Expediente: **725/22**
Carátula: **LASTRA PABLO DANIEL C/ AEGIS ARGENTINA S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO X**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **16/05/2023 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - PEDROZA, PABLO ALEJANDRO-PERITO CONTADOR
27281511535 - LASTRA, PABLO DANIEL-ACTOR
27307591265 - AEGIS ARGENTINA S.A., -DEMANDADO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO X

ACTUACIONES N°: 725/22

H103104415904

JUICIO: "LASTRA, PABLO DANIEL c/ AEGIS ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS" EXPTE N° 725/22.-

San Miguel de Tucumán, 15 de mayo de 2023.-

AUTOS Y VISTOS: Vienen a despacho, para dictar sentencia definitiva, los autos del epígrafe que se tramitaron por ante este Juzgado del Trabajo de la Xa. Nominación.

ANTECEDENTES Y NARRATIVA DE LOS HECHOS

DEMANDA: El 25/08/2021, se presentó el letrado Marcelo Alejandro Politti, como apoderado del **Sr. PABLO DANIEL LASTRA, DNI N° 26.638.869**, domiciliado en el pasaje Ingeniero Suarez n° 2790, según consta en el poder *ad litem* (otorgado a los efectos de este juicio), que en copia acompañó al presente proceso.

En tal carácter, inició demanda en contra de **AEGIS ARGENTINA S.A.**, domiciliada en la calle Alberdi n° 165 de esta ciudad, por la suma total de **DOS MILLONES NOVECIENTOS OCHENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS UN PESOS CON NOVENTA Y DOS CENTAVOS ($2.983.801,92)**, en concepto de: Liquidación final, indemnización por antigüedad, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, Preaviso, SAC s/ Preaviso, SAC prop., vacaciones no Gozadas, SAC s/ vac no gozadas, art 2 Ley 25.323, Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) 413/2021, diferencias salariales, certificado de trabajo y la certificación de servicios y remuneraciones, con su respectiva

multa art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

Sostuvo que, el actor prestaba servicios en la calle Alberdi N° 165, de la ciudad de San Miguel de Tucumán, desde el 29/09/2008 hasta el 17/12/2021, cumpliendo una jornada de lunes a viernes de 15 a 21 horas, su remuneración estaba compuesta por sueldo básico; antigüedad y presentismo; y en oportunidades horas extras, aplicándose el CCT 130/75, en una Categoría B - Maestranza y Servicios.

Agregó que se desempeñaba como agente, con atención al público mediante llamado telefónico, en primera instancia, atendían a los clientes de Telefónica Argentina, hasta fines del 2017 inicio del 2018, donde comenzó a realizar tareas similares, pero esta vez a nombre de Cablevisión-Fibertel, solucionaba los reclamos de los clientes y a su vez, le ofrecía la contratación de algún servicio adicional, en un ambiente laboralmente insalubre.

Citando el art. 8 del Acuerdo entre la Federación Argentina de empleados de Comercio y Servicios (Faecys) 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, destacó que el actor se desempeñaba dentro de la actividad de Centro de Contactos o "Call Center", según lo dispuesto en resolución N° 782/2010 del Ministerio de Trabajo de la Nación (dictada en el marco del expediente 1.352.873/09) párrafo 8°, que homologa el acuerdo celebrado entre los representantes de la patronal y los de la sindical (plenamente aplicable al presente caso).

Alegó que, la relación laboral se desarrollaba sin sobresalto alguno hasta el comienzo de la pandemia por Covid-19, cuando se obligó al empleado a no prestar servicio en la institución hasta nuevo aviso, luego comenzó la implementación del teletrabajo, a fin de poder desarrollar las labores en el domicilio del empleado, y esperando lo notificaran para iniciar sus tareas "a distancia", el Sr. Lastra recibió una intimación donde se lo acusaba de no querer recibir los elementos de trabajo para desarrollar la misma, cuando en realidad era todo lo contrario, por lo que descontó al Sr Lastra, 23 días del mes de abril del 2020.

Manifestó que, tanto el contexto de pandemia, como las presiones ejercidas por el empleador, llevaron al actor a una situación de estrés, que le impedía realizar tareas laborales, según certificado médico emitido por profesional competente, el cual tuvo; ante la negativa por parte de la empresa a recepcionar el mismo; que notificar dicha situación mediante Telegrama Colacionado Laboral (TCL) de fecha 09/09/2021, al que la empresa respondió informando que se realizaría una cita virtual el día 17/09/2021, no obstante, el 21/09/2021 se le comunicó a el Sr. Lastra debía retomar sus actividades cotidianas.

Afirmó que, el empleador debe extremar todos los recaudos tendientes a comprobar el real estado de salud del dependiente, situación que no se observó en el actuar del demandado. Citó doctrina y jurisprudencia.

Transcribió el intercambio epistolar mantenido por las partes.

Interpretó que la jornada laboral Completa de 8 horas diarias y 48 horas semanales para todo empleado de comercio (CCT 130/75), se equipara a la jornada laboral de 6 horas diarias, y 36 horas semanales prevista para los trabajadores de Centros de Contactos en todos sus efectos.

En cuanto al distracto, sostuvo que, ante el silencio de la demandada a los reclamos, y con base en los principios de buen fe y continuidad laboral, se intimó nuevamente a la demandada mediante TCL-CD 936094415 de fecha 17/11/2021, por lo que, al no tener respuestas por parte de algún representante de la firma AEGIS, en una actitud injuriante para el actor, procede este a remitir otro

TCL el 15/12/2021.

Narró que, el 24/01/2022, el actor realizó formal denuncia ante la Secretaría de Estado de Trabajo, que tramitó bajo el expediente N° 191/181-A-2022 a fin que le abonen diferencias salariales, liquidación final, indemnización por antigüedad, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, Preaviso, SAC s/ Preaviso, SAC prop., Vacaciones no Gozadas, SAC s/ Vac No Gozadas, DNU 413/2021 y demás rubros que por ley me correspondieren. Certificado de Trabajo y la Certificación de Servicios y Remuneraciones.

Justificó los rubros, confeccionó la planilla, fundó su derecho, acompañó prueba documental y solicitó que se haga lugar a la demanda, con costas.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA el 26/07/2022, se apersonó la letrada María Florencia Aramburu, como apoderada de AEGIS ARGENTINA S.A., con domicilio en la calle Juan Bautista Alberdi n° 165 de esta ciudad, conforme consta en el poder general para juicios que en copia agregó. En tal carácter, negó todos y cada uno de los hechos y el derecho en que se funda la acción.

Reconoció, únicamente, la constancia de baja y la emisión y recepción de los telegramas y cartas documento intercambiadas entre su mandante y la actora.

En su versión, indicó que la carga de la prueba de demostrar la realidad fáctica, como fundamento del reclamo, es el actor; describió la actividad, estructura y ambiente de trabajo de la empresa accionada.

Afirmó que el Sr. Lastra ingresó el 29/09/2008, y que cumplía jornadas de 30 horas semanales, se encontraba categorizado como Vendedor B del CCT N° 130/75 realizando tareas de atención telefónica, pasando luego a estar categorizado bajo el CCT 781/20, hasta el 16/11/2021, cuando fue despedido con justa casusa por incumplimiento con el débito laboral.

Manifestó que el Sr. Lastra, aduce que su mandante no le reconoció licencia médica, cuando la realidad de los hechos fue completamente distinta, ya que el 20/12/2021, su parte rechazó TCL del 15/12/2021 recepcionado el 17/12/2021 y ratificó su postura anterior, rechazando la licencia médica, ratificando el alta otorgada e indicando que desde el 4/10/2021 el Sr. Lastra gozaba de su licencia por descanso, y al terminar dicho período el 31/10/2021 el actor no se presentó a trabajar, pese a estar en condiciones para hacerlo, situación que le fue informada en reiteradas ocasiones mediante CD OCA N° CAA50208103 de fecha 03/11/2021, motivo por el cual la accionada decidió hacer efectivos los apercibimientos transcriptos en las misivas cursadas a su domicilio, y procedió a finalizar el contrato de trabajo con justa causa, conforme lo dispuesto por el art. 242 por incumplimiento al débito laboral, por lo que , a su entender, el Sr. Lastra no puede considerarse moralmente injuriado y darse por despedido, toda vez que, la relación laboral ya se extinguió por las causas descriptas.

Asimismo, su mandante negó al actor las diferencias salariales, y afirmó que siempre se le abonó su salario por jornada reducida conforme el art 198 LCT, y aclaró que, la aplicación de la figura de jornada reducida de trabajo, para los trabajadores que trabajan en empresas de call y contact center, ha sido expresamente ratificada por la Autonomía Colectiva de la actividad, en el acuerdo celebrado en junio de 2010 entre Faecys y la CAC (homologado por Res. S.T. 782/2010).

Resaltó que la relación laboral con el Sr. Lastra se encontraba dentro del marco del convenio 781/20, y reseñó que se trata de un nuevo convenio colectivo específico de la actividad, homologado por el Ministerio de Trabajo, que resulta de aplicación obligatoria, el que establece, la jornada

máxima de 36 horas semanales para el personal de operación, y el pago de salario conforme la jornada semanal trabajada, por lo que el trabajador es remunerado en forma proporcional a las horas efectivamente trabajadas.

Consideró que no se puede entenderse que exista controversia respecto al tipo de jornada aplicable a la actividad, debiendo primar el criterio ya expuesto, el cual es costumbre desde siempre y norma desde la homologación del CCT, afirmando que las partes no pueden elegir la norma colectiva que rija la relación laboral, por el contrario, la norma colectiva aplicable es la que surja de los términos del convenio colectivo vigente para cada actividad, y en este caso, no es otra que el CCT N° 781/20.

En relación a la licencia médica del actor, sostuvo que su parte intentó desde el principio mantener en pie la relación laboral, efectuando diversos controles médicos laborales, todos los cuales arrojaban que el actor estaba apto para prestar tareas, no obstante, el mismo decide darse por despedido.

En relación a la jornada completa, alegó que no puede considerarse que una persona que trabaje el 72% de la jornada legal, tenga derecho a percibir la misma remuneración que una persona que sí lo hace.

Destacó que la Resolución 782/10 en su art. 8, expresamente ha habilitado la utilización de la figura prevista en el art. 198 LCT, para los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de Call Center para terceros.

Indicó que la propia resolución que invoca el accionante, es la que nos indica que el salario debe abonarse conforme el régimen de “Jornada Reducida” (art. 198 LCT), y no resiste el más mínimo análisis el planteo del actor de intentar controvertir la validez del mismo, requiriendo el pago de una jornada completa, cuando los actores trabajaban el 72% de la jornada habitual. Citó jurisprudencia.

Expuso que, durante los últimos meses de la relación de trabajo, estuvo vigente, el CCT N° 781/2020, que reemplazó al actual CCT N° 130/75., debidamente homologado por el Min. De Trabajo de la Nación, y debía aplicarse dentro de los 90 días de su homologación (a partir del 1/10/2020) y la accionada siempre se manejó dentro de los esquemas legales y convencionales propios de la actividad que lleva a cabo.

Resaltó que, el CCT 781/20 establece la aplicación de la jornada reducida y el pago de salarios proporcional a la jornada efectivamente trabajada, en la escala salarial expresamente se prevé el valor que se abonará por cada una de las diferentes jornadas que puede realizar el trabajador.

Planteó inconstitucionalidad del DNU N° 34/19, impugnó los rubros reclamados, hizo reserva del caso federal, puso a disposición documentación contable y pidió que se rechace la demanda, con costas.

CONTESTA PLANTEO DE INCONSTITUCIONALIDAD El 09/08/2022, la parte actora contestó el planteo de inconstitucionalidad al DNU 34/19, realizado por la accionada.

APERTURA A PRUEBAS: Por decreto del 17/08/2022, se ordenó abrir la presente causa a prueba al solo fin de su ofrecimiento.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN: El 12/10/2022, se celebró la audiencia prevista en el artículo 71 del CPL, sin que se llegue a un acuerdo, motivo por el cual, se proveyó la prueba oportunamente ofrecida.

INFORME DE PRUEBAS: El 07/02/2022, la Secretaria Actuaria informó sobre las pruebas ofrecidas y producidas, tanto por la actora como por la demandada.

ALEGATOS: La demandada alegó el 17/02/2023, la parte actora no presentó alegatos.

AUTOS A DESPACHO PARA RESOLVER: Por providencia del 29/03/2023, se ordenó pasar los presentes autos a despacho para resolver la sentencia definitiva; quedando firme y en condiciones de resolver en fecha 04/04/2023.

ANÁLISIS DEL CASO Y FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN

I.- Entrando al análisis sustancial de la cuestión debo señalar que, conforme los términos de la demanda y su responde, constituyen hechos admitidos y, por ende, exentos de prueba: a) La existencia de la relación laboral que vinculó al actor con la demandada AEGIS ARGENTINA.; b) La fecha de ingreso del 29/09/2008; c) jornada laboral de 30 horas semanales, 6 horas diarias, cinco días a la semana, de lunes a viernes de 15 a 21 horas; d) las tareas de agente, con atención al público mediante llamado telefónico, en primera instancia, atendían a los clientes de Telefónica Argentina, hasta fines del 2017 inicio del 2018, donde comenzó a realizar tareas similares, pero esta vez a nombre de Cablevisión-Fibertel, solucionaba los reclamos de los clientes y a su vez, le ofrecía la contratación de algún servicio adicional. Esta se encuentra reconocida por la demandada, ya que en su contestación de demanda omitió proporcionar su verdad de los hechos, por lo que corresponde hacer efectivo el apercibimiento del art. 60, 3er. párr. CPL. d) Autenticidad y recepción de las piezas postales acompañadas por la parte actora, al no haber sido negada por la parte demandada, en forma concreta y específica su autenticidad en la oportunidad prevista por el artículo 88 apartado 1° del CPL. La parte demandada no acompañó prueba documental en su responde.

