 conforme surge de los recibos de sueldo acompañados por el demandado, ya que de acuerdo a lo analizado, se tienen por ciertos los telegramas laborales remitidos a la demandada, de los que se desprende que la actora denunció la enfermedad que justifica sus inasistencias, no encontrándose acreditado que la accionada haya probado haber realizado las diligencias suficientes que demuestren la falsedad de esa denuncia. Así lo declaro.

5.11.- Seguro Estrella adeudado año 2018 a 2021: este rubro no puede proceder por cuanto la accionada carece de legitimación pasiva para este reclamo.

Esto conforme a la jurisprudencia unánime de nuestra Excma. Cámara del Trabajo que ha resuelto que "*En cuanto al pago de seguro de retiro La Estrella que reclama la actora, no procede.*

Tanto la resolución (DNRT) 4701/1991, en su punto 8, como la resolución (DNRT) 5883/1991 (12/9/1991) punto 1, otorgan legitimación activa a la Federación de Empleados del Comercio y Servicios para realizar el

reclamo a los empleadores de los aportes destinados a La Estrella Cía. de Seguros de Retiro. Así lo ha confirmado la jurisprudencia nacional que comparto en los casos "Fulco c/ESE SRL"; "Allonca c/Tonatiuh SA s/incumplimiento CCT"; "Gargulio c/Falabella SA s/despido". Tanto el CCT 130/75 como las resoluciones que la modifican, nada dicen de la legitimación activa del beneficiario del seguro de retiro complementario a fin de posibilitar su reclamo, en caso de falta de pago (total o parcial) de los aportes por parte del empleador, y de la falta de reclamo por parte de FAECyS. Por otra parte, si la actora pretendiera el cobro de lo aportado por el empleador, debería iniciar el juicio contra la compañía de seguro..." (Sala 3; Nro. Sent: 451; Fecha Sentencia 31/10/2017).

En base a todo lo analizado corresponde rechazar el reclamo por pago del seguro de retiro complementario La Estrella. Así lo declaro

Base Remuneratoria: Los rubros declarados procedentes deberán calcularse teniendo en cuenta la fecha de ingreso 25/3/2014 y la fecha de egreso 12/8/2021, sobre la base de la mejor remuneración normal y habitual devengada por la actora como empleada jornada completa de la categoría Administrativo "B" del CCT de Comercio n° 130/75. 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.

Intereses: en este punto corresponde tener en cuenta la Doctrina Legal sentada por nuestra C.S.J.T. en sentencia n° 1422/2015 del 23/12/2015 “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, aunque sean sobrevivientes, 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, en base a lo dispuesto por el art. 767 del Código Civil y Comercial de la Nación (CCyCN). 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 31/07/23

Juicio: Segovia Julieta Marian c/ Aegis Argentina S.A. s/ Cobro de Pesos Expte: 376/22

Fecha inicio:25/03/2014

Fecha Fin:12/08/2021

Antigüedad:7 años, 4 meses y 19 días

Categoría:Administrativo B

Convenio:CCT 130/75

Mejor Remuneración Normal HabitualMejor remuneración para preaviso:

Básico:$ 57.477,38Básico:$ 57.477,38

Aumento 05/21:$ 4.598,19Aumento 05/2021:$ 4.598,19

Antigüedad:$ 4.345,29Aumento 09/2021:$ 4.598,19

Presentismo:$ 5.535,07Antigüedad:$ 4.667,16

Total$ 71.955,93 Presentismo:$ 5.945,08

Total$ 77.286,00

Planilla de Capital e Intereses

1Indemnización por antigüedad (art.245)$575.647,45

($71.955,93 x 8)

2Indemnización sustitutiva del preaviso (art. 232)$154.572,00

($77.286,00 x 2)

3SAC s/ Preaviso$12.881,00

($154.572,00 / 12)

4Integración mes de despido (art. 233)$44.102,02

($71.955,93 / 31 x 19)

5SAC s/ Integración mes de despido$3.675,17

($44.102,02 / 12)

