Expediente: **404/23**
Carátula: **GRAGEDA ELSA ROMINA C/ CITYTECH S.A S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **30/04/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
23343979169 - GRAGEDA, ELSA ROMINA-ACTOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
20202758682 - CITYTECH S.A, -DEMANDADO
90000000000 - PENNA, LUCAS PATRICIO-POR DERECHO PROPIO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°2

ACTUACIONES N°: 404/23

H105025041309

Juicio: "Grageda, Elsa Romina -vs- Citytech S.A. S/Cobro de pesos” - M.E. N° 404/23.

S. M. de Tucumán, Abril de 2024.

Y visto: para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados "*Grageda, Elsa Romina -vs- Citytech S.A. s/cobro de pesos*”, de cuyo estudio:

Resulta y considerando que:

Mediante presentación del 14/03/2023 se apersona el letrado Juan Martín Mukdise, en nombre y representación de Elsa Romina Grageda, DNI N° 32.927.604, con domicilio en Manzana 5, casa 6 S/N, Barrio Oeste III, Cevil Redondo, Yerba buena, Tucumán, conforme lo acredita con poder ad litem que adjunta. En tal carácter, inicia la presente demanda en contra de Citytech SA, con domicilio en Av. Adolfo de la Vega N° 345, de esta ciudad, por cobro de la suma total de $ 2.119.648,23 (pesos dos millones ciento diecinueve mil seiscientos cuarenta y ocho con veintitrés centavos) o lo que en más o menos resulte de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y costas, desde el momento en que es debida y hasta su efectivo pago.

Manifiesta en fundamento de su petición que la Sra. Grageda comenzó a prestar servicios para la demandada en fecha 21/05/2021.

Explica que desde el inicio de la relación laboral ha llevado adelante tareas previstas en la categoría Vendedor B, del CCT 130/75 (aplicable a la actividad), en el domicilio de la accionada sito en Av. Adolfo de la Vega n°473, de esta ciudad, realizando tareas de ventas telefónicas de productos tangibles e intangibles, como ser productos de telefonía celular, servicios de internet y abonos mensuales, etc, como así también atención de llamadas de clientes. Sin perjuicio de ello, dice que durante la totalidad de la relación laboral, la empleadora ha categorizado a su representada como

Agente, la cual no representó una categoría prevista en el CCT aplicable a la actividad.

Cuenta que la jornada laboral que cumplió su representada ha sido siempre de cinco días a la semana, cinco horas diarias, de 9 a 14 hs de lunes a viernes, representando una totalidad de 25 horas semanales. Añade que teniendo en consideración que la jornada completa habitual de la actividad es de 36 hs. semanales, su mandante desde el inicio de la relación laboral ha superado los dos tercios (2/3) de la misma, por lo que conforme la aplicación del art. 92 ter de la LCT, le ha sido correspondido el pago del salario equiparado al trabajador de jornada completa, por la imposibilidad impuesta por la norma de considerarla una trabajadora a tiempo parcial.

Sostiene que sin perjuicio de ello, durante la totalidad de la relación laboral su poderdante ha sido remunerada defectuosamente, ya que no ha percibido la remuneración conforme jornada completa en período alguno. Dice que esta maliciosa liquidación de haberes no solamente ha atentado patrimonialmente a su mandante, sino también ha perjudicado a los organismos de seguridad social, evadiendo el pago no solamente del salario correspondido sino también las cargas sociales que éste representa.

Comenta que las tareas eran realizadas por la trabajadora con carácter permanente, habiendo recibido una breve capacitación respecto de la utilización de los medios tecnológicos dispuestos por la empresa al momento de su ingreso, sin que haya sido capacitada en otros ámbitos que le permitan el crecimiento personal o profesional. Alega que no obstante a la duración del vínculo y a la inexistencia de razones conforme prevé la excepción a la norma, la hoy demandada ha registrado una relación a plazo determinado, lo cual es falaz y al sólo efecto de encubrir una relación permanente.

Relata que ante la defectuosa liquidación de haberes descripta en el acápite precedente y la incorrecta registración, su representada en fecha 11 de octubre del 2022, remitió TCL n° CD195266882, por intermedio del cual intimó a la accionada a que proceda a la correcta registración de la relación laboral y al pago del salario correspondido con las respectivas diferencias salariales por los periodos no prescriptos. Transcribe el despacho: “Atento a que desde el comienzo de la relación laboral, la misma se ha encontrado deficientemente registrada como "a plazo determinado", suscribiendo sucesivos contratos predispuestos por su parte al solo fin de encubrir la real naturaleza del vínculo que, en los hechos, no es otra que la de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, encuadrado en el supuesto previsto en el último párrafo del art. 90 LCT, por la presente Intimo a Ud. A fin de que, en el plazo perentorio e improrrogable de 48 horas contados a partir de la recepción del presente, proceda a regularizar mi situación registral, adecuando la misma a las reales características del vínculo, bajo la figura de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Por otra parte, teniendo en cuenta que me desempeño para vuestra empresa como Agente de Atención telefónica para el call center (telemarketer), con jornadas laborales de 5 horas diarias, 5 días a la semana (25 horas semanales), siendo que la jornada habitual de la actividad es de 36hs. semanales y, no obstante ello, a lo largo de la relación laboral, siempre he percibido una remuneración inferior a la correspondida por mi parte, abonándome un salario que desconoce que la jornada habitual es de 6 horas diarias, 36 semanales, como así también la aplicación de la normativa del art. 92 Ter de la LCT, es que por la presente Intimo a Ud. a que en idéntico plazo me haga efectivas las sumas correspondientes a las diferencias salariales adeudadas por los periodos no prescriptos, regularice mi situación salarial con vistas a futuras liquidaciones de sueldo, me categorice correctamente como "Vendedor B" (CCT 130/75), por resultar ello de aplicación a la actividad y consecuente con las tareas y jornada laboral desarrollada por mi parte. Todo lo anterior bajo apercibimiento, en caso de negativa o silencio, de considerar su conducta gravemente injuriante en los términos del art. 242 LCT. Queda Ud. debidamente intimado y notificado”.

Arguye que en respuesta al mismo, la empleadora 12/10/2022 remitió CD n° 214901115, por intermedio de la cual negó los derechos denunciados por su poderdante. Transcribe la misiva: “Rechazamos su TCL de fecha 11 de octubre de 2022 por falsa e improcedente. Rechazamos manifestaciones vertidas en su misiva en conteste por falsas, maliciosas y no coincidir con la realidad de los hechos. Negamos que existiere irregularidad alguna en la modalidad de contratación por plazo fijo convenida con Ud. Negamos que no se hayan dado los presupuestos legales para recurrir a la modalidad de contratación bajo la cual se desenvolviera el vínculo habido. Así las cosas, enfáticamente negamos que nos haya unido un vínculo de plazo indeterminado. Negamos que se le adeuden diferencias salariales de algún tipo, y/o que labore en exceso de las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad. En este sentido y para el hipotético caso que sea de aplicación lo acordado mediante la Resolución S.T. 782/2010 del 16/06/2010, lo cierto es que corresponde considerar lo dispuesto por el Art. 198 de la LCT y no el Art. 92 ter de la LCT por cuanto si la jornada máxima de la actividad fuera de 36 hs., su jornada de 30 hs. semanales encuadra en las previsiones del Art. 198 de la LCT y, desde esa óptica, no puede pretender que se pagase el trabajo como si fuese de 48 hs. Por otro lado, cuestión que echará por tierra su pretensión, el mismo artículo octavo de la referida resolución establece que en estos casos, el salario se liquidará conforme al régimen de jornada acordada lo que evidencia que Ud. tiene derecho a percibir su remuneración en función de la real extensión de su prestación, no pudiendo pretender percibir haberes por servicios no prestados. Su reclamo resulta jurídicamente irrazonable y si considera que la extensión máxima de la jornada debe ser de 36 hs. semanales, es descabellado querer cobrar servicios equivalentes a jornadas de 48 hs. semanales. A mayor abundamiento, se destaca que el vínculo se encuentra regido por el CCT de empresa celebrado entre la Sociedad de Empleados y Obreros de Comercio y este empleador (CCT 1622/2019E), el cual fuera homologado en primer lugar por la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Tucumán y luego por la Secretaría de Trabajo de la Nación mediante Res. 1909/2019, instrumento éste que en su art. 4 (jornada de trabajo) prevé una jornada de hasta 36 hs. como máximo para el personal de Operación, y que a su vez en su art. 9 específica y detalladamente establece las escalas salariales conforme la extensión de la jornada pactada. Asimismo, dicho CCT de empresa se articula con el CCT de actividad 781/2020 suscripto entre FAECYS y la CACC, el cual fuera homologado por la S.T. mediante Res. 880/2020 y que contiene similares regulaciones en cuanto a jornada máxima y escalas salariales, y a su vez destaca la necesidad de una regulación especial en atención a las 5 características propias de la actividad que desarrolla la empresa. Particularmente estable una jornada específica de la actividad en la cual se especifica el salario que corresponde según la jornada que se haya pactado. Esto es, desde 24 a 36 horas semanales. No existe por tanto, violación y/o contravención algún y menos a las pautas del 92 ter. Lo exhortamos evite realizar falsos reclamos y ajuste su comportamiento a las previsiones del Art. 63 de la LCT. Queda Ud. notificado e intimado”.

Continua relatando que ante la situación mencionada, su representada en fecha 17/10/2022 remitió TCL n° CD195268469, recepcionada por la empleadora en fecha 18/10/2022, por intermedio del cual comunicó que haciendo efectivo el apercibimiento y ante la conducta injuriante se considera despedida, intimando al pago de los rubros liquidatorios, indemnizatorios, diferencias salariales y entrega de la documentación concerniente al art 80 LCT. Transcribe: “En respuesta a vuestra CD N°214901115 de fecha 12/10/2022, recibida por mi parte el día 14/10/22, Rechazo la misma en todos sus términos por temeraria, maliciosa y falaz. Al mismo tiempo, Ratifico íntegramente el contenido de anterior telegrama remitido por mi parte. En particular, Ratifico que a lo largo de toda la relación mis remuneraciones fueron abonadas deficientemente, percibiendo sumas inferiores a las correspondidas por mi parte, teniendo en cuenta que la extensión de mi jornada fue siempre la completa y habitual de la actividad, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 92 ter. LCT, por lo que niego y rechazo que correspondiere la aplicación del art. 198 de la LCT y no el art. 92 Ter, ya que ello implicaría desconocer la jornada habitual de la actividad y por resultar manifiestamente

improcedente sus argumentos conforme a la normativa LCT y CCT 130/75. Niego y Rechazo que sea de aplicación CCT empresa citado por Ud. atento a que la fecha de ingreso a la empresa el convenio vigente bajo el cual fui contratada fue el CCT 130/75, por lo que las categorías correspondientes a la relación laboral son las vigentes en el CCT mencionado y no así las categorías por Ud. descriptas. En razón de las reiteradas negativas de su parte a dar cumplimiento con las intimaciones cursadas por mí, a efectos de hacerme efectivas las sumas correspondientes a las diferencias salariales por los periodos no prescriptos, hago efectivo el apercibimiento impuesto en mi anterior telegrama, atento a ello, por la presente me considero gravemente injuriada y despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad en los términos del art. 242 LCT, siendo imposible la prosecución de la relación laboral ante la gravedad de la injuria e inobservancia de vuestra parte. En virtud de lo expuesto Intimo a Ud. a fin de que en el plazo de 4 días contados a partir de la recepción del presente, me haga efectivas las sumas correspondientes a los siguientes rubros: Indemnización por Antigüedad, Indemnización Sust. De Preaviso, 6 S.A.C. proporcional, Haberes del Mes, Integración Mes de Despido, Vacaciones No Gozadas, S.A.C. s/ Preaviso, S.A.C s/ Vac. No Gozadas. Asimismo, Intimo a Ud. a que en idéntico plazo me haga efectivas las sumas correspondientes a las diferencias salariales por los periodos no prescriptos, en razón de que a lo largo de toda la relación laboral mis remuneraciones fueron abonadas deficientemente, percibiendo sumas inferiores a las correspondidas por mi parte. Por otra parte, Intimo a Ud. a fin de que en el plazo de ley me haga entrega de Certificado de Trabajo y Certificación de Servicios y Remuneraciones, bajo apercibimiento de reclamar el pago de la multa prevista en el art. 80 LCT. Todo lo anterior bajo apercibimiento, ante negativa o silencio de su parte, de iniciar las acciones judiciales correspondientes, reclamando el pago de las multas previstas en los arts. 1° y 2° de la Ley N°25.323. Queda Ud. debidamente intimado y notificado”.

Señala que de esta manera, en virtud a la postura recepticia de la comunicación laboral, en fecha 18/10/2022 se configuro el despido indirecto que extinguió el vínculo laboral entre su mandante y la hoy accionada en autos.