Atento a ello, tengo por acreditados estos hechos y por auténticos y reconocidos los instrumentos mencionados, lo que permite subsumir el caso bajo examen en

el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744, Decreto reglamentario n° 390/1976 y demás normativas relacionadas).

Además, para resolver la cuestión, haré aplicación del Código Civil y Comercial de la Provincia, de aplicación supletoria al fuero y de convenios internacionales que considerase aplicable al caso.

Así lo declaro.-

II.- En mérito a lo expuesto, las cuestiones controvertidas a dilucidar y de justificación necesaria sobre las cuales debo expedirme, conforme al artículo 265, inciso 5 del CPCC, son las siguientes: 1) Encuadre convencional: Convenio Colectivo de Trabajo aplicable. De su determinación dependerá: a) la naturaleza de la jornada cumplida por el actor, es decir, si fue a tiempo parcial (art. 92 ter de la LCT) o reducida (art. 198 de la LCT); b) categoría laboral y c) remuneración; 2) Fecha de egreso y Causal de Distracto; 3) Inconstitucionalidad del DNU 34/19; 4) Los rubros y montos reclamados; 5) Intereses; 6) Costas; y 7) Honorarios.

Antes de ingresar al tratamiento de las cuestiones a resolver, es importante aclarar que éste se efectuará en el marco de la facultad conferida a los magistrados por los artículos 32, 33, 34 del CPCC, aplicando el derecho de acuerdo con las reglas de la sana crítica racional y con prescindencia de la calificación que hayan podido darle los litigantes, en consonancia con el derecho vigente y el bloque de constitucionalidad federal y de convencionalidad. Así, la resolución que se intenta ha de ser una decisión prudente, razonada y derivada de la legislación.

PRIMERA CUESTIÓN: Encuadre convencional: Convenio Colectivo de Trabajo aplicable. De su determinación dependerá: a) la naturaleza de la jornada cumplida por el actor, es decir, si fue a tiempo parcial (art. 92 ter de la LCT) o reducida (art. 198 de la LCT); b) categoría laboral y c) remuneración.

1. Coinciden las partes en la existencia de la relación laboral que vinculó al Sr. Lastra con la accionada AEGIS Argentina S.A., sin embargo, controvierten las partes respecto del convenio colectivo de trabajo aplicable a la actividad (encuadre convencional), y de ello dependerán la categoría laboral y la remuneración del actor.

La parte actora, sostuvo que, el Sr. Lastra se desempeñaba como agente, con atención al público mediante llamado telefónico, en primera instancia, atendían a los clientes de Telefónica Argentina, hasta fines del 2017 inicio del 2018, donde comenzó a realizar tareas similares, pero esta vez a nombre de Cablevisión-Fibertel, solucionaba los reclamos de los clientes y a su vez, le ofrecía la contratación de algún servicio adicional, en un ambiente laboralmente insalubre, el que se encontrándose categoriZado en una categoría B- maestranza y Servicios del CCT 130/75.

Citando el art. 8 del Acuerdo entre la Federación Argentina de empleados de Comercio y Servicios (Faecys) 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, destacó que el actor se desempeñaba dentro de la actividad de Centro de Contactos o "Call Center", según lo dispuesto en resolución N° 782/2010 del Ministerio de Trabajo de la Nación (dictada en el marco del

expediente 1.352.873/09) párrafo 8°, que homologa el acuerdo celebrado entre los representantes de la patronal y los de la sindical (plenamente aplicable al presente caso).

Por su lado, la parte accionada, expuso que el Sr. Lastra se encontraba categorizado como Vendedor B del CCT N° 130/75 realizando tareas de atención telefónica, pasando luego a estar categorizado bajo el CCT 781/20, hasta el 16/11/2021, cuando fue despedido con justa casusa por incumplimiento con el débito laboral.

Resaltó que la relación laboral con el Sr. Lastra se encontraba dentro del marco del convenio 781/20, y reseñó que se trata de un nuevo convenio colectivo específico de la actividad, homologado por el Ministerio de Trabajo, que resulta de aplicación obligatoria, el que establece, la jornada máxima de 36 horas semanales para el personal de operación, y el pago de salario conforme la jornada semanal trabajada, por lo que el trabajador es remunerado en forma proporcional a las horas efectivamente trabajadas.

Expuso que, durante los últimos meses de la relación de trabajo, estuvo vigente, el CCT N° 781/2020, que reemplazó al actual CCT N° 130/75., debidamente homologado por el Min. De Trabajo de la Nación, y debía aplicarse dentro de los 90 días de su homologación (a partir del 1/10/2020) y la accionada siempre se manejó dentro de los esquemas legales y convencionales propios de la actividad que lleva a cabo.

Resaltó que, el CCT 781/20 establece la aplicación de la jornada reducida y el pago de salarios proporcional a la jornada efectivamente trabajada, en la escala salarial expresamente se prevé el valor que se abonará por cada una de las diferentes jornadas que puede realizar el trabajador.

Encuadre convencional y CCT aplicable:

1.2. De las posiciones transcriptas por las partes, resulta que la jornada, categoría y remuneración, se subsumen en el encuadre convencional del dependiente, pues de la determinación del convenio colectivo aplicable a la actividad, dependerán las demás cuestiones controvertidas en la presente

causa.

Así, el actor sostiene que le correspondía; de acuerdo a sus tareas y jornada laboral; las remuneraciones previstas en el CCT n° 130/75 y, la demandada, invoca que se encontraba registrado con la categoría 3 del CCT n° 781/20.

1.2.1. Como se sabe, el "encuadramiento convencional" consiste en establecer cuál es la convención colectiva de trabajo aplicable a un determinado sector o grupo de trabajadores. De allí que la "cuestión" de encuadramiento convencional, consista en la controversia que se suscita en cuanto a la aplicabilidad o no, a una relación laboral o a una pluralidad de ellas, de una determinada convención colectiva de trabajo.

De este modo, según lo establecido en los artículos 1, 3 inciso b) y 4, primer párrafo de la Ley n° 14.250 (texto ordenado según Decreto n° 1135/2004), lo relevante a la hora de determinar el ámbito de aplicación personal del convenio colectivo de trabajo, es que la parte trabajadora -a través de la entidad sindical de la actividad- y la patronal -por medio de las cámaras empresarias que nuclean determinada actividad- estuvieran representadas en su negociación y firma, independientemente que los trabajadores y empleadores que resultaran comprendidos, revistan o no, el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

La Corte Suprema de Justicia Local, al respecto, ha dicho que: *"el ámbito de aplicación personal de los convenios colectivos está dado por la representatividad de los respectivos firmantes; ningún empleador queda obligado por el convenio si no intervino en éste por el sector patronal o una asociación profesional o al menos, un grupo de empleadores de la actividad (CSJT, "Zurita, Graciela Norma vs. Citytech SA s/cobro de pesos", Sentencia n° 325 del 15/04/2015).*

Así, basta que la actividad específica de la empresa haya tenido representación, juntamente con el sector gremial, para que le sea aplicable la convención colectiva.

1.2.2. Por otra parte, cuando en la empresa signataria del convenio, se desarrollan numerosas actividades, el convenio que se aplica es el correspondiente a su actividad principal, no influyendo las simplemente complementarias o accesorias y, cuando se trate de actividades mixtas, debe establecerse cuál es la prevaleciente *(fallo plenario, CNAT in re: "Risso Luis c/ Química Estrella", 22/03/1957).*

1.2.3. En cuanto a la vigencia del convenio, el artículo 5 de dicha ley, dispone que: *"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"*, es decir, que su entrada en vigor, se produce a partir del acto administrativo de homologación dictado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Así, a partir de ese momento (de la homologación), es que adquieren efectos *erga omnes* para todos los trabajadores y empleadores del ámbito de la actividad previstos en ellos, en la medida que fueran representados real o de modo ficticio al momento de la negociación.

Por ende, el régimen convencional colectivo aplicable a una determinada actividad, no solo deriva de una resolución ministerial (acto de homologación), sino además, de la actividad de la empresa y de la inclusión de las partes en su negociación y firma, a través de los órganos representativos de los trabajadores y empleadores.

1.3. Analizadas las constancias y pruebas producidas en el presente proceso, surge lo siguiente:

- En la presente causa, la controversia entre las posiciones asumidas por las partes, se produce entonces, respecto del convenio colectivo aplicable durante la relación laboral.

1.3.1. Planteada en esos términos la cuestión corresponde proceder al análisis del plexo probatorio recordando que, por el principio o juicio de relevancia, puede el sentenciante considerar sólo aquellas pruebas que entienda tengan importancia para la resolución del litigio. Analizada entonces la prueba atendible y pertinente para resolver la presente cuestión, cabe decir que:

- De la prueba documental adjuntada por la parte actora, especialmente de los recibos de sueldos surge que, el actor se encontraba registrado hasta el período de septiembre/2020 en la categoría de VENDEDOR B, de octubre/2020 en adelante se lo registró como personal de Operaciones A.

-De la prueba pericial, presentada el 24/11/2022, en el marco del CPA N°3, surge que el perito indicó que, en el informe expedido por la AFIP el 14/11/2022 en el CPA N° 2, consta la categoría declarada por el empleador respecto al actor, tanto al momento del alta, modificación y baja registral.

Como así también surge -agregó- en el informe referenciado emitido por la AFIP, que el actor estuvo registrado en la categoría de maestranza y servicios "B" del

CCT 130/75 (comercio), entendiendo que de acuerdo a las tareas que realizaba el Sr. Lastra, éste no se encontraba correctamente registrado.

Y concluyó informando que, el actor se encontraba registrado a la fecha del distracto en el CCT 130/75 (comercio). *Esto surge especialmente en la constancia de baja (sistema registral - AFIP).*

No hay más pruebas que considerar.

1.4. Analizado el plexo probatorio concluyo que, el actor se encuentra categorizado en el CCT 130/75, en la categoría de maestranza y servicios "B" del CCT 130/75 (comercio), lo que me guía a tal conclusión el análisis de las plantilla de AFIP presentadas en el CPA N°2, lo indicado por el perito en su informe pericial y la constancia de baja (sistema registral - AFIP), el Sr. Lastra se encontraba registrado en el CCT 130/75.

Por lo que, en relación al CCT aplicable, se impone destacar que, si bien ambas partes controvierten en la demanda y contestación el convenio aplicable, de la pericia contable surge que la demandada aplicó el CCT 130/75, y no el CCT 781/20 como lo indica en su conteste.

Respecto a la valoración del dictamen de los peritos, cabe resaltar que nuestra CSJT ha señalado que "debe recordarse que cuando el peritaje aparece fundado en principios técnicos inobjetables y no existe otra prueba que lo desvirtúe, la sana crítica aconseja, frente a la imposibilidad de oponer argumentos científicos de mayor valor, aceptar las conclusiones de aquél *(conf. Palacio, Lino E., "Derecho Procesal Civil", t. IV, pág. 720 y jurisprudencia allí citada; Morello - Sosa - Berizonce, "Código Procesal Civil y Comercial, comentado y anotado", pág. 455 y sus citas)". (CSJT- Sala Laboral y Contencioso Administrativo, Sentencia N° 470 de fecha 19/04/2017, in re "M. L.S.Y.O. Vs. P.D.T. s/ daños y perjuicios).*

Con un criterio similar, doctrina que comparto, tiene dicho que "lo ideal es dejar la valoración del dictamen al libre arbitrio del juez, basado en sus conocimientos personales, en las normas generales de la experiencia, en el análisis lógico y comparativo de los fundamentos y de las conclusiones del dictamen (). Si la función del perito se limita a ilustrar el criterio al juez y a llevarle el conocimiento sobre hechos, como actividad probatoria, debe ser éste quien decida si acoge o no sus conclusiones." *(Hernando Devis Echandía, "Compendio de la prueba judicial" Tomo II pág. 112).*

En consecuencia, debo recordar que el encuadramiento convencional es facultad de los magistrados de conformidad a la plataforma fáctica acreditada en autos, y a las reglas previstas para la

aplicación -o no- de un convenio para cada actividad desarrollada.

Desde la perspectiva señalada, advierto que el informe pericial contable practicado en autos, constituye un estudio serio y razonado que se encuentra científicamente sustentado en las consideraciones contables allí expuestas, de tal manera que sus consideraciones esenciales no han sido rebatidas, por la vía de impugnación.

De esta manera, y teniendo en cuenta que, si bien las partes controvierten el encuadre convencional, considero que la controversia respecto a este extremo deviene en aparente, y, por lo tanto, su análisis resulta inoficioso, al considerar que no estamos en presencia de una situación de articulación y concurrencia de normas convencionales y su posible conflictividad.