6Indemnización art. 80 LCT$ 215.867,79

($71.955.93 x 3)

7Multa art. 2 Ley 25.323$395.438,82

($575.647,45+$154.572+$12.881+$44.102,02+$3.675,17)x50%

8Doble Indemnización DNU 34/19-528/20-961/20-39/21$500.000,00

($575.647,45+$154.572+$12.881+$44.102,02+$3.675,17) vs tope (1)

Total al 19/08/2021$ 1.902.184,26

Int. tasa activa BNA 19/08/2021 - 31/07/2023130,70%$ 2.486.154,83

Total al 31/07/2023$ 4.388.339,09

9**Diferencias Salariales**

Meses	**ImportePercibido (3)**	**Diferencias**	**4 Día hábil**
sep-19	$37.347,81	$10.159,00	$27.188,81 4/10/2019
oct-19	$37.347,81	$10.159,00	$27.188,81 6/11/2019
nov-19	$38.773,63	$12.853,00	$25.920,63 5/12/2019
Dic-19	$38.773,63	$12.853,00	$25.920,63 7/1/2020
Ene-20	$43.611,95	$12.853,00	$30.758,95 6/2/2020
feb-20	$44.749,45	$15.456,00	$29.293,45 5/3/2020
mar-20	$46.615,04	$15.456,00	$31.159,04 7/4/2020
Abr-20	$48.806,42	$15.456,00	$33.350,42 7/5/2020
may-20	$48.806,42	$17.753,00	$31.053,42 4/6/2020
jun-20	$48.806,42	$17.753,00	$31.053,42 6/7/2020
jul-20	$48.806,42	$17.753,00	$31.053,42 6/8/2020
Ago-20	$48.806,42	$17.753,00	$31.053,42 7/9/2020
sep-20	$48.806,42	$20.951,00	$27.855,42 6/10/2020
oct-20	$54.548,08	$20.951,00	$33.597,08 5/11/2020
Nov-20 (2)	$54.548,08	$28.882,54	$25.665,54 8/12/2020
Dic-20 (2)	$54.548,08	$28.981,92	$25.566,16 7/1/2021
Ene-21 (2)	$58.366,45	$53.657,30	$4.709,15 4/2/2021
Feb-21 (2)	$62.184,82	$41.011,13	$21.173,69 4/3/2021
Mar-21 (2)	$66.625,86	$35.721,46	$30.904,40 6/4/2021
Abr-21 (2)	$66.625,86	$45.210,71	$21.415,15 6/5/2021
May-21 (2)	$71.955,93	$37.116,61	$34.839,32 4/6/2021
Jun-21 (2)	$71.955,93	$36.262,95	$35.692,98 6/7/2021
Jul-21 (2)	$71.955,93	$,00	$71.955,93 5/8/2021