Manifiesta que en respuesta, la demandada abonó defectuosamente la liquidación final, por un total de $50.852,76, lo cual será considerado como pago a cuenta de lo adeudado, incluyendo rubros remunerativos y liquidatorios, todos ellos tomando una base sensiblemente inferior a la correspondida por su mandante. Asevera que no ha abonado rubro indemnizatorio alguno ni hecho entrega de la documentación relativa al art. 80 LCT. Es por ello, que en fecha 26/12/2022, habiendo fenecido el plazo para la entrega de la documentación laboral, su mandante intimo nuevamente a la entrega de ésta. Transcribe TCL n° CD197505965.

Alega que la accionada, maliciosa y falazmente respondió en fecha 27/12/2022, mediante CD n° 22348213, la cual transcribe: “Rechazamos su TCL de fecha 26 de diciembre de 2022 por falso, malicioso e improcedente. Lo cierto es que su liquidación final fue abonada en tiempo y forma y esta parte nada le adeuda. Negamos terminantemente que fuere procedente su reclamo por diferencias salariales y una vez más le recordamos que sus certificados de trabajo del ART 80 de la LCT se encuentran a disposición desde debido plazo legal y los mismos reflejan la realidad laboral habida entre las partes, por lo que deviene improcedente su reclamo. Absténgase de reclamos infundados e improcedentes. Queda Ud. debidamente notificada”.

Transcribe también el resto de sus misivas.

Expresa que la extinción del vínculo laboral se produjo por un despido indirecto perfeccionado el día 18/10/22, ante la negatoria injuriante de derechos de su mandante llevada a cabo por la demandada, habiendo sido anteriormente intimada bajo tal apercibimiento. Afirma que una vez extinguido el mismo, se ha dado en reiteradas oportunidades la posibilidad a la accionada de dar

cumplimiento con las obligaciones de pago y entrega de documentación, invocando las sanciones de las cuales era pasible, pero aún así no ha dado cumplimiento.

Expone que durante toda la relación laboral, la demandada abonó una suma inferior a la prevista en la escala salarial correspondiente a la categoría y jornada trabajada por su representada.

Reitera que la relación laboral siempre fue de carácter permanente, ya que no existió argumento alguno dentro de los caracteres de la misma que posibilite considerarla como a plazo determinado. Dice que ello en virtud no solamente a los sucesivos contratos mensuales suscriptos por mas de un año, sino que principalmente el carácter de cada uno de los términos de la misma la describen como a plazo indeterminado o permanente.

Ademas sostiene que la jornada cumplida por su poderdante ha sido superior a las 2/3 de la jornada habitual de la actividad, por lo que correspondió percibir el salario conforme trabajadora de jornada completa, lo cual no ha sido cumplido por la accionada. Refiere a la Resolución N.° 782/10. Cita jurisprudencia al respecto.

Considera que el CCT 1622/19E no puede considerarse aplicable al presente caso en tanto que el mismo no es vigente al momento de inicio de la relación laboral y, de hecho, al día de la fecha aún no se encuentra acreditada la publicación del convenio mencionado, lo cual obsta a su entrada en vigencia.

Practica planilla de los rubros reclamados, ofrece la prueba documental y cita el derecho aplicable.

Adjunta la documentación original en formato digital en la misma presentación.

Corrido el traslado de la demanda, mediante presentación del 23/05/2023, se apersona el letrado Lucas Patricio Penna, en nombre y representación de Citytech SA, conforme lo acredita con poder general para juicios que acompaña, y la contesta.

Luego de realizar las negativas generales y particulares de los hechos relatados en la demanda, hace referencia a la actividad de los “call center” en el país y, particularmente, en nuestra provincia. Luego, denuncia jurisprudencia de casos similares resueltos en la provincia de Córdoba.

Al dar su versión de los hechos, manifiesta que la actora se desempeñó cumpliendo tareas para la demandada como Agente categoría “Operación A” del CCT 781/20, y los salarios se abonaban de conformidad a la estructura remuneratoria estipulada en el art. 10 del mencionado convenio, donde se describe detalladamente el salario a abonar según la jornada efectivamente desempeñada por cada trabajador.

Aclara que la trabajadora prestaba una jornada laboral de lunes a viernes, de 09:00 a 14:00 horas, desde el 17/05/2021 al 17/10/2022, fecha en que se da por despedida invocando una causal inexistente.

Destaca que la actora trabajaba cinco horas diarias durante cinco días a la semana, es decir que cumplía con la jornada prevista por el CCT firmado por ella y, por ende, se le abonaban las remuneraciones conforme las escalas salariales previstas.

En relación con el distracto, refiere que la actora de modo absolutamente intempestivo, procede a realizar reclamos que de ningún modo se condicen con la realidad. Explica que pretende el cobro de diferencias salariales en relación a que manifiesta estar registrado bajo el CCT 130/75. Dice que ante ello considera que le corresponde percibir sus 16 remuneraciones como si hubiera sido un empleado a jornada completa del CCT 130/75.

Advierte que la actora se encontraba registrada desde el inicio de la relación como empleada de Categoría “Operación A” del CCT 781/20, que es el aplicable a los empleados de su mandante, no así el CCT 130/1975, y por ende no resulta aplicable el art 92ter LCT, ya que no se registra como empleada a tiempo parcial y mucho menos existen diferencias salariales, ya que se le abonó su remuneración conforme a las escalas salariales del convenio aplicable.

Sostiene que es la propia entidad que la representa, quien suscribió los CCTs aplicable a los empleados de Citytech S.A., siendo dichos convenios debidamente homologados por la autoridad de aplicación (Ministerio de Trabajo de la Nación).

Arguye que su mandante fijo posición respecto de todos y cada uno de los improcedentes reclamos de la actora, abonando su liquidación final y poniendo a su disposición los certificados del art. 80 LCT.

Manifiesta que la accionada se limitó a aplicar el CCT 781/20 y destaca, nuevamente, que éste se encontraba homologado previo al ingreso de la trabajadora y, por lo tanto, le resultó plenamente aplicable desde su ingreso. Por ello, afirma que esta relación laboral no puede considerarse dentro de lo previsto en el art 92 ter de la LCT que intenta aplicar la actora.

Hace referencia a la vigencia, legalidad y oponibilidad de los convenios 1622/2019E y 781/20, destacando que ambos se encuentran ya publicados oficialmente.

Asegura que, sin perjuicio de que el CCT 781/20 ha sido homologado y publicado, la publicación de un convenio ya sea de empresa y/o actividad no es un requisito que descalifica su existencia y oponibilidad como tal, máxime cuando en ambos casos -CCT 1622/19E y CCT 781/20- estamos ante instrumentos que fueron homologados por la autoridad de aplicación, lo que les da ya de por sí el carácter de oponibilidad erga omnes.

Menciona que el CCT 1622/2019E se encuentra publicado online en el sitio web oficial del MTEySS. Además, aclara que el CCT 781/20 ha sido publicado en la edición del Boletín Oficial del 03/08/2020 y que el texto vigente de la ley 14.250 establece en su art. 5 que “las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación”, sin atar su efectividad y oponibilidad a su publicación. Cita doctrina al respecto.

Alega que todas las relaciones laborales desde el año 2017, y hasta la firma del CCT 781/20, se iniciaron y prosiguieron, aplicándose plenamente el acuerdo en cuestión, de modo que la reclamante no sólo conocía la existencia del convenio de empresa, sino que éste rigió pacíficamente.

Reitera que, durante la vigencia de la relación laboral, ya se encontraban homologados y vigentes ambos convenios.

Reafirma que la relación laboral que unió a la actora con su mandante, se rigió pacíficamente desde un comienzo por el CCT 781/20, homologado por la S.T. mediante la Resolución S.T. 880/2020 del 29/07/2020.

Hace referencia a las cláusulas de dicha normativa y aclara que ha participado Faecys, de modo que resulta evidente la capacidad negocial de la parte trabajadora.

Manifiesta también que, al estar articulados ambos CCTs (el de empresa y el de actividad), las escalas salariales y condiciones de empleo resultan equiparables, por lo que no hay perjuicio económico ni de ningún tipo, máxime cuando se acuerdan premios y adicionales propios de la actividad, que no existen en el convenio 130/75.

Expresa que, aun cuando pudiera argumentarse que previo a la suscripción del convenio de empresa regía para los trabajadores de call centers el CCT 130/75, lo cierto es que este convenio nunca fue aplicado a la generalidad de trabajadores, sino sólo en lo que respecta a la resolución 782/2010 del MTEySS; de modo que, incluso antes de la operatividad de los CCTs 1622/2019E y 781/20, tampoco pudo ser considerada su labor como la correspondiente a una empleada de comercio general, puesto que, como se advirtió, la actividad ya contaba con una regulación específica propia.

Reitera que las estipulaciones en materia de jornada y remuneración contenidas en el convenio de ámbito menor (CCT 1622/2019E) es armónica con el CCT de ámbito mayor (CCT 781/20) que se dictó con posterioridad, y no implica reducción de derechos o beneficios. Incluso dice, aun en el supuesto de considerar algún convenio más favorable que otro, que la comparativa debe realizarse en la generalidad del convenio, y no mediante una mirada lineal artículo por artículo.

Además, indica que la comparativa debería efectuarse entre convenios sucesivos, lo que no ocurrió en el presente caso, puesto que el CCT 130/75 se aplicó sólo como referencia hasta la suscripción de los convenios específicos, por lo que la comparativa resulta además de abstracta, absurda.

Resalta que el CCT 781/20 fue concebido, precisamente, como convenio de actividad, ya que ésta no se encontraba representada en el CCT 130/75, que resulta de aplicación general y no resuelve las particularidades de la actividad de call centers. Por ello esgrime que, siendo estos dos convenios de igual ámbito, se tornaría aplicable el art. 19 de la ley 14.250, que abiertamente establece que “un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito”.

Concluye, entonces, que no debe haber discusión sobre la prevalencia entre el CCT 781/20 respecto al CCT 130/75 en lo que respecta a los vínculos laborales entre su mandante y los trabajadores que emplea, puesto que esa fue la voluntad de las partes involucradas (sector sindical y sector empresario), quienes decidieron celebrar el primero, y someterlo a homologación por parte del MTEySS, a fin de regular con mayor detenimiento la actividad de las empresas que desempeñan la misma actividad que su mandante. Incluso, señala que antes de la celebración de este último CCT, por sobre el CCT 130/75 prevalecía lo pactado por las partes (SEOC y Citytech SA) bajo el Convenio de Empresa que suscribieron en el año 2017 (luego ratificado por propia Federación de Empleados de Comercio) y que posteriormente también fuera homologado por el MTEySS.

A continuación, hace referencia a la correcta interpretación de los arts. 92 ter y 198 de la LCT a la luz de los convenios colectivos mencionados y cita jurisprudencia, a lo que me remito por razones de brevedad.

Impugna la planilla de rubros reclamada en la demanda y se refiere a la improcedencia de las multas del art. 80 de la LCT y art. 2 de la ley 25.323.

Finalmente, desconoce puntualmente los telegramas de la actora, ofrece prueba documental, introduce el caso federal y solicita el rechazo de la demanda, con expresa imposición de costas a la parte actora.

Adjunta la documentación en formato digital mediante presentación del 14/06/2023.

Por decreto del 08/08/2023 se abre la causa a pruebas por el término de cinco días, al solo fin de su ofrecimiento.

Mediante providencia del 06/10/2023 se llama a las partes a la audiencia de conciliación prevista por el art. 69 del CPL, la que no se llevó a cabo por no haber comparecido ninguna de las partes en la fecha señalada, por lo que se tuvo por intentada la audiencia, realizándose un diferimiento del

término para producir pruebas.

Mediante presentación del 28/12/2023 el letrado Penna renuncia al poder conferido por la accionada.

Mediante presentación del 20/02/2024 se apersona el letrado Martín Basualdo, en representación de Citytech SA, conforme lo acredita con la copia del poder general para juicios que allí adjunta.

Del informe del actuario del 04/04/2024 se desprende que la parte actora ofreció tres cuadernos de prueba: 1. Instrumental (producida), 2. Informativa (producida) y 3. Exhibición de documentación (producida). Asimismo, la parte demandada ofreció tres cuadernos de prueba: 1. Documental (producida), 2. Reconocimiento (sin producir) y 3. Informativa (producida).

Por proveído del 16/04/2024 se tienen por presentados los alegatos de la parte actora y demandada en término y se ordena que pasen los autos para sentencia, el que notificado y firme, deja la causa en estado de ser resuelta.

Ahora bien, conforme a los términos de la demanda y el responde, constituyen hechos admitidos y, por ende, exentos de prueba, los siguientes: 1) la relación laboral entre la actora y la demandada; 2) la jornada de trabajo de 09:00 a 14:00 horas, cinco días a la semana (25 horas semanales) y 3) Finalización de la relación laboral por despido indirecto comunicado por la trabajadora mediante TCL enviado el 17/10/2022.