Por lo que, se **declara la plena operatividad y vigencia del C.C.T. N° 130/75 a la relación de trabajo** que vinculó al Sr. Lastra con la demandada durante la relación laboral.

Así lo declaro.-

a) La naturaleza de la jornada cumplida por el actor, es decir, si fue a tiempo parcial (art. 92 ter de la LCT) o reducida (art. 198 de la LCT);

1. Controvierten las partes respecto de la naturaleza de la jornada cumplida por el actor, es decir, si fue a tiempo parcial (art. 92 ter de la LCT) o reducida (art. 198 de la LCT) y, por ende, en su remuneración.

Cabe tener en cuenta que las partes coinciden en que el Sr. Lastra se desempeñó durante 30 horas semanales. Sin embargo, discrepan sobre la calificación de dicha jornada a los efectos de la remuneración.

Establecido lo anterior, considero necesario analizar el sistema diseñado por la Ley de Contrato de Trabajo en relación a la jornada laboral y determinar cuáles son los efectos remuneratorios previstos en función de este parámetro, en particular en qué casos se autoriza la reducción del salario.

La cuestión ha sido tratada por la Corte Suprema de Justicia de la Provincia en: *"Concha Alejandro Miguel vs. Walmart S.R.L. s/Cobro de pesos"* (sentencia nro. 1297 de fecha 05/09/2017) y más recientemente en la causa "Jiménez Vanesa Patricia vs. Centros de Contactos Salta S.A. s/ Cobro de Pesos" (sentencia nro. 110 de fecha 20/02/2018), pronunciamientos en los que expuso los alcances de lo normado en los artículos 92 ter y 198 LCT.

En dichos fallos, el Tribunal, siguiendo a la doctrina y jurisprudencia nacional, descartó la existencia de un supuesto de concurrencia conflictiva entre las disposiciones mencionadas.

Señaló que el art. 92 ter de la LCT configura una disposición definitoria de una modalidad contractual: el contrato a tiempo parcial, cuya característica principal es la reducción de la jornada "habitual de la actividad" diaria o semanal inferior a las 2/3 partes. El art. 198 LCT, en cambio, no es una norma definitoria entendida como una disposición que estipula una modalidad contractual como "contrato de trabajo de jornada reducida". Tampoco define a la "jornada reducida", sino que luce como una norma de competencia, es decir, una regla que identifica qué autoridades jurídicas se encuentran facultadas para producir, en condiciones de validez, contratos de trabajo en los que el elemento estructural "jornada" se pacte por debajo de la jornada legal.

Destacó que cuando se realiza una reducción de los máximos legales, mediante alguna de las fuentes autorizadas por el art. 198 de la LCT, con virtualidad para repercutir de modo general en las relaciones laborales de los trabajadores de determinado sector o actividad, no se está haciendo más

que fijar un nuevo tope máximo para la jornada de ese sector o actividad en particular, definiendo una jornada habitual específica.

Un análisis integral de la normativa laboral nos lleva a concluir que el concepto de jornada reducida es incluso más amplio y comprende también los supuestos en los que la ley, teniendo en cuenta situaciones particulares de los trabajadores (tales, como la edad, o la situación de las mujeres en período de lactancia), contempla límites inferiores a la jornada máxima legal de la Ley N° 11.544.

1.2. En lo que concierne a la cuestión debatida en la litis, la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Tucumán (CSJT), en forma esclarecedora, expone que el art. 198 de la LCT autoriza una reducción de la jornada máxima legal según lo prevean las normas reglamentarias nacionales, la voluntad de las partes en un contrato individual o las convenciones colectivas de trabajo, la que **puede, a su vez, disponerse en más o en menos de 1/3 de la jornada habitual de la actividad, siendo que si resulta inferior a los 2/3 queda comprendida en la modalidad de contratación a tiempo parcial y el salario puede ser reducido en proporción**; en caso contrario se verifica un supuesto de jornada reducida sin posibilidad de modificar la remuneración.

En otras palabras, de acuerdo a la Ley de Contrato de Trabajo existen dos tipos de contrato (y dos subespecies dentro de uno de ellos) a los efectos remuneratorios, tomando como elemento distintivo la intensidad o duración de la jornada de trabajo: a- contrato a jornada completa (definido implícitamente como aquél en el que la jornada laborada por el dependiente coincide con la habitual de la actividad) y **b- contrato a jornada reducida. Esta última especie está integrada, a su vez, por: b.1. contrato a tiempo parcial (se define explícitamente como aquél que tiene prevista una jornada inferior a las 2/3 de la jornada habitual de la actividad)**, y b.2. contrato a jornada reducida que iguala o excede la mencionada fracción.

En el caso de autos, la Resolución N° 782/10 del Ministerio de Trabajo de la Nación homologó un acuerdo celebrado entre las partes signatarias del CCT 130/75, en el que se dispone que: *"Ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñen en las empresas de servicios de call center para terceros y conforme las previsiones del art. 198 LCT, las partes convienen que dichas empresas podrán contratar personal para prestar estas tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas y hasta un tope de 36 horas semanales"*.

Lo señalado evidencia que mediante una de las fuentes autorizadas por el art. 198 de la LCT (Resolución N° 782/10 del Ministerio del Trabajo de la Nación, se redujo el máximo legal para la actividad de call center, de 8 horas diarias o 48 semanales, a 6 horas diarias o 36 horas semanales, siendo este último el tope de la jornada habitual y propia de la actividad. Es decir, se trata de la jornada máxima legal para los trabajadores de empresas de call center.

Sobre esta base, el trabajador que cumple esa carga horaria se halla vinculado por un contrato a tiempo completo y tiene derecho a percibir el total de la remuneración prevista en la escala salarial aplicable para la categoría profesional que revista.

Por el contrario, el trabajador que cumple una carga horaria por debajo de las 2/3 partes de esa jornada máxima legal dispuesta para los trabajadores de empresas de call center (36 horas), se halla vinculado por un contrato a tiempo parcial y tiene derecho a percibir una remuneración en proporción de las horas trabajadas con relación a esa jornada máxima legal.

En el presente caso, el actor cumplía sus tareas durante 30 horas semanales, es decir una jornada superior a las 2/3 partes de la jornada máxima habitual para la actividad que desarrollaba (empleado de Aegis Argentina S.A.).

A modo ilustrativo transcribo el voto de la Dra. Bisdorff el cual comparto, en los autos caratulados: *"Díaz Mauricio Gabriel vs. Atento Argentina S.A s/ Cobro de Pesos* (sentencia de fecha 30/07/18), el siguiente: *"En tal contexto, admitida que la jornada habitual de las compañías de call center es de 6 horas diarias o 36 horas semanales, no nos encontramos frente a un contrato de trabajo a tiempo parcial, sino a tiempo completo, pero con jornada reducida. De este modo, corresponde abonar un salario por jornada completa y no proporcional, puesto que lo contrario violaría lo dispuesto por el art. 92 ter de la LCT y, atento que el art. 198 LCT nada dice respecto del salario, no debe prevalecer una norma que no hace referencia sobre una que si lo hace explícitamente, por lo cual la demandada abonaba salarios inferiores a los que le correspondía percibir al actor, como surge de los recibos de haberes acompañados en autos (fs. 22/28). Por consiguiente, la jornada reducida es la jornada habitual para la actividad, independientemente de su duración, y es en base a dicho parámetro que se juzgará si en el caso concreto, se supera o no el tope de las 2/3 partes, siendo perfectamente compatibles ambos institutos (jornada parcial o reducida), en un determinado contrato de trabajo. Si la jornada habitual de trabajo efectivamente acordada con el trabajador superase los 2/3, cualquiera fuere la misma (ordinaria o de excepción - reducida), el empleador deberá abonar el sueldo íntegro.* ***En el caso de autos las 2/3 partes de 36 es 24.*** *Por ende, para entender que un trabajador de un call center cumple una jornada a tiempo parcial, en los términos del artículo 92 ter de la L.C.T., tiene que trabajar por debajo de 24 horas semanales".*

A diferencia del caso abordado por la Dra. Bisdorff, pero con idéntica apreciación respecto de que la jornada se calculará en proporción a la base a la jornada habitual para la actividad (en este caso 36 horas semanales), para determinar si se supera o no el tope de las 2/3 partes, en el presente caso, el actor se desempeñó durante 30 horas semanales, la cual resulta superior a las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad de call center (36 horas semanales) y por lo tanto corresponde abonarle la remuneración en proporción a la jornada máxima habitual para la actividad.

1.3. En función de ello, y de acuerdo a lo desarrollado, considero que el actor trabajaba durante una jornada superior a las 2/3 partes de la jornada habitual prevista para los trabajadores de call center, por lo cual, **le correspondía una remuneración en relación a la jornada máxima de 36 horas semanales prevista para call center** y acorde a su categoría del CCT n° 130/75.

Así lo declaro.-

b). <u>Categoría.</u>

Habiéndose determinado en el apartado a) de la presente cuestión plena operatividad y vigencia del CCT N° 130/75 a la relación de trabajo que vinculó al Sr. Lastra con la demandada durante la relación laboral. No obstante, las partes controvierten en la categoría, indicando el actor que su categoría era Maestranza B, sosteniendo que le correspondía la categoría de ADMINISTRATIVO A, y la demandada indicó que la categoría del actor era Vendedor B.

Asimismo, no se encuentran controvertidas las tareas que realizaba el Sr. Lastra, ya que la demandada omitió en su conteste indicar de manera precisa las tareas del actor.

Destaco que las tareas del actor eran: Agente, con atención al público mediante llamado telefónico, en primera instancia, atendían a los clientes de Telefónica Argentina, hasta fines del 2017 inicio del 2018, donde comenzó a realizar tareas similares, pero esta vez a nombre de Cablevisión-Fibertel, solucionaba los reclamos de los clientes y a su vez, le ofrecía la contratación de algún servicio adicional.

Ahora bien, del informe pericial presentando en el 24/11/2022, el perito indicó que el Sr. Lastra, se encontraba registrado a la fecha del distracto en la categoría de maestranza y servicios "B" del CCT 130/75 (comercio). Idéntica categoría (maestranza y servicios "B") figura declarada en el certificado de trabajo del art. 80 LCT. Simplificación Registral.

Asimismo, informó que el CCT 130/75 define al personal administrativo en el 6° del CCT, entendiendo por aquel: “se considera personal administrativo al que desempeña tareas referidas a la administración de la empresa”. Párrafo siguiente detalló las categorías: Administrativo A: “ a) ayudante: telefonistas de hasta 5 líneas; archivistas; recibidores de mercaderías; estoquistas; repositores y ficheristas; revisores de facturas; informantes; visitadores; cobradores; depositores; dactilógrafos; debitadores; planilleros; controladores de precios; empaquetadores; empleados o auxiliares de tareas generales de oficina; mensajeros; ayudantes de trámites internos; recepcionistas; portadores de valores; preparadores de clearing y depósitos de entidades financieras calificadas por la ley de entidades financieras (en cajas de crédito cooperativa)”. Administrativo B: “ b) oficial de segunda: pagadores; telefonistas con más de 5 líneas; clasificadores de reparto; separadores y/o preparadores de pedidos; balanceros; controladores de documentación; verificadores de bienes prendados; tenedores de libros; liquidadores y/o controladores de operaciones regidas por normas; atención de público para captación de ahorro y colocación de créditos y valores; controles, órdenes y entregas de documentos; secretarios / as; atención de cuentas a plazo determinado y ahorro (en cajas de crédito cooperativa); control de firmas de extracciones (en cajas de crédito cooperativa)”

Citó el art. 5° del CCT referenciado define al Personal de Maestranza y Servicios diciendo que “se considera personal de maestranza y servicios al que realiza tareas atinentes al aseo del establecimiento, al que se desempeña en funciones de orden primario y a los que realicen tareas varias sin afectación determinada”.

Concluyendo el perito contador que la actividad profesional del actor debería haberse registrado en la categoría de personal **administrativo “A” (art. 6° CCT 130/75).**

Por consiguiente, de acuerdo con las tareas que realizaba el actor, y en consideración con lo informado por el Perito contador Pedrosa, análisis que comparto, entiendo que al Sr. Lastra le correspondía la categoría de Administrativo A del CCT n.° 130/75, por sus labores de atención telefónica, atención a los clientes de Telefónica Argentina, luego a nombre de Cablevisión-Fibertel, solucionaba los reclamos de los clientes y a su vez, le ofrecía la contratación de algún servicio adicional, por lo que modifica en su perjuicio, las remuneraciones que debían percibir.

Por consiguiente, **resulta cierto y acreditado que al accionante le correspondía la categoría de administrativo “A” del CCT n° 130/75 aplicable a la actividad por él desarrollada.**

Así lo declaro.-

b) Remuneración.

Asimismo, con respecto a la remuneración percibida por el trabajador, se desprende de la demanda, de los recibos de sueldos y lo informado por el Perito Contable en el CPA N° EL 24/11/2022, el mismo recibía una remuneración mucho menor que la que le correspondía.

La demandada en su contestación reconoció que pagaba una suma proporcional a las horas trabajadas por el accionante en virtud de la interpretación que hacía del art. 198 y 92 ter de la LCT (errónea en base a lo arriba analizado).