Ago-21$71.955,93 $29.936,00 $42.019,93 6/9/2021

Total$730.389,20

T. Act. BNA

Meses Diferencias 31/7/2023 Interés Total

sep-19$27.188,81 205,67%$55.919,23 $ 83.108,04

oct-19$27.188,81 199,81%$54.325,96 $ 81.514,77

nov-19$25.920,63 195,36%$50.638,55 $ 76.559,18

Dic-19$25.920,63 190,98%$49.503,22 $ 75.423,86

Ene-20$30.758,95 187,39%$57.639,21 $ 88.398,16

feb-20$29.293,45 184,23%$53.967,33 $ 83.260,79

mar-20$31.159,04 181,19%$56.457,07 $ 87.616,11

Abr-20$33.350,42 178,97%$59.687,24 $ 93.037,66

may-20$31.053,42 176,99%$54.961,44 $ 86.014,86

jun-20$31.053,42 173,96%$54.020,52 $ 85.073,94

jul-20$31.053,42 171,04%$53.113,77 $ 84.167,18

Ago-20$31.053,42 168,01%$52.172,85 $ 83.226,26

sep-20$27.855,42 165,18%$46.011,58 $ 73.867,00

oct-20$33.597,08 162,25%$54.511,27 $ 88.108,35

Nov-20 (2)$25.665,54 158,71%$40.733,78 $ 66.399,33

Dic-20 (2)$25.566,16 155,44%$39.740,05 $ 65.306,21

Ene-21 (2)$4.709,15 152,35%$7.174,39 $ 11.883,55

Feb-21 (2)$21.173,69 149,03%$31.555,15 $ 52.728,85

Mar-21 (2)$30.904,40 145,44%$44.947,36 $ 75.851,77

Abr-21 (2)$21.415,15 142,10%$30.430,93 $ 51.846,09

May-21 (2)$34.839,32 138,94%$48.405,75 $ 83.245,07

Jun-21 (2)$35.692,98 135,37%$48.317,59 $ 84.010,57

Jul-21 (2)$71.955,93 132,11%$95.060,98 $ 167.016,91

Ago-21$42.019,93 128,62%$54.046,04 $ 96.065,97

Total$1.193.341,27 $ 1.923.730,47

Resumen de la Condena

Rubros 1 al 8$ 4.388.339,09

9 - Diferencias Salariales$ 1.923.730,47

Total al 31/07/2023$ 6.312.069,56

Capital de condena$ 2.632.573,46

Intereses al 31/07/2023$ 3.679.496,10

Total$ 6.312.069,56

Notas:

(1) DNU 39/2021 establece tope indemnizatorio de $500.000.-

(2) Percibido s/ recibos de sueldo

(3) Percibido s/ escrito de demanda

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 85% de las costas de la actora, siendo a cargo de ésta última el 15% restante.

Ello tomando en cuenta fundamentalmente los importes por los cuales procede la condena, donde se hace lugar a las indemnizaciones por despido directo injustificado, diferencias salariales, a las multas conforme lo prescripto en el art. 80 de la LCT y en el art. 2 de la Ley 25.323, rubros por los cuales la parte actora se vió obligada a iniciar la presente acción para obtener el reconocimiento de sus derechos; atento a que los únicos rubros reclamados que no proceden son la multa por el art. 1 de la Ley 25.323 y el reclamo respecto del Seguro Estrella. 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 31/07/23 el que según planilla precedente asciende a la suma de $ 6.312.069,56.

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; en su carácter de letrada apoderada, 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 **$ 1.470.000.**

2) A la letrada **María Florencia Aramburu**, matrícula profesional n° 7662, por su actuación en el doble carácter como apoderada de la parte demandada, en tres etapas del proceso de conocimiento cumplidas por su parte, la suma de **$ 780.000.**

Por ello,

RESUELVO:

I. ADMITIR PARCIALMENTE la demanda promovida por la la Sra. **JULIETA MARIAN SEGOVIA**, DNI N° 35.816.166, domiciliada en calle Magallanes n° 2248 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 **$ 6.312.069,56** en concepto de de antigüedad; preaviso; SAC sobre preaviso; integración del mes de despido; SAC s/ integración mes de despido; art. 2 de la Ley n° 25.323; art. 45 de la Ley 25.345 (art. 80 LCT); DNU N° 39/2021; diferencias salariales por los períodos de septiembre a diciembre 2019, enero a diciembre 2020, enero a agosto 2021; dentro del plazo de **DIEZ DIAS** de quedar firme la presente resolución.

II. RECHAZAR los rubros reclamados en concepto de art. 1 de la Ley 25.323 y seguro Estrella adeudado año 2018 a 2021. En consecuencia se absuelve a la accionada del pago de los mismos.

III. 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.

IV. COSTAS: conforme lo considerado.

V. HONORARIOS: regular 1) A la letrada **María Laura Rizo**, matrícula profesional n° 8627, la suma de **$ 1.470.000.** 2) A la letrada **María Florencia Aramburu**, matrícula profesional n° 7662, la suma de **$ 780.000.** 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.

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

VII. COMUNICAR la presente resolutiva a la Caja de Previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER. MZ - 376/22.-

Actuación firmada en fecha 04/08/2023

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.