Con respecto a la fecha de ingreso, hay que aclarar que si bien la accionante alega que su fecha de ingreso fue el 21/05/2021, al momento de practicar la planilla de liquidación de rubros señala que su fecha de ingreso fue el 17/05/2021 tal cual lo afirma la parte demandada y lo que así surge también de los recibos de haberes acompañados como documental por la actora y por la demandada en la prueba de Exhibición de documentación A3 (Libro de registro único; Contrato de trabajo celebrado por la actora y Recibos de haberes percibidos por la actora entre mayo 2021 y octubre 2022), por lo que se tiene a esta última como inicio del vínculo entre las partes. Así lo declaro.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que corresponden pronunciamiento, conforme el art. 214 del nuevo Código Procesal Civil y Comercial de la provincia (CPCyC), supletoria al fuero, son las siguientes: 1) modalidad de contratación; 2) encuadre convencional -convenio colectivo aplicable- y remuneración que le correspondía percibir a la trabajadora; 3) fecha y justificación del distracto; 4) rubros y montos reclamados en la demanda; 5) intereses; 6) costas procesales y 7) regulación de honorarios.

Establecido ello, corresponde, seguidamente, analizar el plexo probatorio rendido en la causa, recordando que, por el principio o juicio de relevancia, puede el sentenciante limitarse solo al análisis de aquella prueba que considera relevante para la decisión de la cuestión controvertida.

Se tratan a continuación cada una de las cuestiones litigiosas por separado.

Primera cuestión:

1. Controvierten los litigantes respecto a la modalidad de contratación de la actora.

Así, la actora alega que la hoy demandada ha registrado una relación a plazo determinado, lo cual es falaz y al sólo efecto de encubrir una relación permanente.

Expresa que la relación laboral siempre fue de carácter permanente, ya que no existió argumento alguno dentro de los caracteres de la misma que posibilite considerarla como a plazo determinado. Dice que ello en virtud no solamente a los sucesivos contratos mensuales suscriptos por mas de un año, sino que principalmente el carácter de cada uno de los términos de la misma la describen como a plazo indeterminado o permanente.

Por su parte, la demandada al contestar demanda omitió dar su versión, incumpliendo con lo normado por el art. 60 3° párrafo del C.P.L., en tanto exige a la demandada proporcionar su versión de los hechos, bajo apercibimiento de tenerlo por conforme con los invocados en la demanda.

Así las cosas, atento a lo manifestado por la actora y no habiendo el demandado proporcionado su versión de los hechos, incumpliendo con lo normado por el art. 60 3° párrafo del C.P.L., es que se estará a la prueba documental acompañada por la accionada en el cuaderno de Prueba de Exhibición de documentación A3, de donde surge del libro de registro único y del Contrato de trabajo acompañado, que el vínculo que unía a la actora Grageda con la demandada se trataba de un contrato de trabajo a plazo fijo. Así lo declaro.

2. Planteada así la cuestión, corresponde el análisis del plexo probatorio, recordando al respecto que, en virtud del juicio de relevancia, puede el sentenciante, al momento de fallar, prescindir de la consideración de algún medio probatorio existente en el expediente que no lo considere relevante para la resolución de la causa.

2.1. De la prueba instrumental ofrecida por la parte actora en su cuaderno N° 1, surge la documentación en formato digital acompañada en la demanda (intercambio epistolar y recibos de haberes), que tengo aquí a la vista. Respecto de esta, hay que recordar que la accionada ha impugnado los telegramas enviados por la trabajadora.

2.2. De su prueba informativa surgen: informe del SEOC (06/02/2024), mediante el cual responde las preguntas efectuadas por la actora y adjunta escalas salariales del CCT 130/75 y informe del Correo Oficial (09/02/2024) que tiene por auténticos y recibidos los telegramas enviados por la accionante y cartas documento del accionado.

2.3. Del cuaderno A3 surge la exhibición, por parte de la demandada, de la documentación solicitada (26/02/2024).

2.4. Del cuaderno N° 1 ofrecido por la parte demandada surge la documentación digital acompañada el 14/06/2023 (legajo de la actora, intercambio epistolar, contrato de trabajo a plazo fijo, constancia del trabajador Alta Afip, certificación de servicios y remuneraciones y certificado de trabajo, recibos de sueldo, CCT de empresa y su homologación por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), y que tengo aquí a la vista.

2.5. El cuaderno de prueba de Reconocimiento D2 no fue producido conforme surge del informe actuarial del 04/04/2024.

2.6. De su prueba informativa (D3) surgen: informe de la Secretaría de Estado de Trabajo de esta provincia (26/12/2023), mediante el cual remite copia de la Resolución N° 160/14-SET (DT) del 16/05/2017 e informe del SEOC (06/02/2024), acompañando evolución del salario correspondiente a la “Categoría 4”, CCT 1622/2019E con su resolución homologatoria. Asimismo, informa que este convenio fue homologado por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social en Expte. 1722064/17 el 23/10/2019 mediante Resolución 2019-1909-APN-SECT-MPYT. Contesta también que dicho CCT prevé las siguientes categorías: “Mantenimiento”, “Administrativa”, “Ejecutivo Multicanal” de 48 horas semanales, y la categoría 4 de “Operación” de 36 horas semanales como

máximo, variando la remuneración según las horas trabajadas semanalmente. Aclara que la variación de las remuneraciones se fija conforme a las categorías mencionadas y a las horas trabajadas por jornadas. Por último, menciona que según el art. 9 de la Resolución 782/10 del Ministerio de Trabajo de la Nación, la jornada normal y habitual para trabajadores de call center es 6 horas diarias o 36 semanales.

3. Examinadas las pruebas pertinentes y atendibles para resolver esta cuestión, y la plataforma fáctica acreditada, puedo realizar las siguientes conclusiones.

En cuanto al tipo de contrato que vinculó a las partes, hay que destacar, que el art. 90 de la LCT, establece que el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que se hubiese fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de duración (apartado a) y que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen (apartado b). La formalización de contratos a plazo fijo en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado. Esta solución se justifica no sólo por la vía de la nulidad por fraude laboral (art. 14 de la LCT), sino porque la contratación del trabajador en forma sucesiva torna aplicable el principio de indeterminación del plazo establecido en el art. 90 de la LCT, estando a cargo del empleador la prueba de la transitoriedad del plazo (art. 92 de la LCT).

Esto demuestra el principio protectorio que rige en el derecho laboral. Así se ha dicho que: “La problemática de la duración de los contratos de trabajo, cuestión que la ley regula bajo el título “modalidades”, requiere para su correcta comprensión destacar inicialmente que es uno de los capítulos en que con mayor énfasis se aprecia la actuación del orden público laboral” (Machado, José Daniel - Ojeda, Raúl Horacio (Coord.), *Ley de Contrato de Trabajo*, Rubinzal-Culzoni, p. 9).

Por su parte, la doctrina desde siempre se ocupó en explicar que las contrataciones sucesivas pueden hacerse, solamente, si hay una “justificación objetiva”, es decir “que una relación puede nacer válidamente bajo el signo de la determinación de su plazo, pero derivar luego hacia un vínculo permanente por efecto de la desaparición sobreviniente de las necesidades transitorias que en un primer momento lo justificaron como tal” (Machado, José Daniel, *Ley de Contrato de Trabajo*, p. 31).

Asimismo, tiene dicho la jurisprudencia: “La justificación exigida por el apartado b) del Art. 90 LCT, se tiene por cumplimentada cuando mediante esa contratación se persigue satisfacer necesidades de la empresa de carácter temporario o transitorio, que imponga la realización de tareas extraordinarias y ajenas a la actividad habitual de la empresa, o bien tareas propias de ésta pero que por alguna contingencia provisoria sea necesario atender mediante éste tipo de contratación. Al respecto la jurisprudencia que comparto tiene dicho que para que el contrato se considere celebrado a plazo fijo, es necesario que se encuentren reunidos dos requisitos que son acumulativos: que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración; y que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. Y este último recaudo es el que no aparece satisfecho en el expediente, porque no se encuentran probadas cuáles son las causas objetivas, fundadas en las modalidades de las tareas o de la actividad, que permitan justificar la contratación del aquí reclamante bajo esa modalidad (CNTrab., in re “Alegria Ricardo Javier c/Trinter Repuestos SA s/ despido”)” (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 3, en “Rivero Luis Alberto vs. Rullo Héctor S/ Cobro de pesos”, sentencia N° 222 del 16/12/2011).

Por último, así también lo ha expresado nuestra Corte Suprema: “La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierten al contrato en uno por tiempo indeterminado. La Ley de Contrato de Trabajo establece en qué condiciones el empleador puede celebrar contratos a plazo fijo: a) que tenga

término cierto, sea formalizado por escrito, con una duración de no más de cinco años (artículo 93 LCT), aunque no se establece plazo mínimo; b) en el caso de que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. No puede ser utilizado para reemplazar personal permanente. Como se advierte, el contrato a plazo fijo está sujeto a requisitos formales y sustanciales. Los requisitos formales, para que resulte válido, son los siguientes: debe ser celebrado por escrito expresándose la causa y el plazo debe estar determinado, de modo que el trabajador sepa de antemano cuando va a concluir. El requisito sustancial radica en la existencia de una causa objetiva, fundada en la modalidad de las tareas o en la actividad, que justifiquen este tipo de contratación. Ambos requisitos del artículo 90 LCT, deben concurrir en forma conjunta y no alternativa (cfr. C. Nac. del Trab., Sala X, 27/10/97, in re: “Veiga González, Pablo D. c. Pequeñas Alegrías SRL”). Como sostiene Mariano H. Mark (“Ley de Contrato de Trabajo”; Anotada con jurisprudencia, Abeledo-Perrot, 2009, pág. 445 y ss.), por aplicación del artículo 90 LCT, resulta insuficiente la existencia de documentación firmada por el trabajador de que sus tareas no serían estables o de carácter permanente, ya que la caracterización de la relación laboral como eventual, no depende del conocimiento que el trabajador pueda o no tener de la supuesta transitoriedad de las tareas, sino que las modalidades de dichas tareas, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen (cfr. C. Nac. del Trab., Sala X, 18/7/97, in re “Rodríguez, Juan A. c. Refinería de Maíz SA y otro”). Entonces no basta el mero acuerdo de voluntades entre las partes y la observancia de las formalidades legales para generar un contrato de trabajo a plazo fijo, sino que debe mediar, también, una necesidad objetiva del proceso productivo que legitime el recurrir a esta modalidad, exigencia que se explica por sí misma en el contexto de la Ley de Contrato de Trabajo, que privilegia las vinculaciones de duración indeterminada, patrón contractual que se presume, en defecto de estipulación expresa, al que remitieron las partes” (CSJT, en “Acuña José Ernesto vs. Azucarera Juan M. Terán S.A. S/ Despido”, sentencia N° 486 del 30/06/2010).

De todo lo dicho se puede concluir que la parte demandada estaba obligada a acreditar la existencia de los diversos contratos a plazo fijo escritos que celebro con la Sra. Grageda, y la necesidad objetiva de las actividades de su empresa que la hubiera legitimado para recurrir a esta modalidad. Sin embargo, debo decir que no ha cumplido con estas exigencias.

Así, del examen del plexo probatorio se advierte que la accionada ha acompañado solamente uno de los contratos a plazo fijo, el primero, que va desde el 17/05/2021 hasta el 15/06/2021. Pero no hay constancia de los restantes.

Por lo que, en primer lugar, se constata que Citytech SA no dio cumplimiento con el requisito formal previsto en el art. 90 inc. a) de la LCT, al no haber traído a este expediente los contratos que siguieron al primero, de los que pudiera extraerse el término allí establecido, condiciones, tareas, etc.

Asimismo, considero que la empleadora no acreditó que existieran razones objetivas o la necesidad extraordinaria que justificaran el empleo de la modalidad contractual a plazo fijo, mediante la realización de contratos de sólo un mes de duración (como lo reconoce la parte actora), durante diecisiete meses.

Las tareas para las cuales fue contratada la Sra. Grageda eran las de Agente telemarketer (según lo establece el mismo contrato adjuntado por la empresa). Además, en cuanto a las razones que fundamentaron el establecimiento de un plazo, solamente expresa que la modalidad de contratación surge “ante el contexto de público conocimiento ocasionado por el Covid-19, lo que implica que los contratos de trabajo deban desenvolverse en un contexto de incertidumbre por las múltiples variables externas a la compañía”.

De la razón transcripta surge, claramente, la vaguedad y ambigüedad del fundamento esgrimido, en el que no se realiza precisiones de cuáles serían las “múltiples variables externas” que generan un “contexto de incertidumbre”.