Asimismo, atento a lo analizado en el punto anterior con respecto a la jornada de trabajo del Sr. Lastra, el cual al desempeñarse en una jornada superior a las 2/3 partes de la jornada habitual prevista para la actividad, le correspondía una remuneración proporcional a la jornada máxima prevista para la actividad de call center (36 horas semanales conforme lo dispuesto por la Resolución N° 782/10 del Ministerio del Trabajo de la Nación).

En consecuencia, la accionada debió (y no lo hizo), abonar **una remuneración equivalente a la jornada máxima prevista para la actividad de call center (36 horas semanales) de acuerdo a su categoría (de ADMINISTRATIVO A del CCT N° 130/75 aplicable a la actividad)**, de acuerdo a lo previsto por el art. 92 ter, 197, 198 y 199 de la LCT y al art. 8 de la Resolución del MTESS n° 782/2010.

Así lo declaro.-

SEGUNDA CUESTIÓN: Fecha de egreso y causal de distracto.

2. Establecido que la actora debía haber percibido sus remuneraciones en base a su categoría de ADMINISTRATIVO A del CCT N° 130/75 aplicable a la actividad, y a una jornada completa de labores, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 8 de la Resolución del MTESS n° 782/2010 y arts. 92 ter, 197, 198 y 199 de la LCT, según lo analicé en la cuestión precedente, corresponde ahora meritar la fecha y la causal del distracto invocada por la accionante.

Ahora bien, las partes controvierten sobre la fecha del despido. Mientras la actora sostiene que el distracto se produjo el 17/12/2021, la demandada afirma que fue el 16/11/2021.

La parte actora sostiene que, tanto el contexto de pandemia, como las presiones ejercidas por el empleador, llevaron al actor a una situación de estrés, que le impedía realizar tareas laborales, según certificado médico emitido por profesional competente, el cual tuvo; ante la negativa por parte de la empresa a recepcionar el mismo; que notificar dicha situación mediante Telegrama Colacionado Laboral (TCL) de fecha 09/09/2021, al que la empresa respondió informando que se realizaría una cita virtual el día 17/09/2021, no obstante, el 21/09/2021 se le comunicó a el Sr. Lastra debía retomar sus actividades cotidianas, intimó nuevamente obteniendo el silencio de la de la demandada a sus reclamos, y con base en los principios de buen fe y continuidad laboral, se intimó nuevamente a la demandada mediante TCL-CD 936094415 de fecha 17/11/2021, por lo que, al no tener respuestas por parte de algún representante de la firma AEGIS, en una actitud injuriante para el actor, procede este a remitir otro TCL el 15/12/2021.

Por su lado la demandada aduce que, el Sr. Lastra ingresó el 29/09/2008, hasta el 16/11/2021, cuando fue despedido con justa casusa por incumplimiento con el débito laboral.

Manifestó que el 20/12/2021, su parte rechazó TCL del 15/12/2021 recepcionado el 17/12/2021 y ratificó su postura anterior, rechazando la licencia médica, ratificando el alta otorgada e indicando que desde el 4/10/2021 el Sr. Lastra gozaba de su licencia por descanso, y al terminar dicho período el 31/10/2021 el actor no se presentó a trabajar, pese a estar en condiciones para hacerlo, situación que le fue informada en reiteradas ocasiones mediante CD OCA N° CAA50208103 de fecha 03/11/2021. Motivo por el cual la accionada decidió hacer efectivos los apercibimientos transcriptos en las misivas cursadas a su domicilio, y procedió a finalizar el contrato de trabajo con justa causa, conforme lo dispuesto por el art. 242 por incumplimiento al débito laboral.

Por lo que , a su entender, el Sr. Lastra no puede considerarse moralmente injuriado y darse por despedido, toda vez que, la relación laboral ya se extinguió por las causas descriptas.

2.1. Es decir, las partes controvierten en la fecha del despido, la actora sostiene que el distracto se produjo el 17/12/2021 y la demandada el 16/11/2021.

Teniendo en cuenta que la demandada no acompañó en su conteste las misivas que indicó en su responde, por lo que deberé centrarme en los TCL enviados por el trabajador, y tenidos por auténticos en las cuestiones preliminares, surgen acreditados los siguientes hechos:

-El 09/09/2021 el actor envió TCL a la demandada, bajo los siguientes términos: *"Quien suscribe, LASTRA PABLO DANIEL, DNI 26.638.869, vengo por este medio y ante la negativa de recepción por uds, a notificar la imposibilidad de prestar servicios desde el 02/09/2021 y por 30 días, conforme surge de la indicación del Psicólogo Germán L. Sánchez, M.P. 3926, plasmado en certificado médico que oportunamente quise entregar y que hoy pongo a disposición. QUEDA UD DEBIDAMENTE NOTIFICADO".*

- El 21/09/2021 la accionada contestó bajo los siguientes términos: *"Por medio de la presente le informamos que la junta médica compuesta por la Dra. Carolina del Valle Biscaglia Matrícula N' 17468 y la Lic. Alejando Chavero MP 8991, quienes mediante la implementación de las técnicas de:1) cuestionario desiderativo oral 2) técnica del árbol, realizaron la interconsulta y han informado que no se observó durante el mismo patología psiquiátrica alguna que le impida su retorno y que se refuerza la impedancia de su inserción laboral como herramienta de sostén. Por lo expuesto INTIMAMOS a que en el perentorio el plazo de 48 he. retome a sus tareas bajo apercibimiento en Caso de negativa y/o silencio de considerar sus ausencias injustificadas y proceder al despido con justa causa por incumplimiento al débito laboral. Queda Ud. notificado."*

- Nuevamente la accionada intimó al actor el 29/09/2021 en los siguientes términos*: "Toda vez que Ud se encuentra ausente sin prestar tareas de manera efectiva desde lecha 22/0912021 pese a estar debidamente notificado para hacerlo mediante CD OCA N° CAA50206901 de fecha 20/092021 notificada en fecha 21/09/2021 en virtud de la facultad de control y dirección dispuesta por los arts 69. 70 y ss de la LCT INTIMO POR ULTIMA VEZ plazo de 48 hs de recibida la presente notificación proceda a conectarse en su horario y jornada habitual de trabajo a efectos de prestar tareas bajo apercibimiento en caso de negativa y/o silencio de descontar los dial injustificados y hacerlo pasible de sanciones de mayor gravedad inclusive denunciar el contrato de trabajo y dar por finalizado el mismo con justa causa conforme lo dispuesto por el art 242 de la LCT por incumplimiento sistemático al débito laboral, principal obligación a su cargo. Queda Ud debidamente notificado e intimado"*

- El 30/09/2021 el actor responde en los siguientes términos: *"RECHAZO, NIEGO Y NULIFICO todos los términos de CD. De fecha 20/09/2020 por improcedente, falaz y maliciosa, atento a encontrarme bajo licencia médica debidamente acreditada, y no encontrarme incurso en abandono de tareas de acuerdo al art. 244 de la LCT. INTIMO A USTEDES a que en el plazo perentorio e improrrogable de 48 hs ratifiquen o rectifiquen sus dichos bajo apercibimiento de verme injuriado por su accionar. La realidad de los hechos es que: atento a encontrarme bajo licencia psicológica notifiqué la misma el día 09/09/2021 en cumplimiento de mis obligaciones laborales y mi buena fe laboral, poniendo a disposición certificado médico por no encontrarme en condiciones de continuar cumpliendo mis tareas, certificado en el cual el Psicólogo Sánchez Germán L., M.P. 3926, me PRESCRIBE 30 DIAS DE LICENCIA LABORAL por estar con tratamiento de angustia, ansiedad y perturbación del sueño, a pesar de la presentación del certificado mencionado, el mismo fue rechazado por Uds. unilateralmente en una dudosa auditoría médica de escasos 15 minutos, por la que según uds se determina que me encuentro en condiciones de prestar servicios, invalidando por completo el diagnóstico de mi médico particular, quien en definitiva es quien está a cargo de mi tratamiento y es quien mejor conoce mi estado de salud, pretendiendo tirar por la borda todo el tiempo y esfuerzo realizado en tratamiento y amparándose en tan sólo 15 minutos de una entrevista por video llamada. Nuevamente pongo en su conocimiento la licencia prescrita y me pongo a su disposición para los controles que los faculta el art. 210 de la LCT. REITERO Y RATIFICO en todos sus términos el contenido de TCL de fecha 09/09/2021 E INTIMO a Uds. A abstenerse considerarme incurso en abandono de tareas como así mismo abstenerse también de efectuar descuento alguno a mis haberes bajo apercibimiento de considerarme injuriado, discriminado y darme por despedido por vuestra exclusiva culpa, en los términos del art. 213 de la L.C.T.- Por otra parte, y teniendo en cuenta que la relación laboral que nos vincula esa alcanzada por las disposiciones del CCT 130/75, intimo a UDS. A abonarme las diferencias salariales por los períodos no prescriptos incluidos SAC, VACACIONES, PRESENTISMO y cualquier otro rubro, correspondientes a la remuneración de un trabajador de jornada completa, por ser mi jornada laboral superior a las 2/3 partes de la establecida por art. 8 del acuerdo homologado por resolución (MTESS782/2010), a la luz de lo dispuesto en el art. 92 ter de la L.C.T. Esta intimación de pago se efectúa también bajo apercibimiento de considerarme injuriado y despedido por VS. exclusiva culpa. QUEDAN UD. DEBIDAMENTE INTIMADOS Y NOTIFICADOS."*

- El 17/11/2021 reitera TCL en los siguientes términos: "*Ante su silencio a mi TCL CD936920504AR de fecha 30/09/2021, y atento que procedió a descontarme los días en los que me encontraba con licencia psiquiátrica, conforme certificado que puse a disposición y nuevamente lo realizo, del Dr. Mariani Juan, intimo a Ud. a que en el perentorio plazo de 48hs de recibida la presente, proceda a abonar mis haberes mal descontados, como así también, diferencias salariales por los períodos no prescriptos, incluidos SAC, VACACIONES, PRESENTISMO y cualquier otro rubro, correspondientes a la remuneración de un trabajador de jornada completa por ser mi jornada laboral superior a las 2/3 partes de la establecida por el art. 8 del acuerdo homologado por resolución (MTESS782/2010) a la luz de lo dispuesto en el art. 92 ter de la L.C.T.*

todo ello bajo apercibimiento de considerarme injuriado y despedido por su exclusiva culpa. QUEDA UD DEBIDAMENTE INTIMADO Y NOTIFICADO"

- Y finalmente el 15/12/2021 el actor envió el siguiente TCL a la parte demandada*: "Atento a su silencio a mis intimaciones anteriores, considerando su silencio como negativa a abonar mis haberes y diferencias salariales (art 57 LCT)* ***considerándome por ello gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa.*** *Intimo plazo legal, abone indemnización por despido, indemnización sustitutiva del preaviso, vacaciones no gozadas, integración mes de despido, sac proporcional y sac sobre preaviso, vacaciones no gozada e integración mes de despido, diferencias salariales adeudadas, DNU 34/2019, como así también, multas art 1 ley 25323, bajo apercibimiento de lo dispuesto en el art 2 ley 25323. Asimismo, intimo que a las 48 horas de transcurrido los 30 días previstos por el decreto 146/01, entregue certificado de aportes y contribuciones a los organismos de la seguridad social, bajo apercibimiento de accionar jurídicamente. QUEDA UD DEBIDAMENTE INTIMADO Y NOTIFICADO".*

2.2. Ahora bien, para poder resolver la cuestión traída a consideración, y en virtud del análisis de las pruebas aportadas, corresponde tener en cuenta las siguientes consideraciones.

El contrato de trabajo no puede extinguirse dos veces, ya que se trata de una declaración de voluntad unilateral; por lo tanto; la suerte del contrato dependerá de la legitimidad de la primera comunicación tendiente a rescindirlo.

De tal modo, si el despido directo fue comunicado legalmente, producirá sus efectos rescisorios y desplazará, así, al despido indirecto. Sólo si la comunicación de aquel fuera inválida, habilitará el tratamiento del siguiente. Ello no obsta a la justificación -o no- de la causal en que se fundó el despido, o a la procedencia de las indemnizaciones derivadas de la relación contractual.

En efecto, es preciso mencionar que, en las comunicaciones efectuadas por las partes, en el marco de una relación de trabajo, se debe estar siempre a la luz de los principios contenidos en los artículos 62 y 63 de la LCT. De esta manera, las partes están obligadas activa y pasivamente, no solo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia de este, apreciados con criterios de colaboración y solidaridad, debiendo obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Asimismo, debemos tener en cuenta que el principio cardinal que gobierna las notificaciones es la llamada "teoría de la recepción", según la cual se considera perfeccionada cuando es recibida por el destinatario o llega a su esfera de conocimiento. La teoría recepticia en cuestiones de comunicación es imperante en materia laboral, y en la cual no se exige que el destinatario tenga cabal y efectivo conocimiento del contenido de la comunicación, sino basta que este se encuentre enterado de la existencia de una comunicación, porque a partir de allí debe actuar obrando con diligencia y buena fe.

Teniendo en cuenta estos parámetros, la demanda y su contestación y especialmente las pruebas aportadas por cada parte, considero que el distracto se produjo el 17/12/2021, fecha de envío del TCL de despido remitida por el actor a la demandada, al no demostrarse una fecha de recepción diferente y al consignar, la demandada expresamente su recepción, y por ser la primera manifestación de voluntad extintiva realizada en el tiempo, careciendo de virtualidad el supuesto despido alegado por la demandada, pues no acompañó las misivas que acrediten dicha manifestación rupturista del contrato de trabajo que la unía con el Sr. Lastra.