Por lo tanto, no se logra ver cuál habría sido el motivo extraordinario que ameritara tal forma de contratos. Si bien la accionada alegó en el instrumento acompañado el contexto ocasionado por el Covid-19, no sólo que dicha motivación es imprecisa, sino que, incluso, ni siquiera la alega ni explica en su contestación de demanda.

Asimismo, no obran pruebas que permitan corroborar que las modalidades de las tareas a desempeñar por la actora o la actividad de la demandada, apreciadas razonablemente, justificaban apartarse del principio general que es el contrato por tiempo indeterminado, requisito indispensable que debió cumplir y acreditar la empleadora, conforme lo establecido en los arts. 90, inc. b) y 92 de la LCT, para poder considerar que la relación laboral podía quedar comprendida dentro de las previsiones de los contratos a plazo fijo.

En concreto, considero que la demandada no ha logrado demostrar la necesidad objetiva de contratar a la trabajadora bajo la modalidad antedicha, atentando de esta manera contra el mismo principio de estabilidad que buscan proteger y garantizar las leyes laborales.

En consecuencia, considero nulos los contratos de trabajo a plazo fijo suscriptos entre las partes (art. 14 de la LCT), por lo que se torna aplicable el principio de indeterminación del plazo establecido en el art. 90 de la misma ley, en las condiciones que la actora reclama. Así lo declaro.

Segunda cuestión:

1. Controvierten los litigantes respecto al encuadre convencional: convenio colectivo aplicable, categoría profesional y remuneración que le correspondía percibir a la trabajadora.

2. Analizado el plexo probatorio obrante en la causa, el que se ha detallado en la primera cuestión, puedo realizar las siguientes conclusiones.

Respecto del encuadre convencional de la trabajadora, en primer lugar, cabe recordar que los convenios colectivos son el fruto de la negociación colectiva, entendido como un bien jurídico de tutela especial por parte del ordenamiento. Tal es la importancia que revisten estos instrumentos como resultado de los espacios de discusión, que desconocerlos o limitarlos importaría subvertir el mandato constitucional y convencional con la consecuencia de deslegitimar las funciones y la naturaleza propia de los sindicatos y de las entidades que representen al sector empresarial. En ese sentido Justo López los define como un “acto normativo autoritario de autonomía colectiva” (Ackerman, Mario Eduardo, “Relaciones colectivas de Trabajo - II”, en *Tratado de Derecho del Trabajo,* Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe, 2007, T. VIII, p. 355).

En este marco, las convenciones colectivas de trabajo forman parte de un esquema de valores superiores, inherentes a la condición humana -en tanto manifestación de las libertades individuales y colectivas- que imprime en estos acuerdos vigencia y eficacia normativa, tal el reconocimiento como fuente de derecho que dimana del art. 1 de la LCT.

Desde el punto de vista jurídico-normativo, la negociación colectiva, y el convenio colectivo resultante, cumplen en la actualidad un rol extremadamente relevante en materia de regulación de espacios no juridizados, al establecer reglas jurídicas con vocación de regir en aquellos ámbitos en los que, por diversas razones, el Estado no interviene mediante la imposición de normas

heterónomas (cfr. Ackerman, Mario Eduardo, “Relaciones colectivas de Trabajo - II”, en *Tratado de Derecho del Trabajo*, Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe, 2007, T. VIII, p. 25).

En tal sentido, la Excma. Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 3, en los autos “Aranda Patricio Damián vs. Citytech SA S/ Cobro de pesos”, sentencia n° 293 del 31/10/2023, estableció lo siguiente: “(...) siendo la facultad de concertar nuevos convenios parte integrante del derecho superior a la libertad sindical, asumir una posición contraria a su aplicabilidad implicaría no sólo desconocer el derecho constitucional a concertar acuerdos, sino también mantener en forma pétrea y perenne en el tiempo la ultraactividad de convenciones anteriores sin más, en desmedro de nuevos acuerdos celebrados en función del devenir cambiante de la realidad económica y social, y que cumplen con los requisitos de ley para su vigencia. Es en ese sentido que la ley 14.250 prevé, en la dinámica de la negociación colectiva, que un convenio posterior puede modificar uno anterior, pues una tesis adversa significaría derogar la negociación en sí misma o limitarla hasta la asfixia (art. 24 a) Ley 14.250 t.o.Ley 25.877”.

En lo que se refiere al presente caso, resulta importante destacar que el 29/06/2010 la Federación Argentina 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, suscribieron el acuerdo N° 872/10 (homologado por Resolución 782/2010) en el cual convinieron nuevas condiciones salariales y laborales para los trabajadores comprendidos en el CCT 130/75. En ese marco, acordaron que, atento a las condiciones especiales en las cuales se desarrolla la actividad de las empresas de servicios de call center, éstas pueden contratar trabajadores en una jornada laboral de hasta 6 horas diarias, 6 días a la semana, con un tope de 36 horas semanales y que los salarios de los trabajadores serán liquidados conforme al régimen de jornada acordada (art. 8).

Lo establecido en aquel convenio fue ratificado por el CCT 1622/19E, convenio de empresa, y por el convenio colectivo N° 781/20. El primero fue firmado el 14/12/2017 entre SEOC Tucumán (Sociedad de Empleados y Obreros del Comercio) y Citytech SA, en los siguientes términos: “Para los trabajadores comprendidos en la Categoría 4 (Operación) conforme lo establecido por el art. 198 de la LCT, se establece un sistema de jornada de hasta 36 horas semanales como máximo” (art. 4.b). El segundo fue firmado el 24/10/2019 por la Federación Argentina de empleados de Comercio y Servicios (FAECYS) y por la Cámara Argentina de Centros de Contacto (CACC), y prevé que la jornada de trabajo para los trabajadores comprendidos en la categoría 3 y 4 (Operación) es de 36 horas semanales como máximo (art. 5 b).

Estos dos últimos convenios (1622/19E y 781/20), además de ratificar que la jornada de los trabajadores de los Call Center es una jornada reducida, establecen una escala salarial para sus trabajadores, tal como surge de lo informado por SEOC en el cuaderno de la demandada N° 3.

Cabe recordar que, en nuestro ordenamiento jurídico, los convenios colectivos se rigen por las disposiciones de la ley 14.250. Dicha ley, en su artículo 5, referido al período de vigencia, establece: "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". Es decir, las convenciones colectivas empiezan a regir a partir de la fecha en que tiene lugar el acto administrativo de la homologación o el registro por medio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, autoridad por medio de la cual el Estado aprueba o presta conformidad al convenio colectivo de trabajo y, en consecuencia, lo torna obligatorio respecto de

todos los que incluye en su ámbito de aplicación.

Sumado a ello, la ley 14.250 prevé, en la dinámica de la negociación colectiva, que un convenio posterior puede modificar uno anterior.

En el caso de autos los convenios invocados por la demandada (1622/19E y 781/20) han sido celebrados y suscriptos por las partes legitimadas para ello, tanto por el ámbito sindical como empresario, no han sido objetados por sus firmantes y han sido homologados por la autoridad administrativa, registrados y publicados, a la vez que, de acuerdo al ámbito territorial que surge de sus cláusulas, resultan aplicables al caso concreto. Se advierte que el convenio de empresa fue homologado por el Ministerio de Trabajo por Resolución del 23/10/2019 y registrado bajo el número 1622/19 “E”, quedando así satisfechos todos los recaudos legales previstos en el art. 4 último párrafo de la ley 14.250. Además, debo señalar que, tratándose de un convenio de empresa, la aplicabilidad para las partes intervinientes, otorgantes y firmantes del convenio, es inmediata a su homologación, pues conocen lo acordado y decidido, bastando su homologación administrativa para la implementación. Sumado a ello, el convenio fue publicado en la página web oficial del Ministerio, lo que entiendo, satisface también el recaudo de la publicidad, conforme art. 5 de la mencionada ley, ya que resulta un medio eficaz para la puesta en conocimiento de todos aquellos sobre quienes pueda recaer su operatividad y efectos (https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/consultaBasica.asp).

Con respecto al CCT 781/20, su homologación fue realizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación el 29/07/2020, y se encuentra publicado en Boletín Oficial de la República Argentina desde el 03/08/2020 (https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/232979/20200803?busqueda=1), por lo que considero que también satisface plenamente el recaudo de la publicidad.

Asimismo, en virtud de la intervención de las partes signatarias y por efecto de la homologación mencionada, el CCT N° 781/20 se aplica, en principio, a todos los trabajadores que presten servicios en empresas de call center, a partir de los 90 días a contar desde la fecha del acto, plazo expresamente estipulado en el art. 41 del acuerdo para que las empresas puedan adecuar su situación a lo establecido en el nuevo convenio.

De este modo, y por los motivos que expondré a continuación, considero que la parte actora fue debidamente encuadrada por su empleadora en los convenios de referencia (CCT 1622/19E y CCT 781/20).

En este punto estimo fundamental citar lo resuelto recientemente por nuestra Corte Suprema de Justicia de la provincia (CSJT), cuyo criterio comparto, en el fallo “Medina José María vs. Aegis Argentina SA S/ Cobro de pesos”, sentencia N° 1.605 del 18/12/2023. Allí expresa lo siguiente: “Preliminarmente corresponde señalar que el CCT 781/20 - celebrado entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS), por la parte sindical y la Cámara Argentina de Centros de Contactos (CACC), por la parte empresaria el 24/10/2019- fue homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el 29/07/2020. En él se establece que el convenio “es específico de la actividad de Servicios de Contactos y Procesos de Negocios para terceros, siendo una actividad que es independiente y diferenciada de cualquier otra y que, como consecuencia de ello, requiere que se fijen de manera específica y autónoma las normas que regirán las relaciones laborales entre los trabajadores del sector y sus empleadores, lo cual aquí se fija” (conf. Art. 2°). Asimismo, el art. 3° determina el ámbito de aplicación personal y territorial en los siguientes términos: “Este convenio será de aplicación a los trabajadores que se desempeñen en relación de dependencia en empresas que dediquen su actividad a la explotación de Centros de

Contactos y Procesos de Negocios para terceros dentro del ámbito del territorio nacional, con excepción de la ciudad de Córdoba” Por su parte, la Resolución N° Resol-2020-880-APN-ST#MT, homologatoria del CCT 781/20, expresa en sus considerandos que “el texto convencional traído a estudio resultará de aplicación a los trabajadores que se desempeñen en relación de dependencia en empresas que dediquen su actividad a la explotación de Centros de Contactos y Procesos de Negocios para Terceros, dentro del ámbito del Territorio Nacional, con excepción de la ciudad de Córdoba”.

Continúa diciendo: “[] claramente surge de las normas transcriptas, el CCT 781/20 es un convenio de actividad al igual que el CCT 130/75 y comenzó a regir el 29/7/2020, fecha de su homologación por la autoridad de aplicación (conf. art. 5 Ley 14.250). Carlos Alberto Etala afirma que “el vocablo 'actividad' está utilizado en el mismo sentido en que el art. 10, inc. a, de la ley 23.551 enuncia una forma o tipo de organización sindical (la 'vertical' o también denominada 'de industria'), como aquella que agrupa a 'trabajadores de una misma actividad o actividades afines'. El convenio se aplicará a un determinado número de empresas que realicen la misma actividad en un determinado ámbito territorial” (Derecho Colectivo del Trabajo, Astrea, 2da. edición, Bs. As., 2007, pág. 325). Por su parte, Julio Armando Grisolía señala que el convenio colectivo de actividad “abarca toda la actividad, es decir, todos los trabajadores y empresas de la misma actividad... Extiende su obligatoriedad a todos los trabajadores empleadores comprendidos en el ámbito de representación de la entidad gremial y en el grupo representativo de los empleadores” (Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Abeledo Perrot, Bs. As., 2013, T. V, pág. 4051)”.

Asimismo, nuestra Corte expresa que, en el caso, nos encontramos frente a un supuesto de sucesión de convenios colectivos de trabajo, previsto en el art. 19 de la Ley 14.250, el que dispone: “Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas: a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito”.

Sigue diciendo el fallo analizado: “Al respecto, en el precedente “Pérez Héctor Benicio y otros vs. Cía. Aguas del Aconquija S.A. S/ Diferencias”, sentencia N° 671 del 30/05/2017, esta Corte dijo: ‘En primer lugar, no cabe prescindirse que, a diferencia de lo que acontece en el derecho individual del trabajo donde el trabajador es la parte más débil y está en un plano de desigualdad -inferioridad- respecto del empleador, en el derecho colectivo del trabajo ambos sujetos -la entidad gremial y la representación empresarial-, se encuentran equilibrados en cuanto a su poder de negociación, operando la autoridad administrativa como control de legalidad. La negociación colectiva tiene su fundamento en la autonomía de la voluntad colectiva y se ve plasmada en el dictado de los convenios colectivos, fuente autónoma del derecho del trabajo (cfr. Grisolia, Julio Armando: 'Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social', pág. 857). En la especie, el 'Acuerdo' y sus Anexos fue homologado el 23-8-1995 por el Director Nacional de Relaciones del Trabajo (...). El control de legalidad, ha expresado aquél autor, consiste en observar que el convenio no viole normas de orden público, garantías constitucionales, y que el mismo se encuentra confiado a la autoridad administrativa (ob. cit., pág. 870)...’”.

Este fallo del 2017 que cita arriba la Corte Suprema refiere: “Desde este punto de vista, Julio Armando Grisolía expone que, en cuanto a la sucesión de convenios colectivos de trabajo, se prevé que el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en éste (léase aun cuando se establecieran condiciones de trabajo o escalas salariales inferiores a las regladas por la norma anterior), aplicándose íntegramente lo regulado en el nuevo convenio (cfr. 'Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social', pág. 876). Y allí se reafirma justamente este concepto al recordar 'que el convenio colectivo posterior deja sin efecto al anterior -aun cuando sus normas fueren menos favorables al trabajador-, que las normas de un convenio de alcance nacional no deroga los mayores beneficios establecidos en un convenio local y que un convenio de empresa

prevalece sobre un convenio de actividad' []".

Por otro lado, la misma sentencia del 2017 expresa: "Adoptando una posición similar en la obra dirigida por Mario E. Ackerman, Liliana Hebe Litterio y Héctor César Guisado sostienen que no encuentran argumentos serios que sustenten la imposibilidad jurídica de establecer normas regresivas en el nivel de beneficios de los trabajadores en el ámbito de la negociación colectiva. Postulan que la sucesión normativa se encuentra gobernada por el principio de la modernidad en virtud del cual la norma posterior reemplaza la anterior de igual rango; que nadie tiene derecho al mantenimiento hacia el futuro de beneficios derivados de normas convencionales sustituidas o derogadas; que el principio de 'condición más beneficiosa' es ajeno a la cuestión que se examina (sucesión de normas de igual rango) porque dicho principio tiende a proteger situaciones personales más favorables, adquiridas por contrato individual o por concesión unilateral del empleador, pero no abarca las condiciones atribuidas por una norma (ley, convenio colectivo) anterior o, en otros términos, la norma posterior del mismo rango puede modificar condiciones in peius. Añaden a continuación que esta es la postura de Corte Suprema de Buenos Aires en punto a esta cuestión en fallos que cita, y destacan que esta solución fue consagrada expresamente en el artículo 10 de la Ley N° 25.250, que incorporó a la Ley N° 14.250 la siguiente regla: 'El convenio colectivo que sucede a uno anterior de igual ámbito y nivel, puede disponer sobre derechos reconocidos en éste. En dicho supuesto, se aplicará íntegramente lo regulado en el nuevo convenio'. Y concluye diciendo que aunque dicho artículo fue reemplazado por Ley N° 25.887 por otro que sólo expresa que 'Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito', estima que la solución anterior no ha variado; esto es, que se mantiene en materia de convenios el mismo criterio que rige la solución de leyes: posterior derogat prior, sin distinguir entre modificaciones favorables o desfavorables (cfr. 'Interpretación y aplicación de las normas laborales', en obra colectiva 'Tratado del Derecho del Trabajo', Mario E. Ackerman (Director), T. I, págs. 703/712)".

En esta última sentencia de la Corte que venimos citando (del 2017), nuestra Corte Suprema de Justicia sostuvo también: "La ley de negociación colectiva, a nuestro juicio, en nada restringe esa posibilidad en materia de convenios colectivos emanados del mismo nivel negociativo y ninguna norma jurídica actualmente vigente da pie a sostener que un nuevo convenio colectivo negociado, pactado y homologado en los términos de la Ley 14.250 carezca de aptitud plena para derogar, desplazar y/o reemplazar otro anterior, con la limitación prevista en el artículo 8° de dicha ley que en forma explícita y, a nuestro juicio, exclusiva resguarda las condiciones más favorables estipuladas en los contratos individuales de trabajo".

Por último, puntualizó que "la regla de la condición más beneficiosa se vincula exclusivamente con las condiciones derivadas de fuente contractual y sólo tiende a proteger las situaciones más favorables adquiridas por el contrato individual o por concesión unilateral del empleador, mas no respecto de aquellas situaciones contempladas en los convenios colectivos y las leyes" (CSJT, en "Pérez Héctor Benicio y otros vs. Cía. Aguas del Aconquija S.A. S/ Diferencias, sentencia N° 671 del 30/05/2017, citado por nuestra Corte en "Medina José María vs. Aegis Argentina SA S/ Cobro de pesos", sentencia N° 1.605 del 18/12/2023).

En la misma línea interpretativa de nuestro Máximo Tribunal, la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo sostuvo: "la sucesión de normas (legales o convencionales) se rige por el 'principio de modernidad', a mérito del cual la norma posterior reemplaza a la anterior de igual rango, aun respecto de los contratos de trabajo existentes, efecto que se traduce en la 'eficacia inmediata de la norma nueva, con independencia del carácter progresivo o regresivo del cambio. [] Por ende, nadie tiene derecho al mantenimiento, hacia el futuro, de los beneficios derivados de normas (legales o convencionales) sustituidas o derogadas. La regla de la condición más beneficiosa resulta

-a mi criterio- ajena a esta cuestión, ya que dicha regla tiende a proteger situaciones personales más favorables, adquiridas por contrato individual o por concesión unilateral del empleador, pero no abarca las condiciones atribuidas por una norma (ley, convenio colectivo, etc.) anterior, cuya sucesión -reitero- se rige por otros criterios (el principio de modernidad y la eficacia inmediata de la norma nueva)" (CNAT, Sala IV, en "Rocha Andía Maximiliano vs. Ferrovías S.A.C y otro S/ Diferencias de salarios", sentencia del 31/03/2023, Rubinzal Online: RC J 4473/23).

Del mismo modo, Julián De Diego, citado en el fallo "Medina" de la CSJT, señala: "Como ocurre en el sistema legal, donde 'lex posteriori derogat priori', o como 'lex specialis derogat generali' también en los convenios colectivos tienen sus propios principios, como el que surge con claridad del artículo 19 de la ley 14.250, que permite y habilita a los negociadores de un convenio colectivo a resolver en forma soberana la modificación del convenio anterior, dejando así sin efecto las cláusulas del acuerdo preexistente, y sin que los mismos se instalen dentro del contrato individual como un derecho adquirido. Un convenio es el reflejo de un proceso dinámico, que muta con los cambios de la realidad, y puede anquilosarse si se petrifican sus condiciones intrínsecas. En los hechos, el equilibrio lo ejercen las partes que valoran el balance que existe entre cada una de las cláusulas, su contexto, y su complementación. Esta fuerza creativa ofrece las garantías de la representatividad de las partes, los controles que sobre ellos realiza ab initio el Ministerio de Trabajo, y al momento de la homologación (con los controles formales, de oportunidad y de legalidad) y el juez debe ser fiel intérprete de la verdadera intención de los trabajadores, la representación sindical y también la verdadera intención del sector de los empleadores, pues de lo contrario, no estarían interpretando adecuadamente la autonomía y contenido de la voluntad colectivo ("Reformatio in peius" del Convenio Colectivo posterior, LL 2012-A, 793, La Ley *Online*: AR/DOC/6147/2011)" (CSJT, en "Medina José María vs. Aegis Argentina SA S/ Cobro de pesos", sentencia N° 1.605 del 18/12/2023).

Por su parte, a través del voto de la Dra. Rodríguez Campos, la Corte sostuvo: "Como señalé en mi voto en la causa "Rodríguez, Daniela Soledad vs Aegis s/cobros de pesos" (sentencia N° 1519, del 29/11/2023), el CCT 781/20 es un convenio del mismo ámbito que sucedió temporalmente al anterior, CCT 130/75, en relación al ámbito personal allí determinado, por lo que, se configura entre ellos una vinculación sucesiva. Claramente, y a la luz de las consideraciones precedentemente expuestas, los argumentos de la Cámara que conducen a la prevalencia de lo dispuesto por el CCT 130/75 con respecto a las disposiciones del CCT 781/20 determinando consecuentemente la nulidad de su artículo 10 no se adecuan al ordenamiento jurídico aplicable al caso".

En el mismo voto agregaba: "nos encontramos frente a un CCT de igual ámbito, toda vez que ambos fueron suscriptos por los representantes de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FACECyS), quien manifiesta en el artículo 1 que actúan como representantes de los trabajadores de las empresas que integran la Cámara Argentina de Centros de Contacto y dedican su actividad a la explotación de servicios de contacto y procesos de negocios a terceros, dentro del ámbito nacional, con excepción de la ciudad de Córdoba. El convenio, homologado el 29/07/2020, fue publicado en el Boletín Oficial de la Nación el 03/08/2020".

Allí también explica: "'Por nuestra parte, hemos sostenido que un convenio colectivo posterior es idóneo para modificar otro anterior de igual ámbito, solución que guarda absoluta concordancia con lo previsto en el artículo 6° de la ley 14.250 en cuanto prevé que una convención colectiva rige hasta que una nueva la sustituya. Pensamos que esta regla de aplicación de ley para supuestos de sucesión normativa se limita a salvaguardar los derechos de origen contractual, incorporados al contrato individual de trabajo por la voluntad de las partes individuales de éste o por pactos colectivos irregulares, ya que, (...), el reconocimiento de la condición más beneficiosa en el ordenamiento jurídico - laboral (...) no tiene otra virtualidad práctica que la de negar la revocabilidad

unilateral de la mejora una vez que se ha constatado su existencia (...). 'La ley de negociación colectiva, a nuestro juicio, en nada restringe esa posibilidad en materia de convenios colectivos emanados del mismo nivel negociativo y ninguna norma jurídica actualmente vigente da pie a sostener que un nuevo convenio colectivo negociado, pactado y homologado en los términos de la Ley 14.250 carezca de aptitud plena para derogar, desplazar y/o reemplazar otro anterior, con la limitación prevista en el artículo 8° de dicha ley que en forma explícita y, a nuestro juicio, exclusiva resguarda las condiciones más favorables estipuladas en los contratos individuales de trabajo".

"Nos parece honesto expresar, finalmente, que (...) en el plano colectivo de negociación (...) no cabe barruntar desigualdad negocial y debe considerarse que el negocio convencional colectivo es la voluntad intencional y querida de los trabajadores debidamente representados por las respectivas asociaciones profesionales con personería gremial, así como que esta entidad representativa ha alcanzado esa voluntad en la convicción de que lo pactado es lo adecuado y conveniente para los intereses profesionales de los trabajadores. 'La inferioridad negocial, cultural y económica, que tiñe el régimen de relaciones contractuales individual, perturba las relaciones contractuales y que es razón de ser del derecho del trabajo protectorio, no rige como regla en el plano colectivo ya que, muy por el contrario, el nivel colectivo de las relaciones del trabajo supone la superación de aquella inferioridad (que, igualmente, subsiste a nivel de cada contrato) merced a la unión asociativa y para los actos que las organizaciones sindicales tienen competencia. De allí que consideramos que la regla de la condición más beneficiosa no obsta al reemplazo de un convenio colectivo por otro emanado del mismo ámbito de negociación [] (cfr. Maza, Miguel Ángel en la obra: Ojeda, Raúl Horacio -Coordinador-, "Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada", Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2.011, t. I, págs. 153 a 158)" (CSJT, "Pérez Héctor Benicio y otros vs. Cía Aguas del Aconquija S.A. s/ Diferencias", sentencia N° 671 del 30/05/2017, citado por el voto de la Dra. Rodríguez Campos en "Medina José María vs. Aegis Argentina SA S/ Cobro de pesos", sentencia N° 1.605 del 18/12/2023).

Igualmente en ese orden, la Cámara Nacional dijo: "Un convenio colectivo carece de toda operatividad al entrar en vigencia una nueva convención -dentro del mismo ámbito de aplicación personal y territorial (conf. art. 6 de la ley 14250 T.O, Dec 108/88)- y no cabe duda que los sujetos que, en ejercicio de la mencionada autonomía privada colectiva, tienen aptitud para acordar disposiciones de carácter normativo, también cuentan con la facultad de modificarlas, derogarlas o establecer otras en su reemplazo. Habida cuenta del carácter cambiante de la realidad socio-económica que subyace en la celebración de todo convenio colectivo y de la consiguiente necesidad de que éste se adecue a las circunstancias que intenta normativizar, es evidente que las condiciones emergentes de una determinada convención no se incorporan definitivamente al contrato individual y no son exigibles más allá de la vigencia de aquélla (o de su posible ultraactividad); lo cual implica admitir que pueden ser válidamente modificadas in peius, derogadas o sustituidas por otras pactadas en un nuevo convenio en ejercicio de la misma autonomía que dio origen a la convención anterior" (CNAT, Sala II, en "Pecora Laura y otros vs. Telefónica de Argentina SA S/ Diferencias de salarios", sentencia N° 95.509 del 28/12/2007).