Por lo que, se encuentra reconocido por la demandada que la misma fue recepcionada el 17/12/2021, **de acuerdo a las manifestaciones de las partes, declaro que el contrato de trabajo se extinguió el 17/12/2021, por considerar que fue el momento en el que llegó fehacientemente a la esfera de**

conocimiento de la demandada.

Así lo declaro.-

2.3. Establecida la fecha del distracto el 17/12/2021, corresponde ahora analizar las existencia y gravedad de las injurias que invocó el actor, pues a ella le corresponde acreditar los hechos a los que se refiere, conforme a las reglas que rigen de la carga de la prueba previstas en el art. 302 del CPCyCC.

Cabe señalar 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. 302 CPCyC), debiendo el juez valorar tal 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 LCT).

Expuestas las posturas de las partes, corresponde analizar los términos en los que fue trabada la litis, los consignados en la demanda, en su contestación, en conjunto con las pruebas producidas en autos, a la luz de lo prescripto por los arts. 33, 34, 40, y 302 y cc del CPCC de aplicación supletoria en el fuero laboral, a fin de resolver la presente controversia.

En virtud de ello, debemos analizar, lo invocado por el actor respecto a sus causales de despido, esto es, la enfermedad y sus certificados de trabajo, y la deficiente registración.

En este marco, entiendo que, de la prueba obrante en autos, se observa que el Sr. Lastra intimó a la patronal a que regularice su salario, y comunicó su certificado médico, es decir, que la ruptura del contrato de trabajo por despido indirecto el 17/12/2021 se encuentra fundado en dos causales: la negativa de la patronal a reconocer la licencia médica solicitada por el Sr. Lastra, y la negativa de la patronal abonar los salarios de acuerdo a una correcta registración laboral.

2.4. En consecuencia, corresponde determinar si las causales invocadas por la accionante revisten la entidad y gravedad suficiente en los términos del 242 de la LCT, para tenerlas por justificada, recordando que se ha sostenido pacíficamente en la jurisprudencia que *"no es necesaria la demostración de cada una de las causales invocadas en el distracto, si se han denunciado varias, pues basta la acreditación de una que posea entidad válida para impedir la prosecución laboral (CNTrab. Sala I, 31/5/99, DT, 1999-B-2281).*

En idéntico sentido se ha resuelto la Cámara del Trabajo, Sala 4, sentencia N° 257 de fecha 22/06/2017 en autos "Checa Juan Esteban vs Bravo Domingo Antonio s/cobro de pesos *"que siendo varias las causales invocadas en la notificación del despido indirecto, la acreditación de alguna de ellas que tenga bastante entidad como injuria es suficiente para justificar la medida y admitir el reclamo indemnizatorio pertinente. Por lo tanto, encontrándose probada, conforme el análisis precedente que el empleador vulneró, la obligación a su cargo, como ser negarse a la recategorización del trabajador, resulta justificada la decisión resolutiva tomada por el actor de considerarse despedido en forma indirecta mediante telegrama, lo que hace procedente los reclamos indemnizatorios."*

Ahora bien, del plexo probatorio surge que la actora comunicó su certificado médico por 30 días mediante los TCL del 09/09/2021, a lo que el 21/09/2021 la accionada negó la licencia e intimó al actor a presentarse a su labor, bajo apercibimiento de despedirlo con justa causa por incumplimiento al débito laboral.

Por otro lado, la accionada no acompañó en su conteste documentación alguna, no obstante, reconoció los TCL de la trabajadora, los que fueron recibidos por la patronal.

En este marco, considero que resulta demostrado por el Sr. Lastra que adecuó su conducta a la normativa legal, en mérito de que ante la recomendación médica de tomarse licencia laboral por 30 días, procedió a comunicar de manera inmediata a la patronal y ésta por medio del CD del 21/09/2021 y 29/09/201 le notificó su alta médica y lo intimó a presentarse a sus labores, por lo que mediante TCL del 30/9/2021, la actora rechazó dicha alta, se puso a disposición para el control médico, e intimó nueva registración y ante el silencio de la patronal 15/12/2021 se dio por despedida.

2.5. Efectuada la reseña de las probanzas rendidas en autos, estimo relevante resaltar que los casos de enfermedades inculpables, como es el caso de autos, constituyen supuestos de suspensión del contrato de trabajo, respecto de los cuales nuestro ordenamiento privilegia como bien jurídico la salud del trabajador por sobre su obligación de cumplir con la prestación comprometida.

De esta manera, por aplicación de los principios de colaboración, continuidad, solidaridad, buena fe y en función del deber de diligencia e iniciativa del art. 79 de la LCT, es el empleador - por encontrarse en mejores condiciones fácticas- quien debe arbitrar una prudente solución para determinar la real situación de salud del trabajador.

Este obrar prudente le exige, cuando menos, la realización de hasta una tercera consulta, designar una junta médica con participación de profesionales de ambas partes, requerir la opinión de profesionales de algún organismo público o incluso zanjar la cuestión en forma administrativa o judicial.

Así lo tiene dicho la jurisprudencia en criterio que comparto. (“Florido Carlos Javier vs. Emprendimientos Gastronómicos S.R.L. s/ cobro de pesos”, Cámara del Trabajo Sala III, sentencia nro. 161 del 30/09/11; “Cano Martín Ricardo c/ Operadores de Estaciones de Servicios S.A. s/ Cobro de pesos”, Cámara del Trabajo Sala IV, sentencia nro. 305 del 18/12/12; “Chávez Juan Francisco vs. Dealdo SRL s/ Cobro de pesos”, Cámara del Trabajo Sala VI, sentencia nro. 208 del 28/10/11).

A falta de esta solución, en algunos casos se ha considerado razonable privilegiar la opinión del médico del trabajador, por ser el profesional a cargo del tratamiento, y por ello el mejor conocedor del estado y aptitud del dependiente (CNTrab., Sala VIII, 22/8/08, RDLSS, 2008-B-1833).

2.6. En relación a la causal de distracto, puedo colegir que el trabajador obró de conformidad a los principios de buena fe (artículo 63 de la LCT) y de conservación del empleo (artículo 10 de la LCT), ya que dio cumplimiento acabado con su obligación de notificar al empleador de la enfermedad, respecto de la cual estuvo imposibilitada de concurrir (artículo 209 de la LCT), no existiendo constancia de que se negara al control de los facultativos designados por el empleador (artículo 210 de la LCT), sino que incluso a través del TCL del 30/09/2021 se colocó a disposición del empleador, en su domicilio a los fines de posibilitar un "control médico patronal".

Por consiguiente, no consta en las presentes actuaciones que la empleadora ejerciera de modo suficiente el control médico de la enfermedad y de las licencias inculpables notificadas por el actor, y a esto agrego. la orfandad probatoria sobre este extremo.

Frente al hipotético desconocimiento de la licencia del trabajador, con el diagnóstico médico propio contrario al galeno del actor, la empleadora debió dirimir la cuestión de opiniones médicas mediante un procedimiento administrativo o judicial imparcial, que se expida sobre si las inasistencias del

dependiente eran justificadas o no (a los fines remuneratorios), pues no es atribuible injuria alguna al trabajador avalado por el certificado médico de su profesional tratante, ni aún en el caso de que se confirme la tesis de la empleadora.

En este sentido, la Excma. Cámara del Trabajo - Sala 1, en su sentencia n° 36 de fecha 06/03/2019, en el juicio: "VELARDEZ VIVIANA VANESA vs. AEGIS ARGENTINA S.A. S/ COBRO DE PESOS" expresó: *"El autor Raúl Horacio Ojeda enseña: La dimensión de la insuficiencia de pago remuneratoria es variable. Podrá considerarse que todo pago insuficiente constituye incumplimiento de una obligación esencial y autoriza la denuncia del contrato de trabajo. Una postura más prudente o preservativa del contrato de trabajo se inclina por la ponderación de las dimensiones que el incumplimiento produce en materia de privación alimentaria. Esta posición indica que, por ejemplo, frente a descuentos parciales de haberes, sólo se admite el reclamo telegráfico, administrativo o judicial, reservándose la ruptura del vínculo individual para casos más extremos. Pero también se puede afirmar que la ilicitud afecta la integridad remuneratoria y justifica el despido indirecto (Art. 260, Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada, Raúl Horacio Ojeda, Tomo III, Rubinzal - Culzoni, Pág. 700). El caso quedó subsumido en el primer apartado que indicó el doctrinario. En efecto, la actora sufrió 38 días de descuentos injustificados sobre sus remuneraciones por haber estado amparada en el régimen de enfermedades inculpables de la LCT s decir, hubo sendas conductas ilícitas del principal que impidieron la prosecución del contrato y justificaron la denuncia del contrato de trabajo expresada por la accionante.- DRES.: MERCADO - DOMINGUEZ."*

Así también, la Excma. Cámara del trabajo - Sala 1, en su sentencia n° 424 de fecha 12/09/2016, en el juicio "CHAVEZ, RICARDO ALBERTO Vs. CAVAGLIATO EDUARDO ANTONIO S/ COBRO DE PESOS" tiene establecido que: "*La falta de pago de pago de las retribuciones es el incumplimiento de la principal de las obligaciones del patrón, y por eso es injurioso en cuanto constituye una patente inobservancia de las esenciales obligaciones derivadas del contrato de trabajo. En otros términos, lo que importa para calificar la injuria es que se trata del incumplimiento de la prestación principal del empleador en el "cambio implicado en el contrato: el trabajo ha sido recibido y el pago es inexcusable. Y si bien en el presente caso no existe una falta de pago absoluta del salario del trabajador, si existen diferencias de haberes que resultan significativas, representativas de una suma importante del sueldo que le correspondía percibir al actor conforme a convenio, por ende que no estaba obligado a soportar, y constituye una injuria a sus intereses que lo autoriza a darse por despedido. Atento a ello el despido deviene justificado y con derecho a percibir indemnizaciones de ley".*

Sin perjuicio de lo antedicho, y a mayor abundamiento, no puede soslayarse que la segunda causal de despido invocada (deficiente registración, ajustes de haberes y el pago de las diferencias salariales) también se encuentra acreditada, por cuanto del análisis del marco legal en la cuestión primera, surge que Sr. Lastra se encontraba deficientemente categorizado.

2.7. En consecuencia, **el despido indirecto en que se colocó el actor, luce ajustado a derecho y por lo que resultan procedentes las indemnizaciones reclamadas en su demanda**, ya que al trabajador no se le abonaron los haberes conforme a su jornada laboral y a las tareas desempeñadas, de acuerdo al CCT aplicable a su caso, sumado el rechazo de la licencia psiquátrica prescripta, constituye incumplimientos graves a las obligaciones patronales, lo que **configuran injurias de suficiente entidad que justificaban la ruptura del vínculo contractual**, por ser el pago íntegro de los haberes una de las principales obligaciones del empleador (conf. arts. 126, 128, 137 y 138 de la LCT).

Así lo declaro.-

<u>TERCERA CUESTIÓN</u>: Planteo de inconstitucionalidad del DNU n° 34/19 y sus prórrogas.

3. En su contestación de la demanda, la accionada solicitó que se declare inconstitucional el DNU n° 34/19 en cuanto dispone la duplicación de las indemnizaciones por despido sin justa causa.

Sostuvo que dicho decreto altera las reglas sobre la división de poderes fijada por la Constitución Nacional (en adelante CN); que violenta la jerarquía normativa del art. 31 de la Carta Magna; que dicha norma requería la ratificación del Congreso Nacional y de la cobertura de una Ley de Emergencia y que el Poder Ejecutivo carece

de facultades para declarar la emergencia ocupacional y para modificar los efectos de una norma de fondo, al duplicar la indemnización por despido.

Añadió que el Poder Ejecutivo no puede por sí, declarar la emergencia y asumir directamente facultades que le corresponden al Legislativo, sin que tales facultades hubieran sido previamente delegadas.

Destacó que el mismo día en que se dictó el mencionado DNU, se había convocado sesiones extraordinarias en el Congreso de la Nación, al cual en PEN envió al Congreso el proyecto de declaración de emergencia en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social (pero no la emergencia ocupacional, ni se solicitaron facultades para adoptar la medida en cuestión), lo que genera dudas respecto de si se encontraban dados los requisitos de necesidad y urgencia que impidan transitar los carriles institucionales normales para el dictado de la medida pretendida.

Explicó que, a diferencia de lo que ocurrió con la Ley 25.561 (que tuvo vigencia entre el 2002 y el 2007 y que otorgó al Poder Ejecutivo la posibilidad delegada de prorrogar la duplicación contenida dentro de la ley, por vía de un decreto, en la medida que el nivel de desempleo del INDEC supere el 10%), en el presente caso, el Poder Ejecutivo carece de atribuciones delegadas por el Congreso Nacional para invocar la emergencia y dictar válidamente el DNU 34/19 (y sus sucesivas prórrogas).

Señaló que la norma cuestionada implica un agravamiento indemnizatorio que afecta derechos y garantías constitucionales vinculadas al derecho a la igualdad ante la ley y al derecho de propiedad (arts. 16 y 17 CN); que semejante carga punitoria tiene absoluta potencialidad para poner en jaque la solvencia de las PYMES.

El 2402/2023, la Agente Fiscal emitió dictamen y sugirió que se rechace el planteo de inconstitucionalidad deducido por la accionada.

3.1. De manera preliminar, cabe señalar que la LCT consagró un sistema de estabilidad impropia, en cuya virtud no garantiza al trabajador la perduración del vínculo, pero si, un resarcimiento tarifado o, según cierta doctrina, una cláusula penal (Ackerman), para el caso de despido sin justa causa, que funcionaría como elemento disuasorio de la ruptura contractual, al imponer una sanción indemnizatoria al empleador que así lo dispone.

Tales disposiciones van en sintonía con lo dispuesto en el art. 14 bis de la CN que consagra la protección contra el despido arbitrario.

El motivo del DNU 34/2019 fue que, a fines del año 2019, según reportes de la Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se observó un marcado ascenso de la tasa de desocupación llegando a un porcentaje de 10,6 %, lo que derivó en la declaración de emergencia pública en materia ocupacional. Seguidamente en marzo de 2020, la OMS (Organización Mundial de la Salud) declaró la pandemia causada por el virus COVID-19 y, como consecuencia de ello, se originó una caída abrupta en toda la economía mundial, afectando de ese modo al mundo del trabajo.

En virtud de lo señalado fue que, el plazo de 180 días del DNU 34/2019, fue prorrogado sucesivamente, sumado a la gravedad local y mundial del COVID- 19 y a que el Estado Argentino había declarado la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social mediante la Ley 27.541.

3.2. El antecedente normativo inmediato del DNU 34/19, es la Ley 25.561, en cuanto dispuso la duplicación de las indemnizaciones por despido sin justa. Cabe remarcar que la mayoría de las Salas del Fuero Nacional del Trabajo y las Cámaras de Apelaciones de la Provincia de Tucumán, se inclinaron por considerar constitucional la norma referida.

Además, la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN), se pronunció a favor de la constitucionalidad de la duplicación remuneratoria en el precedente “Aceval Polacchi” del 28/06/11, al tener por cumplido el recaudo relativo a la existencia de un estado de necesidad y urgencia que justificó su dictado.

3.3. Si bien el DNU 34/19 no fue dictado en virtud de facultades delegadas por ley (como ocurrió con sus antecesores mediante la Ley 25.561), ya que en el presente caso, el Poder Ejecutivo carecía de atribuciones para dictar la emergencia ocupacional y la duplicación (toda vez que que la Ley 27.541 -que declaró la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social- omitió hacer mención a la emergencia ocupacional, que fue declarada por decreto), cabe considerar como factor determinante de su constitucionalidad, la fecha del dictado del mencionado decreto

(13/12/2019) y la situación de emergencia por la que atravesaba el país, agravada luego, por la pandemia mundial causa por el Covid-19.

En efecto, al momento del dictado del DNU 34/19 (13/12/2019), el Congreso de la Nación se encontraba en receso respecto de las sesiones ordinarias con lo cual, la gravedad de la emergencia ocupacional, los tiempos que demandaría el llamado a sesiones extraordinarias (para el dictado de una ley de duplicación de despidos, mediante el siguiente proceso legislativo: proyecto de ley, tratamiento en comisiones y el plenario de ambas cámaras), conspiraban en contra de la protección del trabajado contra del despido arbitrario y habrían operado como una suerte de promoción de los despidos injustificados, con el propósito de evitar el mayor costo de las indemnizaciones.

Por otra parte, durante la vigencia del DNU 34/19 y al momento de la primera de la prórroga (mediante DNU n° 528/20), nuestro país estaba atravesando la primer crisis provocada por la pandemia, motivo por el cual se dispuso la emergencia pública en materia sanitaria establecida por la Ley 27.541 por el plazo de 01 (un) año a partir de la entrada en vigencia del DNU n° 260/20 (con sus sucesivas prórrogas) y se ordenó (por DNU n° 297/20), el “aislamiento social, preventivo y obligatorio” (prorrogado sucesivamente por los DNU n° 325/20, 355/20, 408/20, 459/20, 493/20 y 520/20).

Ello significaba que la desocupación que ocurrió antes de la pandemia COVID-19, se agravara por esta enfermedad, con efectos mundiales, motivo por el cual fue sumamente necesaria la prórroga del DNU 34/19, sumado a la dificultad para que los legisladores se organicen para el dictado de una normativa de esas características en tal contexto de aislamiento.

Así, los decretos, cuya constitucionalidad se cuestiona, son normas de emergencia dictadas en el marco de una profunda crisis económica, social, financiera y política, que legitima la intervención del Estado en los contratos particulares que hacen al orden económico y son imperativos. En el caso, la emergencia y su vigencia hasta el distracto existieron indudablemente, lo que conforme a la Constitución habilita el dictado de los decretos por parte del PEN n° 34/19 y sus prórrogas y la consecuente sanción de la doble indemnización, es una norma de emergencia dictada en el marco de la crisis antes referida, la cual subsistió al momento del distracto. Por lo tanto, no se advierte que la mencionada norma, exceda la facultad otorgada por el artículo 99 inciso 3 de la CN al Poder Ejecutivo.

Nuestra CJST, sobre la duplicación indemnizatoria dispuesta por la Ley 25.561 y sus prórrogas, ha dicho que: *En atención a lo expresado debe declararse constitucional el Decreto de Necesidad y Urgencia del PEN, N°9 883 de fecha 27 de mayo de 2002 publicado en el Boletín Oficial el día 29 de mayo del mismo año, y como consecuencia de lo decidido se casa la sentencia de acuerdo a la siguiente doctrina legal: "Es constitucional el Decreto Nacional 883/2002 por el que se prorroga la suspensión de los despidos sin causa y demás disposiciones contenidas en la última parte del art 16 de la ley 25.561 por el plazo de 180 días"* (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo, “JIMENEZ JOSE RAMON Vs. JOSE MINETTI Y CIA S.A.C.I. S/ DESPIDO ORDINARIO”, Nro. Sent: 121, Fecha Sentencia: 03/03/2006).

La jurisprudencia, que comparto, sostuvo igual criterio, al decir que: *Cabe referirse en primer lugar al planteo de inconstitucionalidad del referido artículo de la Ley 25.561 y del decreto 883/02 que formulara la accionada en el responde tal sentido comparto los fundamentos expuestos en el mencionado dictamen, dándolos por reproducidos por cuanto con la aplicación de la sanción establecida por el art. 16 de la ley 25.561 no se configura violación a los principios de legalidad y razonabilidad ni las garantías de igualdad, propiedad y seguridad jurídica, ya que la norma conserva el equilibrio entre ambos extremos de la relación laboral: el empleado que no podría (por indisponibilidad de fondos declarada por la emergencia), cobrar la indemnización por despido y como contrapartida la imposibilidad de despedirlo, temporariamente impuesta al empleador. La igualdad ante la ley protegida por la Constitución Nacional es la de igual tratamiento ante situaciones idénticas y el derecho de propiedad no es absoluto, porque está sujeto a las normas que reglamenten su ejercicio. Y en este contexto el articulo cuestionado constituye una norma de emergencia dictada en el marco de una profunda crisis económica, social, financiera y política, o sea, una serie de circunstancias que justifican al Estado adoptar medidas que hacen al orden económico, máxime que la norma no obliga a no efectuar despidos ya que solo agrava las indemnizaciones en caso de efectivizarse el mismo. En cuanto a la inconstitucionalidad fundada en la retroactividad de la ley, esta vocal comparte los fundamentos de la Sra. agente fiscal en cuanto la C.S.N. ha dicho que resulta licita la aplicación retroactiva mientras no se elimine el derecho reconocido y no sean irrazonables en relación al fin para el cual fueron establecidas (fallo “gralta del 2712/90), por todo lo cual tal planteo deviene en improcedente. En segundo lugar, respecto del planteo de inconstitucionalidad del decreto 883/02 fundado en que fue dictado cuando el Congreso Nacional estaba en sesiones y en una materia propia del poder legislativo y porque fue dictado con gran antelación estando vigente la norma que prorroga, (cuando faltaban casi seis semanas para el vencimiento del plazo fijado por el art 16 de la ley 25.561), tales argumentos resultan improcedentes por cuanto es importante destacar que tanto este decreto como los anteriores fueron ratificados por el Congreso de la Nación con el*

dictado de la ley 25.972 (publicada en el B.O. el 17/12/04) que prorrogara la aplicación del artículo l6 de ley 25. 56l (confirmando la situación de emergencia pública), hasta que la tasa de desocupación del INDEC fuera inferior al 10%, solo para resaltar que es una política del estado argentino agravar solamente los despidos intempestivos e injustificados. Y que las otras causales de extinción de contrato (artículos 240, 24l, 242, 243, 244, 247, 248, 249, 250, 25l, 252, 253 de L. C. T.) no se modificaron en cuanto agravación del monto indemnizatorio se refiere, y la constitucionalidad de este decreto fue declarada por la C.S.J. N. en diversos fallos hasta el presente (fallos "gntucho A c/ Di Bacco y Cía. S.A. s/ cobros"h "gzan J.R c/ Decima D:H s/ Indemnizaciones"hetc.). Atento a lo expuesto, el planteo de inconstitucionalidad del art. 16 de la ley 25.561 y del Decreto 883/02 se rechaza (CÁMARA DEL TRABAJO - Sala 6, "ESCALANTE FELIPE Vs. CABELLO HNOS. S.H. Y OTROS S/ COBRO DE PESOS", Nro. Sent: 239 Fecha Sentencia: 30/08/2013).

3.4. Por consiguiente, atento a la manda constitucional de protección contra el despido arbitrario prevista en el artículo 14 bis de la CN, sumado a la consideración de que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (CSJN en "Aquino" y "Vizzoti"), ordena la promoción de una legislación de emergencia que contemple la excepcional situación económica que provocó la pandemia a nivel nacional, con los efectos negativos sobe la producción y el empleo. Por ende, considero que el DNU n° 34/19, resulta razonable y legítimo a la luz del cuadro factitivo y económico vivido.

En consecuencia, compartiendo el dictan fiscal del 24/02/2022, dispongo **RECHAZAR el planteo de inconstitucionalidad del DNU n° 34/19 interpuesto por la accionada**.

Así lo declaro.-

CUARTA CUESTIÓN: Rubros y montos reclamados.

4. El actor, en su demanda, reclamó el pago de la suma de **DOS MILLONES NOVECIENTOS OCHENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS UN PESOS CON NOVENTA Y DOS CENTAVOS ($ 2.983.801,92)**, en concepto de: Indemnización por antigüedad, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, preaviso, SAC s/ preaviso, SAC prop., art 2 Ley 25.323, DNU 413/2021, diferencias salariales, certificado de trabajo y la certificación de servicios y remuneraciones, con su respectiva multa art. 80 de la LCT, según planilla anexa a la demanda.

La demandada en su responde, impugnó los rubros reclamados y explicó que no se ajustan a derecho, en tanto consideró ilegítimo el despido invocado invocados por la actora y que la relación que los unió, fue un contrato de trabajo por jornada reducida del art. 198 de la LCT.

4.1. Al tratar las cuestiones precedentes, se estableció que el contrato de trabajo entre el actor y la accionada debía abonarse de manera íntegra, de acuerdo a la jornada completa de labores, por aplicación de lo dispuesto por los arts. 198, 200 y 92 ter de la LCT y art. 8 de la Res. del MTESS n° 782/10 y que el despido directo con justa causa invocado por la demandada fue injustificado.

Por ello, corresponde ahora meritar los montos y rubros reclamados por los accionantes, conforme al art. 265 inc. 6 del CPCYCC:

Rubros reclamadas por el actor:

4.1.1. Indemnización por antigüedad: Le corresponde el rubro atento a lo previsto por el artículo 245 de la LCT, atento a lo tratado en las cuestiones anteriores ya que el despido indirecto resulta justificado y al no estar acreditado su pago.

Así lo declaro.-

4.1.2. Preaviso: Le corresponde el pago de de los mismos atento lo previsto por los arts. 231, 232 de la LCT, lo tratado en las cuestiones anteriores y al no estar acreditado su pago.

Así lo declaro.-

4.1.3. SAC sobre preaviso e integración: El actor tiene derecho a su pago, ya que la indemnización sustitutiva del preaviso debe integrarse con la parte proporcional del sueldo anual complementario (art. 121 L.C.T.). En tal sentido, se ha pronunciado tanto la doctrina como la jurisprudencia al decir que: "*Para establecer la indemnización por preaviso cabe considerar en la remuneración la parte proporcional del sueldo anual complementario*" (C.N. Trab. Sala II, 14/08/98, TSS, 1998-984; id Sala IV, 28/12/79, DT, 1908-640), citada por Carlos Alberto Etala Contrato de Trabajo Ley 20.744, pág. 220 Ed. Astrea 6 edición. Por lo expuesto le corresponde el pago del rubro.

Además, el sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad de que su pago está diferido en el tiempo (art. 122 LCT). De este modo resulta procedente su pago en la integración del mes de despido, cuando este último no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los arts. 121, 122 y 233 de la LCT.