Llegados a este punto, puedo hacer un resumen de los principales argumentos sostenidos por la Corte Suprema de Justicia provincial, los que comparto.

Queda claro que el CCT 781/20 es un convenio de actividad al igual que el CCT 130/75. Por lo tanto, en el presente caso, nos encontramos frente a un supuesto de sucesión de convenios colectivos de trabajo, previsto en el art. 19 de la ley 14.250, el que dispone: "Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas: a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito".

De esta manera, se prevé que el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en éste (aun cuando se establecieran condiciones de trabajo o escalas salariales inferiores a las regladas por la norma anterior), aplicándose íntegramente lo regulado en el nuevo convenio.

La doctrina coincide en que la sucesión normativa se encuentra gobernada por el principio de la modernidad, en virtud del cual la norma posterior reemplaza la anterior de igual rango; que nadie tiene derecho al mantenimiento hacia el futuro de beneficios derivados de normas convencionales sustituidas o derogadas; que el principio de "condición más beneficiosa" es ajeno a la cuestión que se examina (sucesión de normas de igual rango), porque dicho principio tiende a proteger situaciones personales más favorables, adquiridas por contrato individual o por concesión unilateral del empleador, pero no abarca las condiciones atribuidas por una norma (ley, convenio colectivo) anterior o, en otros términos, la norma posterior del mismo rango puede modificar condiciones *in peius*.

Asimismo, hay que tener claro que, a diferencia de lo que acontece en el derecho individual del trabajo, donde el trabajador es la parte más débil y está en un plano de inferioridad respecto del empleador, en el derecho colectivo ambos sujetos -la entidad gremial y la representación empresarial- se encuentran equilibrados en cuanto a su poder de negociación, operando la autoridad administrativa como control de legalidad. La negociación colectiva tiene su fundamento en la autonomía de la voluntad colectiva y se ve plasmada en el dictado de los convenios colectivos, fuente autónoma del derecho del trabajo.

Por su parte, la Corte expresa que la ley de negociación colectiva en nada restringe esa posibilidad en materia de convenios colectivos emanados del mismo nivel negociativo y ninguna norma jurídica, actualmente vigente, da pie a sostener que un nuevo convenio colectivo negociado, pactado y homologado en los términos de la ley 14.250, carezca de aptitud plena para derogar, desplazar y/o reemplazar otro anterior, con la limitación prevista en el artículo 8° de dicha ley, que en forma explícita y exclusiva resguarda las condiciones más favorables estipuladas en los contratos individuales de trabajo.

En el derecho laboral argentino la regla para la sucesión en el tiempo es la general (que antes denominamos como "de modernidad"), según la cual la norma posterior (trátese de ley o de convenio colectivo) deroga a la anterior y es aplicable a los contratos vigentes. Las disposiciones heterónomas están sujetas a modificaciones por el mismo órgano que las dictó (las partes del convenio colectivo) y dichos cambios pueden realizarse en beneficio o en perjuicio del trabajador (es decir, pueden otorgar más, menos o distinto derechos), sin que este pueda aferrarse a las condiciones anteriores, a menos que la nueva norma contenga algún cláusula transitoria que preserve dichas condiciones (cfr. Ackerman, Mario Eduardo, "Teoría General del Derecho del Trabajo", en *Tratado de Derecho del Trabajo*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2008, T. I, p. 707).

En su voto, la Dra. Rodríguez Campos agrega que las condiciones de trabajo, entre ellas la jornada y la remuneración, forman parte indudable de las facultades de negociación con las que cuentan los representantes sindicales para acordar con el conjunto de entidades empleadoras. En este sentido, la doctrina ha dicho: "En situaciones de crisis económicas se dificulta determinar cuál es la solución efectivamente más ventajosa para los trabajadores, debiendo tenerse en cuenta además del beneficio inmediato, otras cuestiones tales como la conservación del empleo, la seguridad del puesto de trabajo -entre otras- convirtiéndose la beneficiosidad en un criterio extremadamente dinámico vinculado a factores económicos y sociales que condicionan la creación de las normas" (Ackerman, Mario -Dir.-, *Tratado de Derecho del Trabajo,* Rubinzal-Culzoni, Buenos Aires, 2013, T. VIII, p. 215).

En efecto, el principio protector, consagrado normativamente en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, impide privar al trabajador de ciertos derechos básicos (condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, etc.), pero no excluye la posibilidad de efectuar revisiones o, incluso, retrocesos parciales en los niveles de protección, según las circunstancias.

En consecuencia, la Excma. Corte Suprema de Justicia de la provincia reafirma: “tratándose el CCT de una ley autónoma para las partes, puede modificar las condiciones de un convenio anterior. El CCT, por su naturaleza normativa deroga una norma anterior de igual o inferior rango en tanto configura una fuente autónoma e independiente de la relación individual. De otro lado, la imposibilidad de revisión normativa por parte de los actores de la negociación colectiva conspira contra las reglas básicas de toda negociación en donde las partes deben efectuarse mutuas cesiones para poder cerrar el convenio colectivo de manera que las conforme” (CSJT, en “Medina José María vs. Aegis Argentina SA S/ Cobro de pesos”, sentencia N° 1.605 del 18/12/2023).

Es así que, atento a los argumentos esgrimidos, explicados y transcritos más arriba, el Máximo Tribunal concluye: “En consonancia con el criterio de esta Corte recaído en la sentencia N° 1.615 del 13-9-2019 en autos “Casado, María Sofía vs. Citytech S.A. y Telecom Argentina S.A. s/ Cobro de pesos”, en este caso -a diferencia de aquél-, se cuenta con un convenio colectivo de trabajo específico de la actividad, el CCT N° 781/20, por lo que corresponde su análisis y de ello, como se viene diciendo, puede concluirse que constituye una fuente jurígena autorizada por la ley para establecer una proporcionalidad del salario con relación a la jornada que cumplan los trabajadores de dicha actividad en la medida de su reducción” (CSJT, en “Medina José María vs. Aegis Argentina SA S/ Cobro de pesos”, sentencia N° 1.605 del 18/12/2023).

Por todo lo expuesto, atento a las constancias y pruebas de autos y al criterio jurisprudencial antes citado, es justo definir que la relación laboral entre las partes se encontró debidamente encuadrada en el convenio colectivo invocado por la accionada (CCT 781/20), desempeñándose la Sra. Grageda como agente de atención telefónica, con la categoría “Operación A” del referido convenio. Así lo declaro.

Asimismo, conforme surge de los recibos adjuntados en autos, la remuneración abonada a la trabajadora fue la correspondiente a la categoría mencionada en el párrafo que antecede, acorde a su jornada de trabajo de 25 horas semanales. Así lo declaro.

Tercera cuestión:

1. Controvierten los litigantes respecto de la fecha y justificación del despido.

Así, la actora afirma que, ante la defectuosa liquidación de haberes y la incorrecta registración, su representada en fecha 11 de octubre del 2022, remitió TCL n° CD195266882, por intermedio del cual intimó a la accionada a que proceda a la correcta registración de la relación laboral y al pago del salario correspondido con las respectivas diferencias salariales por los periodos no prescriptos.

Arguye que en respuesta al mismo, la empleadora 12/10/2022 remitió CD n° 214901115, por intermedio de la cual maliciosamente negó los derechos denunciados por su poderdante, pretendiendo fundamentar la incorrecta liquidación de haberes con la aplicación del art. 198 LCT, el cual no rige en el caso objeto de autos, por ser la jornada de trabajo superior a las 2/3 de la completa.

Continua relatando que ante la situación mencionada, su representada en fecha 17/10/2022 remitió TCL n° CD195268469, recepcionada por la empleadora en fecha 18/10/2022, por intermedio del

cual comunicó que haciendo efectivo el apercibimiento y ante la conducta injuriante se considera despedida, intimando al pago de los rubros liquidatorios, indemnizatorios, diferencias salariales y entrega de la documentación concerniente al art 80 LCT.

Señala que de esta manera, en virtud a la postura recepticia de la comunicación laboral, en fecha 18/10/2022 se configuro el despido indirecto que extinguió el vínculo laboral entre su mandante y la hoy accionada en autos.

Manifiesta que en respuesta, la demandada abonó defectuosamente la liquidación final, por un total de $50.852,76, lo cual será considerado como pago a cuenta de lo adeudado, incluyendo rubros remunerativos y liquidatorios, todos ellos tomando una base sensiblemente inferior a la correspondida por su mandante. Asevera que no ha abonado rubro indemnizatorio alguno ni hecho entrega de la documentación relativa al art. 80 LCT.

Dice que es por ello, que en fecha 26/12/2022, habiendo fenecido el plazo para la entrega de la documentación laboral, su mandante intimo nuevamente a la entrega de ésta.

Alega que la accionada, maliciosa y falazmente respondió en fecha 27/12/2022, mediante CD n° 22348213, la cual transcribe: “Rechazamos su TCL de fecha 26 de diciembre de 2022 por falso, malicioso e improcedente. Lo cierto es que su liquidación final fue abonada en tiempo y forma y esta parte nada le adeuda. Negamos terminantemente que fuere procedente su reclamo por diferencias salariales y una vez más le recordamos que sus certificados de trabajo del ART 80 de la LCT se encuentran a disposición desde debido plazo legal y los mismos reflejan la realidad laboral habida entre las partes, por lo que deviene improcedente su reclamo. Absténgase de reclamos infundados e improcedentes. Queda Ud. debidamente notificada”.

Transcribe también el resto de sus misivas.

Expresa que la extinción del vínculo laboral se produjo por un despido indirecto perfeccionado el día 18/10/22, ante la negatoria injuriante de derechos de su mandante llevada a cabo por la demandada, habiendo sido anteriormente intimada bajo tal apercibimiento. Afirma que una vez extinguido el mismo, se ha dado en reiteradas oportunidades la posibilidad a la accionada de dar cumplimiento con las obligaciones de pago y entrega de documentación, invocando las sanciones de las cuales era pasible, pero aún así no ha dado cumplimiento.

Por su parte, la demandada refiere que la actora de modo absolutamente intempestivo, procede a realizar reclamos que de ningún modo se condicen con la realidad. Explica que pretende el cobro de diferencias salariales en relación a que manifiesta estar registrado bajo el CCT 130/75. Dice que ante ello considera que le corresponde percibir sus 16 remuneraciones como si hubiera sido un empleado a jornada completa del CCT 130/75.

Advierte que la actora se encontraba registrada desde el inicio de la relación como empleada de Categoría “Operación A” del CCT 781/20, que es el aplicable a los empleados de su mandante, no así el CCT 130/1975, y por ende no resulta aplicable el art 92ter LCT, ya que no se registra como empleada a tiempo parcial y mucho menos existen diferencias salariales, ya que se le abonó su remuneración conforme a las escalas salariales del convenio aplicable.

Arguye que su mandante fijo posición respecto de todos y cada uno de los improcedentes reclamos de la actora, abonando su liquidación final y poniendo a su disposición los certificados del art. 80 LCT.

2. Se procede al análisis de las pruebas atendibles y pertinentes para resolver la presente cuestión.

2.1. El 11 de octubre del 2022, la Sra. Grageda remitió TCL n° CD195266882, por intermedio del cual intimó a la accionada a que proceda a la correcta registración de la relación laboral y al pago del salario correspondido con las respectivas diferencias salariales por los periodos no prescriptos. Transcribe el despacho: “Atento a que desde el comienzo de la relación laboral, la misma se ha encontrado deficientemente registrada como "a plazo determinado", suscribiendo sucesivos contratos predispuestos por su parte al solo fin de encubrir la real naturaleza del vínculo que, en los hechos, no es otra que la de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, encuadrado en el supuesto previsto en el último párrafo del art. 90 LCT, por la presente Intimo a Ud. A fin de que, en el plazo perentorio e improrrogable de 48 horas contados a partir de la recepción del presente, proceda a regularizar mi situación registral, adecuando la misma a las reales características del vínculo, bajo la figura de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Por otra parte, teniendo en cuenta que me desempeño para vuestra empresa como Agente de Atención telefónica para el call center (telemarketer), con jornadas laborales de 5 horas diarias, 5 días a la semana (25 horas semanales), siendo que la jornada habitual de la actividad es de 36hs. semanales y, no obstante ello, a lo largo de la relación laboral, siempre he percibido una remuneración inferior a la correspondida por mi parte, abonándome un salario que desconoce que la jornada habitual es de 6 horas diarias, 36 semanales, como así también la aplicación de la normativa del art. 92 Ter de la LCT, es que por la presente Intimo a Ud. a que en idéntico plazo me haga efectivas las sumas correspondientes a las diferencias salariales adeudadas por los periodos no prescriptos, regularice mi situación salarial con vistas a futuras liquidaciones de sueldo, me categorice correctamente como "Vendedor B" (CCT 130/75), por resultar ello de aplicación a la actividad y consecuente con las tareas y jornada laboral desarrollada por mi parte. Todo lo anterior bajo apercibimiento, en caso de negativa o silencio, de considerar su conducta gravemente injuriante en los términos del art. 242 LCT. Queda Ud. debidamente intimado y notificado”.

2.2. En respuesta al mismo, la empleadora el 12/10/2022 remitió CD n° 214901115: “Rechazamos su TCL de fecha 11 de octubre de 2022 por falsa e improcedente. Rechazamos manifestaciones vertidas en su misiva en conteste por falsas, maliciosas y no coincidir con la realidad de los hechos. Negamos que existiere irregularidad alguna en la modalidad de contratación por plazo fijo convenida con Ud. Negamos que no se hayan dado los presupuestos legales para recurrir a la modalidad de contratación bajo la cual se desenvolviera el vínculo habido. Así las cosas, enfáticamente negamos que nos haya unido un vínculo de plazo indeterminado. Negamos que se le adeuden diferencias salariales de algún tipo, y/o que labore en exceso de las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad. En este sentido y para el hipotético caso que sea de aplicación lo acordado mediante la Resolución S.T. 782/2010 del 16/06/2010, lo cierto es que corresponde considerar lo dispuesto por el Art. 198 de la LCT y no el Art. 92 ter de la LCT por cuanto si la jornada máxima de la actividad fuera de 36 hs., su jornada de 30 hs. semanales encuadra en las previsiones del Art. 198 de la LCT y, desde esa óptica, no puede pretender que se pagase el trabajo como si fuese de 48 hs. Por otro lado, cuestión que echará por tierra su pretensión, el mismo artículo octavo de la referida resolución establece que en estos casos, el salario se liquidará conforme al régimen de jornada acordada lo que evidencia que Ud. tiene derecho a percibir su remuneración en función de la real extensión de su prestación, no pudiendo pretender percibir haberes por servicios no prestados. Su reclamo resulta jurídicamente irrazonable y si considera que la extensión máxima de la jornada debe ser de 36 hs. semanales, es descabellado querer cobrar servicios equivalentes a jornadas de 48 hs. semanales. A mayor abundamiento, se destaca que el vínculo se encuentra regido por el CCT de empresa celebrado entre la Sociedad de Empleados y Obreros de Comercio y este empleador (CCT 1622/2019E), el cual fuera homologado en primer lugar por la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Tucumán y luego por la Secretaría de Trabajo de la Nación mediante Res. 1909/2019, instrumento éste que en su art. 4 (jornada de trabajo) prevé una jornada de hasta 36 hs. como máximo para el personal de Operación, y que a su vez en su art. 9 específica y detalladamente

establece las escalas salariales conforme la extensión de la jornada pactada. Asimismo, dicho CCT de empresa se articula con el CCT de actividad 781/2020 suscripto entre FAECYS y la CACC, el cual fuera homologado por la S.T. mediante Res. 880/2020 y que contiene similares regulaciones en cuanto a jornada máxima y escalas salariales, y a su vez destaca la necesidad de una regulación especial en atención a las 5 características propias de la actividad que desarrolla la empresa. Particularmente estable una jornada específica de la actividad en la cual se especifica el salario que corresponde según la jornada que se haya pactado. Esto es, desde 24 a 36 horas semanales. No existe por tanto, violación y/o contravención algún y menos a las pautas del 92 ter. Lo exhortamos evite realizar falsos reclamos y ajuste su comportamiento a las previsiones del Art. 63 de la LCT. Queda Ud. notificado e intimado".

2.3. Ante la situación mencionada, la Sra. Grageda en fecha 17/10/2022 remitió TCL n° CD195268469, por intermedio del cual comunicó que haciendo efectivo el apercibimiento y ante la conducta injuriante se considera despedida, intimando al pago de los rubros liquidatorios, indemnizatorios, diferencias salariales y entrega de la documentación concerniente al art 80 LCT. Transcribe: "En respuesta a vuestra CD N°214901115 de fecha 12/10/2022, recibida por mi parte el día 14/10/22, Rechazo la misma en todos sus términos por temeraria, maliciosa y falaz. Al mismo tiempo, Ratifico íntegramente el contenido de anterior telegrama remitido por mi parte. En particular, Ratifico que a lo largo de toda la relación mis remuneraciones fueron abonadas deficientemente, percibiendo sumas inferiores a las correspondidas por mi parte, teniendo en cuenta que la extensión de mi jornada fue siempre la completa y habitual de la actividad, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 92 ter. LCT, por lo que niego y rechazo que correspondiere la aplicación del art. 198 de la LCT y no el art. 92 Ter, ya que ello implicaría desconocer la jornada habitual de la actividad y por resultar manifiestamente improcedente sus argumentos conforme a la normativa LCT y CCT 130/75. Niego y Rechazo que sea de aplicación CCT empresa citado por Ud. atento a que la fecha de ingreso a la empresa el convenio vigente bajo el cual fui contratada fue el CCT 130/75, por lo que las categorías correspondientes a la relación laboral son las vigentes en el CCT mencionado y no así las categorías por Ud. descriptas. En razón de las reiteradas negativas de su parte a dar cumplimiento con las intimaciones cursadas por mí, a efectos de hacerme efectivas las sumas correspondientes a las diferencias salariales por los periodos no prescriptos, hago efectivo el apercibimiento impuesto en mi anterior telegrama, atento a ello, por la presente me considero gravemente injuriada y despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad en los términos del art. 242 LCT, siendo imposible la prosecución de la relación laboral ante la gravedad de la injuria e inobservancia de vuestra parte. En virtud de lo expuesto Intimo a Ud. a fin de que en el plazo de 4 días contados a partir de la recepción del presente, me haga efectivas las sumas correspondientes a los siguientes rubros: Indemnización por Antigüedad, Indemnización Sust. De Preaviso, 6 S.A.C. proporcional, Haberes del Mes, Integración Mes de Despido, Vacaciones No Gozadas, S.A.C. s/ Preaviso, S.A.C s/ Vac. No Gozadas. Asimismo, Intimo a Ud. a que en idéntico plazo me haga efectivas las sumas correspondientes a las diferencias salariales por los periodos no prescriptos, en razón de que a lo largo de toda la relación laboral mis remuneraciones fueron abonadas deficientemente, percibiendo sumas inferiores a las correspondidas por mi parte. Por otra parte, Intimo a Ud. a fin de que en el plazo de ley me haga entrega de Certificado de Trabajo y Certificación de Servicios y Remuneraciones, bajo apercibimiento de reclamar el pago de la multa prevista en el art. 80 LCT. Todo lo anterior bajo apercibimiento, ante negativa o silencio de su parte, de iniciar las acciones judiciales correspondientes, reclamando el pago de las multas previstas en los arts. 1° y 2° de la Ley N°25.323. Queda Ud. debidamente intimado y notificado".

2.4. El 26/12/2022, habiendo fenecido el plazo para la entrega de la documentación laboral, la actora intimo nuevamente a la entrega de ésta. Transcribe TCL n° CD197505965.

2.5. El intercambio epistolar continuó mediante TCL de la actora del 08/02/2023 y cartas documento de la accionada del 27/12/2022 y 09/02/2023.

2.6. En virtud del informe del Correo Oficial del 09/02/2024, obrante en el cuaderno del actor N° 2, corresponde tener por auténtico y recibido el intercambio epistolar referenciado.

3. La plataforma probatoria precedentemente analizada permite realizar las siguientes consideraciones que abajo se consignan.

En relación con la justificación de la causal, es sabido que quien decide la ruptura del vínculo laboral tiene la carga de probar la justa causa del distracto, es decir, la existencia de la conducta injuriosa invocada como justificación de dicho acto rescisorio (art. 322 del nuevo CPCyC), debiendo el juez valorar dicha causal a la luz de las reglas de la sana crítica, tomando en consideración el carácter de las relaciones laborales, sus modalidades y circunstancias personales del caso. Esto significa, que debe probarse la existencia de un obrar contrario a derecho o un incumplimiento con magnitud injuriosa suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 de la LCT).

Se ha definido la injuria, como un acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo laboral. Asimismo se ha dicho que tres son los presupuestos de hecho que deben concurrir para considerar que se ha producido injuria laboral: un comportamiento antijurídico, manifestado como incumplimiento de una obligación expresa o implícitamente impuesta por la naturaleza del vínculo laboral a la parte a la que se dirija el reproche; la imputabilidad de tal inobservancia a la parte que se considere incumplidora; la afectación de la relación de trabajo (Ackerman, Mario Eduardo, *Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria",* Rubinzal- Culzoni, 2008, pp. 87-96).

Según la jurisprudencia “la injuria, que es específica del derecho del trabajo, para erigirse en justa causa de despido, debe consistir en un incumplimiento de tal magnitud, que pueda desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 de la LCT, teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad” (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, en “Frías Cintia Vanina vs. Chang Ki Paik y otro” sentencia del 31/03/2010).

En el caso de autos, la actora funda la justa causa del despido indirecto, según telegrama del 17/10/2022, entre otras razones, en la negativa de la empleadora a dar cumplimiento a la intimación efectuada el 11/10/2022, a los fines de que regularizara su situación debida a una serie de contratos sucesivos a plazo fijo.

Ahora bien, de lo analizado y probado en la primera cuestión, surge que la causal invocada por la parte actora para fundar el distracto se encuentra acreditada. En efecto, se ha concluido que la demandada no ha logrado demostrar la necesidad objetiva de contratar a la trabajadora bajo la modalidad antedicha, atentando de esta manera contra el mismo principio de estabilidad que buscan proteger y garantizar las leyes laborales. En consecuencia, he considerado nulos los contratos de trabajo a plazo fijo suscriptos entre las partes (art. 14 de la LCT), tornándose aplicable el principio de indeterminación del plazo establecido en el art. 90 de la misma ley, en las condiciones que la actora reclama.

Es por esto que, atento a la ilegitimidad de la modalidad contractual pretendida, y la negativa para corregir las irregularidades, mantenida por parte de Citytech SA en sus misivas y contestación de demanda, considero justificada la finalización del vínculo por parte de la trabajadora. Así lo declaro.

En relación con la fecha del distracto, corresponde tenerlo por producido el 18/10/2022, día de recepción del TCL rupturista, atento a lo informado por el correo oficial (cuaderno A2), en función de la teoría recepticia que impera en nuestra materia. Así lo declaro.

Cuarta cuestión:

1. Pretende la actora el pago de la suma de $ 2.119.648,23 (pesos dos millones ciento diecinueve mil seiscientos cuarenta y ocho con veintitrés centavos), según surge de la planilla de la demanda, o lo que en más o menos resulte de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y costas, desde el momento en que es debida y hasta su efectivo pago, por los siguientes conceptos: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, días trabajados octubre de 2022, vacaciones proporcionales, SAC proporcional, indemnización art. 80 de la LCT, indemnización art. 2 de la ley 25.323 y diferencias salariales desde mayo de 2021 hasta septiembre de 2022.

2. Con relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones, deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el convenio colectivo de trabajo que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado en sentencia “Pérez Aníbal Raúl vs. Disco S.A”, del 01/09/2009, al que nos adherimos en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Ello así por cuanto se ha dicho en el fallo mencionado: “[] El art. 14 bis, al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio: el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, y al señalar la serie de derechos y libertadas que estas últimas “asegurarán al trabajador”, refiere al salario, retribución o remuneración, de manera directa: retribución justa, salario mínimo vital, igual remuneración por igual tarea, participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa. También lo hace, indirectamente al mentar el descanso y vacaciones pagadas, la protección contra el despido arbitrario y la garantía de los gremios de concertar convenios colectivos de trabajo. En lo relativo a los instrumentos internacionales de jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75 inc. 22, segundo párrafo), el salario ha ocupado plaza en la Declaración Americana de Derechos y Deberes el Hombre (art. XIV), en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), en el Pacto Internacional de derechos de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc. Arts. 6 y 7), en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (art. 5 inc. e) y en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11 inc. 1° d) []”.

Y que “[] Es indudable que “salario justo”, “salario mínimo vital móvil”, entre otras expresiones que ya han sido recordadas, bien puede ser juzgados, vgr. en punto a la relación adecuada entre los importes remuneratorios y las exigencias de una vida digna para el empleado y su familia, también lo es que, además de ello, el salario se proyecta con pareja intensidad a otro costado de la dignidad del trabajador. Se trata, en breve, de que es preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocida, de manera tan plena como sincera, que se ha “ganado la vida” en buena ley, que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo, resulta un salario, una contraprestación de este último sujeto por esta última causa. Atento a que la noción de remuneración que ha sido enunciada en manera alguna podría entenderse de alcances menores que la acuñada en el art. 1 del Convenio n° 95 sobre la protección del salario, es oportuno hacer cita de las observaciones dirigidas a la República por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, vale decir, el órgano instituido por resolución adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo en su octava reunión (1926), destinado a ejercer el

control regular de la observancia por los Estados Miembros de la obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado. En efecto, a propósito del Convenio n° 95 dicha Comisión, expresa referencia al art. 103 bis. Le recordó a la Argentina el párrafo 64 del “Estudio general sobre protección del salario”, de 2003, en cuanto a que el art. 1 del citado convenio, si bien “no tiene el propósito de elaborar un modelo vinculante de definición del término salario, sí tiene como objeto garantizar que las remuneraciones reales de los trabajadores, independientemente de la denominación o cálculo, serán protegidas íntegramente en virtud de la legislación nacional, respecto de las cuestiones que tratan los arts. 3 a 15 del convenio. Es necesario que la legislación nacional proteja la remuneración del trabajo, cualquiera sea la forma que adopte, de manera amplia y buena fe (Conferencia Internacional del Trabajo, 97 reunión, 2008, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19,22, y 35 de la Constitución).- Más todavía, con todo ello, el órgano Internacional en rigor, persistía o daba seguimiento a las censuras que había dirigido, en 1995, a los beneficios no remuneratorios de los decretos 1477 y 1478 de 1989 y 333 de 1993, “destinados a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia” al concluir en “la existencia de un vínculo entre los beneficios dirigidos a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia, y el trabajo realizado o el servicio prestado, en virtud de un contrato de trabajo. Estos beneficios -añadió- cualquiera sea el nombre que se le pueda dar (primas, prestaciones complementarias, etc), son elementos de la remuneración en el sentido del artículo 1 del Convenio” (CSJN, en “Pérez Aníbal Raúl vs. Disco S.A.”, sentencia del 01/09/2009).

Conforme lo prescribe el artículo 214 inc. 5 del CPCyC supletorio, se analizará por separado cada rubro pretendido.

2.1. Indemnización por antigüedad: la actora tiene derecho al cobro de este concepto, según lo tratado en la primera y tercera cuestión. Así lo declaro.

2.2. Indemnización sustitutiva de preaviso y SAC sobre preaviso: la accionante tiene derecho al cobro de estos conceptos, según lo tratado en la primera y tercera cuestión. Así lo declaro.

2.3. Integración mes de despido: la parte actora tiene derecho al cobro de este concepto, según lo tratado en la primera y tercera cuestión. Así lo declaro.

2.4. Vacaciones proporcionales y SAC proporcional 2° semestre 2022: la parte accionante tiene derecho a estos rubros por la diferencia que surge de lo abonado por la demandada, según el recibo de liquidación final adjuntado con su conteste. Dicho recibo fue reconocido por la trabajadora, según surge en su escrito de demanda. Así lo declaro.

2.5. Haberes mes de octubre de 2022: la parte accionante tiene derecho a este rubro por la diferencia que surge de lo abonado por la demandada, según el recibo de liquidación final adjuntado con su conteste. Dicho recibo fue reconocido por la trabajadora, según surge en su escrito de demanda. Así lo declaro.

2.6. Indemnización art. 80 de la LCT: considero que la Sra. Grageda tiene derecho a percibir la multa prevista en esta norma por cuanto ha cursado la intimación de entrega del certificado de trabajo en el plazo previsto en el art. 3 del Decreto 146/2001, reglamentario del art. 80, esto es, después de los 30 días corridos de extinguido el contrato. Esto surge de la intimación realizada por la actora mediante el TCL del 26/12/2022.

Asimismo, de las constancias de autos no surge acreditado que la accionada haya dado cumplimiento con el requerimiento efectuado por la trabajadora, no bastando su sola puesta a disposición. En este sentido, la jurisprudencia que comparto estableció lo siguiente: “No puede considerarse cumplida la intimación a acompañar las certificaciones del art. 80 LCT, con la

notificación de su puesta a disposición, pues la empleadora siempre tiene el recurso legal de la consignación. Por lo tanto, resulta irrelevante la circunstancia de que la demandada los hubiera puesto a su disposición, o bien, los acompañara recién al contestar la demanda, pues la entrega de los certificados de trabajo y aportes previsionales al dependiente en oportunidad de la extinción de la relación laboral es una obligación a su cargo, que debe ser cumplida en forma inmediata a la desvinculación. No hay razones pues para considerar que el cumplimento de esta obligación dependa -en lo que se refiere a su aspecto temporal- de que el trabajador concurra a la sede de la empresa a retirar los certificados, sino que corresponde entender que, en caso de que así no ocurra, el empleador debe, previa intimación, consignarlos judicialmente" (CNAT, Sala III, Expte. N° 12.004/08, sentencia n° 92.926 del 30/12/2011).

2.7. Indemnización art. 2 de la ley 25.323: es aplicable al presente caso la doctrina legal sentada por nuestra Corte Suprema de Justicia, en los autos "Barcellona Eduardo José vs. Textil Doss SRL S/ Cobro de pesos", sentencia N° 335 del 12/05/2010, que sostuvo como requisito necesario, para la procedencia de esta indemnización, que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales. Además, la citada jurisprudencia establece que la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se produce luego de transcurridos cuatro días hábiles desde la extinción del vínculo laboral, y tal como se desprende del juego armónico de los arts. 128 y 149 de la LCT.

En autos, la intimación exigida, y del modo establecido por la doctrinal legal antes citada para que prospere la presente indemnización, fue efectuada por la parte actora, según surge del TCL del 08/02/2023. Por ello, resulta procedente el presente rubro. Así lo declaro.

2.8. Diferencias salariales desde mayo de 2021 hasta septiembre de 2022: atento a lo tratado en la segunda cuestión, y no surgiendo diferencias de haberes a favor de la Sra. Grageda, según los recibos adjuntados por la accionada, este rubro no puede prosperar. Así lo declaro.

3. Los rubros declarados procedentes deberán calcularse teniendo en cuenta las características de la relación laboral declaradas en la presente resolución. Así lo declaro.

Quinta cuestión:

En relación a los intereses a condenar a la demandada, estimo pertinente aplicar lo resuelto por nuestra Corte Suprema de Justicia en los autos "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. S/ Indemnizaciones" (sentencia N° 1422 del 23/12/2015), donde se dispuso: "[...] los fallos de la Suprema Corte, conociendo por vía de casación, constituyen doctrina legal vinculante, de observancia obligatoria para los tribunales inferiores dado el supuesto de identidad de configuración fáctica respecto de los periodos por los que cabe calcular los intereses moratorios. Por ello, pongo de manifiesto mi opinión personal de que el interés que debiera aplicarse para la corrección de los créditos laborales es la tasa activa cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Bco. de la Nación Argentina, tal cual lo vienen haciendo numerosos tribunales de todo el país [...]. Es por ello que la tasa de interés debe cumplir, además, una función moralizadora evitando que el deudor se vea premiado o compensado con una tasa mínima, porque implica un premio indebido a una conducta socialmente reprochable. Al tratarse de deudas reclamadas judicialmente debe existir un plus por mínimo que sea que desaliente el aumento de la litigiosidad".

En mérito a lo expuesto corresponde aplicar al presente caso la tasa activa, cartera general (préstamos), nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, desde que los

rubros son debidos y hasta la fecha de su efectivo pago. Así lo declaro.

Planilla de rubros e intereses:

Fecha de Ingreso:17/05/2021

Fecha de Egreso:18/10/2022

Antigüedad: 1 año, 5 meses, 2 días

Categoría: (Operación A) - CCT 781/20

Jornada: 25 hs semanales

Cálculo de la remuneración al distracto

Sueldo básico	$ 46.101,63
Antiguedad	$ 461,02
Presentismo	$ 3.880,22
Acuerdo no rem 04/2022	$ 17.518,62
Total Remuneración	$ 67.961,49

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

1 - Indemnización por Antigüedad	
($ 67.961,49 x 14)	$ 135.922,97
2 - Indemnización Sustitutiva Preaviso	
($ 67.961,49 x 1 mes)	$ 67.961,49
3- SAC s/preaviso	
($ 67.961,49 / 12)	$ 5.663,46
4- Integración mes de despido	
($ 67.961,49 / 31 x 13 días)	$ 28.499,98
5- Haberes proporcionales mes de octubre de 2022	
($ 67.961,49 / 31 x 8 días)	$ 39.461,51
Menos cobrado s/ recibo mes de octubre 2022	-$ 27.053,99
	$ 12.407,52

6- SAC proporcional 2° semestre 2022

($ 67.961,49 / 360 x 108 días)$ 20.388,45

Menos cobrado s/ recibo mes de octubre 2022-$ 11.047,21$ 9.341,24

7- Vacaciones proporcionales 2022

($ 67.961,49 / 25 x 291/365 x 14 días)$ 30.342,48

Menos cobrado s/ recibo mes de octubre 2022-$ 18.718,96$ 11.623,52

8- Incremento indemnizatorio Art 2 Ley 25323

($135.922,97 + $67.961,49 + $5.663,46 + $28.499,98) x 50%$ 119.023,95

9 - Multa art 80 LCT

($ 67.961,49 x 3)$ 203.884,46

Total Rubro 1 a 9 en $$ 594.328,58

Intereses Tasa Activa al 31/03/2024161,84 %$ 961.861,37

Total Rubro 1 a 9 reexpr en $ al 31/03/2024**$ 1.556.189,94**

Sexta cuestión:

Con relación a las costas procesales, atento al progreso parcial de la demanda y lo normado por los arts. 60, 61, 63 y concordantes del CPCyC, éstas se imponen en proporción al éxito obtenido por cada parte, de la siguiente manera: la parte demandada, por resultar parcialmente vencida, soportará sus propias costas, más el 70 % de las devengadas por la actora, debiendo éste cargar con el 30 % de las propias. Así lo declaro.

Séptima cuestión:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 inciso “b” de la ley N° 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de ésta, es de aplicación el artículo 50 inc. 2 de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto reclamado en el escrito de demanda, debidamente corregido con la tasa activa de interés que fija el BNA, desde que son debidos al 31/03/2024 y reducido al 30 %, lo que resulta en la suma de $ 1.665.026,08 (pesos un millón seiscientos sesenta y cinco mil veintiséis con ocho centavos).

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito, lo dispuesto por los artículos 15, 38, 39, 42 y concordantes de la ley N° 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado Juan Martín Mukdise (matrícula profesional 8282), por su actuación en el doble carácter por la parte actora en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 361.000 (pesos

trescientos sesenta y un mil).

2) Al letrado Lucas Patricio Penna (matrícula profesional 7855), por su actuación en el doble carácter por la parte demandada en dos etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 350.000 (pesos trescientos cincuenta mil).

3) Al letrado Martín Basualdo (matricula profesional 10864), por su actuación en el doble carácter por la parte demandada en una etapa del proceso de conocimiento, la suma de $ 350.000 (pesos trescientos cincuenta mil). Así lo declaro.

Por lo tratado y demás constancias de autos

Resuelvo:

I - Admitir parcialmente la demanda promovida por la Sra. Elsa Romina Grageda, DNI N° 32.927.604, con domicilio en Manzana 5, Casa 6 S/N, B° Oeste III, Cevil Redondo, Yerba Buena, Tucumán, en contra de Citytech SA, con domicilio en Av. Adolfo de la Vega N° 345, de esta ciudad, por lo considerado. En consecuencia, se condena a la demandada a pagar a la actora en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en el Banco Macro SA (sucursal Tribunales), a la orden del juzgado y como pertenecientes a los autos del título, la suma de $ 1.556.189,94 (pesos un millón quinientos cincuenta y seis mil ciento ochenta y nueve con noventa y cuatro centavos), por los siguientes conceptos: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, vacaciones proporcionales 2022, SAC proporcional 2° semestre 2022, haberes proporcionales mes de octubre de 2022, indemnización art. 80 de la LCT e indemnización art. 2 de la ley 25.323. Asimismo, se absuelve a la accionada de lo reclamado en concepto de diferencias salariales desde mayo de 2021 hasta septiembre de 2022, por lo tratado.

II - Costas: conforme se consideran.

III - Regular honorarios, conforme a lo tratado, de la siguiente manera:

1) Al letrado Juan Martín Mukdise (matrícula profesional 8282) la suma de $ 361.000 (pesos trescientos sesenta y un mil).

2) Al letrado Lucas Patricio Penna (matrícula profesional 7855) la suma de $ 350.000 (pesos trescientos cincuenta mil).

3) Al letrado Martín Basualdo (matricula profesional 10864) la suma de $ 350.000 (pesos trescientos cincuenta mil).

IV - Practíquese y repóngase planilla fiscal en la etapa procesal oportuna (art. 13 de la ley 6.204).

Regístrese, archívese y hágase saber.

Ante mí:

Actuación firmada en fecha 29/04/2024

Certificado digital:
CN=FRASCAROLO Carlos Alberto, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20164250076

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