Así lo declaro.-

4.1.4. Integración mes de despido: Le corresponde este rubro, conforme a lo previsto por los arts. 126, 128,137 y 138 de la LCT al no estar demostrado su pago con los correspondientes recibos de sueldo debidamente suscriptos por la trabajadora y en conformidad con lo dictaminado en el informe pericial contable.

Así lo declaro.-

4.1.5. SAC proporcional 2do semestre/2020: Le corresponde el pago del SAC del 2do semestre/2020, conforme a lo previsto por los artículos 26 a 28 de la Ley n° 26.844 y no estar demostrado su pago.

Así lo declaro.-

4.1.6. Indemnización art. 2 de la Ley n° 25.323: Si le corresponde este rubro, por cuanto intimó de modo fehaciente al pago de las indemnizaciones por despido injustificado.

En consecuencia, medió intimación fehaciente ni previa constitucional en mora, en los términos del art. 2 de la Ley n° 25.323 para hacer viable la presente multa.

Del TCL de fecha 15/12/2021, surge que elaccionante intimó a la demandada a fin de que i*ntimo plazo legal, abone indemnización por despido, indemnización sustitutiva del preaviso, vacaciones no gozadas, integración mes de despido, sac proporcional y sac sobre preaviso, vacaciones no gozada e integración mes de despido, diferencias salariales adeudadas, DNU 34/2019, como así también, multas art 1 ley 25323, bajo apercibimiento de lo dispuesto en el art 2 ley 25323. Asimismo, intimo que a las 48 horas de transcurrido los 30 días previstos por el decreto 146/01, entregue certificado de aportes y contribuciones a los organismos de la seguridad social, bajo apercibimiento de accionar jurídicamente. QUEDA UD DEBIDAMENTE INTIMADO Y NOTIFICADO"*

Para la correcta constitución en mora del deudor de una obligación (en este caso la empleadora), se requiere que la parte acreedora requiera el pago de determinadas deudas o rubros previamente identificados y mencionados y además, otorgue un plazo para su cumplimiento, bajo la condición de que en caso de incumplimiento, accionará judicialmente. De tal modo, que el destinatario de esta notificación o requerimiento, conozca con precisión, las deudas que se le imputa y la causa u origen

de la obligación.

En el TCL antes mencionado, el actor requerió el pago de las indemnizaciones devengadas como consecuencia del despido incausado en que se colocó (antigüedad, preaviso e integración del mes de despido), solicitando que se le abone *abone mi liquidación final indemnizatoria, comprensiva de indemnización por antigüedad, preaviso, sac s/ preaviso, haberes e integración mes de despido, sac y vacaciones proporcionales, haberes Marzo 2020, diferencias salariales derivadas de la falta de pago en integridad de mis remuneraciones*, todo lo cual constituye intimación fehaciente en los términos del art. 2 de la Ley 25.323. En consecuencia, procede el rubro.

Así lo declaro.-

4.1.7. Multa art. 80 de la LCT: No le corresponde el pago de la multa del art. 80 de la LCT, por cuanto el actor sólo acredito la primera intimación, por lo que

resulta que no dió cumplimiento con el plazo de 30 días previsto en el art. 3 del Decreto n° 146/01 a contar desde la notificación del distracto (17/12/2021).

Así lo declaro.-

4.1.8. Diferencias salariales por los períodos enero/2020 a diciembre /2021 y SAC 1° y 2° Semestre 2020 y 1° Semestre 2021: Le corresponden las diferencias salariales desde enero/2020 a diciembre/2021, las que deben calcularse entre las sumas percibidas por la actora que surgen de la planilla de demanda y las que legalmente debía percibir, calculadas proporcionalmente (20 horas) en relación a la jornada completa de un trabajador de call center (36 horas), a su antigüedad, su jornada de trabajo y su categoría.

Así lo declaro.-

4.1.9. Indemnización del DNU n° 34/19 y sus prórrogas (DNU n° 528/20, 961/2020 y 39/2021): El artículo 2 del DNU 34/19 (cuya vigencia fue prorrogada por los DNU n° 528/20, 961/2020 y 39/2021, dispone que: *"En caso de despido sin justa causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente"*.

Por su parte, el artículo 4, regula el alcance de sus disposiciones y deja afuera del agravante indemnizatorio, a aquellos contratos de trabajo que se celebran con posterioridad a su sanción, al estimar que *"no será aplicable a las contrataciones celebradas con posterioridad a su entrada en vigencia"*.

Por lo tanto, le corresponde el rubro al actor, atento a que el contrato de trabajo celebrado por las partes, tuvo como fecha de inicio el 29/09/2008 y que a la época en que se produjo el distracto (ocurrido el 17/12/2021), estaba vigente el DNU n° 34/19 y y sus prórrogas (dispuestas por los DNU n° 528/20, n° 961/20 y n° 39/21); y que el despido directo indirecto realizado por la parte actora resultó justificado (según lo analizado anteriormente).

En cuanto a los rubros comprendidos, el artículo 3 dispone que: *"La duplicación prevista en el artículo precedente comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo"*, es decir, resultan alcanzados por la norma, todos aquellos rubros derivados o devengados como consecuencia del despido sin justa causa: indemnización por antigüedad, preaviso e integración del mes de despido.

En consecuencia, le corresponde el rubro previsto por el artículo 3 del DNU n° 34/19 y sus prórrogas (dispuestas por los DNU n° 528/20, n° 961/20 y n° 39/21), en el doble de la indemnización por antigüedad, preaviso e integración del mes de despido, considerndo el tope máximo de $500.000, establecido en el DNI N° 39/21**.**

Así lo declaro.-

4.2. Los rubros declarados procedentes deberán calcularse tomando como base las escalas salariales previstas para la categoría de ADMINISTRATIVO A del CCT N° 130/75 vigentes a la época de desarrollo del contrato de trabajo, de acuerdo a la jornada completa de trabajo, de acuerdo a la antigüedad del actor: del 29/09/2008 al 17/12/2021. Las sumas de condena deberán ser abonadas por la accionada Aegis Argentina S.A., a la actora, en el plazo de CINCO (05) DÍAS de quedar firme la presente, bajo apercibimiento de ley.

Así lo declaro.-

En relación a los rubros y los montos reclamados, merece formularse una consideración especial en 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 CCT que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado en sentencia “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A, de fecha 01.09.2009” al que me adhiero en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Asimismo comparto el criterio adoptado por la Cámara del Trabajo - Sala 1 en el fallo *"Casas, Nicolás Francisco vs. Las Pirguas SRL s/ despido" de fecha 29/12/2016 en cual expresa: "Revisada la posición que venía sosteniendo esta vocalía a la luz de los precedentes en el orden nacional “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco SA (CSJN, sent. 01/09/2009, Fallos 332:2043) y en especial “González Martín Nicolás vs. Polimat SA y otro S/ Despido (CSJN, Sent. 19/05/2010, Fallos 333:699) y “Díaz, Paulo Vicente vs. Cervecería y Maltería Quilmes SA” (CSJN; Sent. 04/06/2013), la disposición del Convenio 95 de la OIT aprobado y ratificado por el Dec. Ley 11.549/56) -norma internacional de grado superior- (Art. 1), los que concuerdan que los aumentos calificados como “no remunerativos” constituyen una ganancia que está ligada estrechamente a la prestación de servicios, afectando esta calificación el derecho del trabajador a una remuneración “justa” (Art. 14 bis CN) y al derecho de propiedad (Art. 17 ídem); al igual que la doctrina de destacados juristas como Julián de Diego (“La inconstitucionalidad de las prestaciones no remunerativas en sus efectos laborales, previsionales y fiscales” La Ley 2010, D-1167) que sostiene “quela naturaleza jurídica de las “asignaciones no remunerativas” debe ser definida por los elementos que las constituyen, con independencia del nombre que le asignen los distintos sujetos del Derecho y que, aún cuando el convenio colectivo sea la fuente de tales beneficios, debe realizarse un juicio de compatibilidad”, entre otros, a lo que se suma y adhiere nuestra Corte local in re “Parra Pablo Daniel vs. Garbarino SAICI s/ Cobro de pesos” (Sent. N° 51 del 11/02/2015) y cuyas consideraciones en la temática hago propias, agregando que es clara la directiva del Superior Tribunal Nacional a los jueces de dictar pronunciamientos en circunstancias en que ha cambiado el marco fáctico y jurídico a fin de resguardar la utilidad del fallo hacia el futuro, siempre que subsista el interés de las partes por los efectos jurídicos producidos durante el lapso anterior a esa variación, reiterando como Doctrina Legal que “Son descalificables por carecer de fundamento las sentencias de los tribunales inferiores que se apartan de los precedentes de la Corte Suprema de la Nación sin aportar nuevos argumentos que justifiquen modificar la posición asumida por el Máximo Tribunal” (conf: CSJT: “Varela Adriana I. vs. Instituto Privado de Nutrición y Metabolismo y/o otros s/ Cobros”, sent. N° 1003 el 19/10/09; “Moran Norberto Esteban vs. Sociedad Aguas del Tucumán (SAT) SAPEM s/ Cobro de pesos”, sent. N° 359 del 30/04/2014, entre otras), por lo que debiendo conformarse este decisorio a esas doctrinas, corresponde incluir los aumentos no remunerativos devengados como parte integrante de su remuneración.- DRES.: MERCADO - DOMINGUEZ."*

La Jurisprudencia imperante al respecto, dice que las sumas pactadas y abonadas como no remunerativas deberán ser tenidas en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones por despido. Sin perjuicio de los diversos criterios jurisprudenciales, respecto de que si son constitucionales o no, los acuerdos no remunerativos; entiendo, con total convicción que más allá de la calificación que se

les dé, prima la real naturaleza con la que se otorgan, que no es otra que la de “aumentos salariales” encubiertos, originados como consecuencia de la contraprestación por el trabajo cumplido por el dependiente, y al constituir una ganancia que se incorpora al patrimonio del trabajador, tiene indefectiblemente naturaleza remuneratoria.

La conclusión a la que arribo, encuentra también su fundamento en el Convenio 95 de la OIT sobre protección del salario, aprobado en 1949 y ratificado por nuestro país en 1956, el que considero de aplicación y que conforme inc. 22 del art. 75 de la CN “tienen jerarquía superior a las leyes“.

Es por ello que para el cálculo de los rubros y los montos reclamados deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rigen la actividad en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Así lo declaro.-

QUINTA CUESTIÓN: Intereses.

Con respecto a la tasa de intereses aplicable esta es la **tasa activa del Banco de la Nación Argentina**, según doctrina legal de nuestra CSJT en sentencia n° 1422/2015 del 23/12/2015 “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones” donde se ratifica la decisión del Alto Tribunal de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa pasiva promedio que pública el Banco Central de la República Argentina (conf. CSJT, sentencias N° 937 del 23/09/14, N° 965 de fecha 30/09/14, n° 324 del 15/04/2015, entre otras) y en consideración que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes, se aplicará la tasa activa. *"En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago".* (Dres. GANDUR -dis. parcial- GOANE -dis. parcial- SBDAR -POSSE- PEDERNERA).

Así lo declaro.-

PLANILLA DE RUBROS:

Ingreso: 29/09/2008

Egreso: 17/12/2021

Antigüedad: 13 años, 2 meses y 18 días

Categoría: "Administrativo A”, del CCT N° 130/75

Días trabajados 1° Sem. 21: 181

Días trabajados 2° Sem. 21: 170

Total días trabajados 2021: 351

Base de cálculo de indemnizaciones Dic-21

Sueldo Básico $ 57.231,12

Antigüedad $ 7.440,05

Presentismo $ 5.389,26

Asig. Ext NR Acuerdo 2021 $ 14.307,78

Total Bruto $ 84.368,21

1) Indemnización por antigüedad

$ 84.368,21 x 13 $ 1.096.786,72

2) Indemnización sustitutiva de Preaviso

$ 84.368,21 x 2 $ 168.736,42

3) SAC s/ Indemnización sustitutiva de Preaviso

$ 168.736,42 / 12 $ 14.061,37

4) Integración del mes de despido

$ 84.368,21 / 31 x 14 $ 38.101,77

5) SAC s/ Integración del mes de despido

$ 38.101,77 / 12 $ 3.175,15

6) SAC Proporcional 2° Semestre 2021

$ 84.368,21 / 365 x 170 días $ 39.294,78

7) Indemnización art. 2 Ley N° 25.323

50% s/ 1) + 2) + 4) $ 651.812,46

8) Indemnización DNU 34/19

1) + 2) + 4) $ 1.303.624,91

Tope DNU 39/21 $ 500.000,00 $ 500.000,00

Total $ rubros 1) al 8) al 17/12/2021 $ 2.511.968,67

Interés tasa activa BNA desde 23/12/2021 al 30/04/2023 (90,30%) $ 2.268.307,71

Total $ rubros 1) al 8) al 30/04/2023 $ 4.780.276,37

9) Diferencias salariales y sueldos adeudados:

Período	Básico	Antigüedad	Presentismo	Inc Solidario y acuerdo 19/20	NR	Adic s/ NR	Total
Ene-20	$ 34.148,72	$ 3.756,36	$ 3.158,76	$ 3.000,00	$ -	$ -	$ 44.063,84
Feb-20	$ 34.148,72	$ 3.756,36	$ 3.158,76	$ 5.000,00	$ -	$ -	$ 46.063,84
Mar-20	$ 34.148,72	$ 3.756,36	$ 3.158,76	$ 5.000,00	$ 830,99	$ 168,28	$ 47.063,10
Abr-20	$ 36.298,45	$ 3.992,83	$ 3.357,61	$ 6.000,00	$ -	$ -	$ 49.648,89
May-20	$ 36.298,45	$ 3.992,83	$ 3.357,61	$ 6.000,00	$ -	$ -	$ 49.648,89
Jun-20	$ 36.298,45	$ 3.992,83	$ 3.357,61	$ 6.000,00	$ -	$ -	$ 49.648,89
Jul-20	$ 36.298,45	$ 3.992,83	$ 3.357,61	$ 6.000,00	$ -	$ -	$ 49.648,89
Ago-20	$ 36.298,45	$ 3.992,83	$ 3.357,61	$ 6.000,00	$ -	$ -	$ 49.648,89
Sep-20	$ 36.298,45	$ 4.355,81	$ 3.387,86	$ 6.000,00	$ -	$ -	$ 50.042,12
Oct-20	$ 42.298,45	$ 5.075,81	$ 3.947,86	$ -	$ 5.000,00	$ 1.066,67	$ 57.388,79
Nov-20	$ 42.298,45	$ 5.075,81	$ 3.947,86	$ -	$ 5.000,00	$ 1.066,67	$ 57.388,79
Dic-20	$ 42.298,45	$ 5.075,81	$ 3.947,86	$ -	$ 5.000,00	$ 1.066,67	$ 57.388,79
Ene-21	$ 42.298,45	$ 5.075,81	$ 3.947,86	$ -	$ 8.310,89	$ 1.066,67	$ 60.699,68
Feb-21	$ 42.298,45	$ 5.075,81	$ 3.947,86	$ -	$ 11.621,78	$ 1.066,67	$ 64.010,57
Mar-21	$ 42.298,45	$ 5.075,81	$ 3.947,86	$ -	$ 14.932,67	$ 1.066,67	$ 67.321,46
Abr-21	$ 54.731,12	$ 6.567,73	$ 5.108,24	$ -	$ 2.500,00	$ 533,33	$ 69.440,43
May-21	$ 57.231,12	$ 6.867,73	$ 5.341,57	$ -	$ 4.578,49	$ -	$ 74.018,92
Jun-21	$ 57.231,12	$ 6.867,73	$ 5.341,57	$ -	$ 4.578,49	$ -	$ 74.018,92
Jul-21	$ 57.231,12	$ 6.867,73	$ 5.341,57	$ -	$ 4.578,49	$ -	$ 74.018,92
Ago-21	$ 57.231,12	$ 6.867,73	$ 5.341,57	$ -	$ 4.578,49	$ -	$ 74.018,92
Sep-21	$ 57.231,12	$ 7.440,05	$ 5.389,26	$ -	$ 9.156,98	$ -	$ 79.217,41
Oct-21	$ 57.231,12	$ 7.440,05	$ 5.389,26	$ -	$ 9.156,98	$ -	$ 79.217,41

Nov-21	$ 57.231,12	$ 7.440,05	$ 5.389,26	$ -	$ 14.307,78	$ -	$ 84.368,21
Dic-21	$ 31.384,81	$ 4.080,03	$ 2.955,40	$ -	$ 7.846,20	$ -	$ 46.266,44

Período	Debió Percibir	Percibió	Diferencia	% Tasa activa BNA al 30/04/2023	$ Intereses
Ene-20	$ 44.063,84	$ 29.095,56	$ 14.968,28	161,60	$ 24.188,73
Feb-20	$ 46.063,84	$ 29.095,56	$ 16.968,28	158,22	$ 26.847,21
Mar-20	$ 47.063,10	$ 31.866,36	$ 15.196,74	155,23	$ 23.589,90
Abr-20	$ 49.648,89	$ 6.580,58	$ 43.068,31	152,95	$ 65.872,97
May-20	$ 49.648,89	$ 31.221,41	$ 18.427,48	150,87	$ 27.801,53
Jun-20	$ 49.648,89	$ 31.262,36	$ 18.386,53	148,03	$ 27.217,57
SAC 1° Sem 20	$ 24.824,44	$ 15.725,69	$ 9.098,75	148,03	$ 13.468,88
Jul-20	$ 49.648,89	$ 28.365,04	$ 21.283,85	145,11	$ 30.884,99
Ago-20	$ 49.648,89	$ 34.415,88	$ 15.233,01	142,20	$ 21.661,33
Sep-20	$ 50.042,12	$ 32.672,77	$ 17.369,35	139,27	$ 24.190,29
Oct-20	$ 57.388,79	$ 37.199,47	$ 20.189,32	136,29	$ 27.516,02
Nov-20	$ 57.388,79	$ 36.909,30	$ 20.479,49	133,09	$ 27.256,15
Dic-20	$ 57.388,79	$ 34.568,80	$ 22.819,99	129,70	$ 29.597,52
SAC 2° Sem 20	$ 28.694,39	$ 18.786,33	$ 9.908,06	129,70	$ 12.850,76
Ene-21	$ 60.699,68	$ 36.022,33	$ 24.677,35	126,33	$ 31.174,89
Feb-21	$ 64.010,57	$ 42.272,31	$ 21.738,26	122,97	$ 26.731,54
Mar-21	$ 67.321,46	$ 39.947,55	$ 27.373,91	119,62	$ 32.744,67
Abr-21	$ 69.440,43	$ 43.864,94	$ 25.575,49	116,25	$ 29.731,50
May-21	$ 74.018,92	$ 46.626,92	$ 27.392,00	112,89	$ 30.922,82
Jun-21	$ 74.018,92	$ 46.523,15	$ 27.495,77	109,53	$ 30.116,11
SAC 1° Sem 21	$ 37.009,46	$ 21.876,53	$ 15.132,93	109,53	$ 16.575,10
Jul-21	$ 74.018,92	$ 46.502,39	$ 27.516,53	106,17	$ 29.214,29
Ago-21	$ 74.018,92	$ 12.162,15	$ 61.856,77	102,80	$ 63.588,75
Sep-21	$ 79.217,41	$ 23.170,56	$ 56.046,85	99,43	$ 55.727,38
Oct-21	$ 79.217,41	$ 35.516,22	$ 43.701,19	96,06	$ 41.979,36
Nov-21	$ 84.368,21	$ -	$ 84.368,21	92,69	$ 78.200,89

Dic-21	$ 46.266,44	$ -	$ 46.266,44	90,30	$ 41.778,59
	$ 752.539,07		$ 891.429,78		

Total Diferencias salariales al 30/04/2023: $ 1.643.968,85

Resumen Condena

Total $ rubros 1) al 8)	$ 4.780.276,37
Total Diferencias salariales	$ 1.643.968,85
Monto condena al 30/04/2023	**$ 6.424.245,23**

SEXTA CUESTIÓN: Costas.

a) El art. 104 del CPCC, de aplicación supletoria al fuero, por imperio del art. 49 del CPL, en su primera parte, establece como principio general, que toda sentencia, definitiva o interlocutoria, que decida un artículo contendrá decisión sobre el pago de las costas. En consonancia con lo allí establecido, corresponde expedirme sobre el pago de las costas, ya que el pedido efectuado por la actora, se resuelve por la presente sentencia, en la que se decide un artículo.

De los 10 (diez) rubros reclamados, proceden 09 (nueve), es decir, que desde el punto de vista cuantitativo, la pretensión del Sr. Lastra prosperó en un 90% por ciento.

Ahora bien, desde el punto de vista cualitativo, tengo en cuenta que se procedió a categorizar correctamente al trabajador, la demandada no respaldó con prueba documentación el despido directo alegado por su parte, el actor demostró que su despido indirecto se encuentra justificado, por lo que analizada la resolutiva de forma cualitativa y cuantitativa, las costas procesales del proceso principal se imponen del siguiente modo: **La accionada soportará la totalidad de sus propias costas, más el 95% de las costas del actor. Este último deberá soportar el 5 % de sus propias costas.**

Así lo declaro.-

SÉPTIMA CUESTIÓN: Honorarios.

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inc. “2” de la Ley n° 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma es de aplicación el artículo 50 inciso 1) de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto de condena, el que, según planilla precedente resulta al 30/04/2023, en la suma de $ 6.424.245,23.

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 y lo dispuesto por los artículos 14, 38, 42, 59 y concordantes de la Ley n° 5480 y 51 del C.P.T. con los topes y demás pautas impuestas por la ley 24.432 ratificada por la ley provincial 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado MARCELO ALEJANDRO POLITTI, MP N° 8558, por su actuación en el doble carácter de apoderado del actor, en las dos etapas del proceso de conocimiento, el 11% con más el 55% de la base regulatoria, equivalente a la suma de SETECIENTOS TREINTA MIL DOSCIENTOS VEINTIDÓS PESOS CON CINCUENTA Y TRES CENTAVOS ($ 730.222,53), conforme al art. 38 de la Ley Arancelaria n° 5480.

2) A la letrada MARÍA FLORENCIA ARAMBURU, MP N° 7662, por su actuación en el doble carácter de apoderada de la demandada, Aegis Argentina SA, durante las tres etapas del proceso de conocimiento, el 6% de la base regulatoria, más el 55% de la base regulatoria, equivalente a la suma de QUINIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS CON OCHENTA Y UN CENTAVOS ($597.454,81), conforme art. 38 de la Ley n° 5480.

Así lo declaro.-

3). Al perito Contador Pablo Alejandro Pedrosa, por su dictamen pericial en el CPD N°2, el 4% de la base regulatoria equivalente a la suma de DOSCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS SESENTA Y NUEVE PESOS CON OCHENTA Y UN CENTAVOS ($ 256.969,81), conforme art. 50 y 51 CPL, teniendo en cuenta que la pericia practicada por el Contador Pedrosa, fue relevante en el proceso.

Las sumas dinerarias reguladas en concepto de honorarios profesionales, deberán ser abonadas por quienes resulten responsable de su pago, en el plazo de CINCO (05) DÍAS de quedar firme la presente, de conformidad a lo estipulado por los arts. 601, ssgtes. y cctes.

Así lo declaro.-

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I) ADMITIR PARCIALMENTE la demanda interpuesta por el Sr. **PABLO DANIEL LASTRA, DNI N° 26.638.869**, domiciliado en el pasaje Ingeniero Suárez 2790, de esta ciudad, en contra de **AEGIS ARGENTINA S.A.**, CUIT 30-70984936-7, domiciliada en la calle Alberdi n° 165 de esta ciudad; por la suma de **SEIS MILLONES CUATROCIENTOS VEINTICUATRO MIL DOSCIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS CON VEINTITRÉS CENTAVOS ($ 6.424.245,23)**, por los rubros: indemnización por antigüedad, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, preaviso, SAC s/ preaviso, SAC proporcioal 2° Semestre 2021, art 2 Ley 25.323, DNU 413/2021, diferencias salariales, de acuerdo a lo considerado.

Las sumas de la condena deberán ser abonadas por la accionada, AEGIS ARGENTINA S.A., al actore, en el plazo de CINCO (05) DÍAS días de quedar firme la presente, bajo apercibimiento de ley.

II) RECHAZAR PARCIALMENTE la demandada interpuesta, y en consecuencia **ABSOLVER** a la accionada AEGIS ARGENTINA SA, de abonarle al actor el rubro: Multa del art. 80 de la LCT, de acuerdo a lo tratado.

III) RECHAZAR el planteo de inconstitucionalidad al decreto del PEN N° 34/19, deducido por la accionada, de acuerdo a lo meritado.

IV) INTIMAR a la accionada AEGIS ARGENTINA S.A. a confeccionar y entregar al actor, en el plazo de CINCO (05) DÍAS, las certificaciones de servicios, aportes y remuneraciones del art. 80 de la LCT, consignando las características de la relación laboral que existió entre las partes, aquí determinadas, bajo apercibimiento de aplicar astreintes.

V) IMPONER COSTAS: la accionada soportará la totalidad de sus propias costas más el 95% de las costas del actor. Por su lado, el accionante soportará el 5% de sus propias costas, conforme lo meritado.

VI) REGULAR HONORARIOS: 1) Al letrado **MARCELO ALEJANDRO POLITTI**, MP N° 8558, por su actuación en el doble carácter de apoderado del actor, en las dos etapas del proceso de conocimiento, la suma de **SETECIENTOS TREINTA MIL DOSCIENTOS VEINTIDÓS PESOS CON CINCUENTA Y TRES CENTAVOS ($730.222,53)**, 2) A la letrada **MARÍA FLORENCIA ARAMBURU** , MP N° 7662, por su actuación en el doble carácter de apoderada de la demandada, Aegis Argentina SA, durante las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de **QUINIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS CON OCHENTA Y UN CENTAVOS ($ 597.454,81)**, conforme art. 38 de la Ley n° 5480. 3). Al perito Contador **PABLO ALEJANDRO PEDROSA**, por su dictamen pericial en el CPD N°2, la suma de **DOSCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS SESENTA Y NUEVE PESOS CON OCHENTA Y UN CENTAVOS ($ 256.969,81).**

Las sumas dinerarias reguladas en concepto de honorarios profesionales, deberán ser abonadas por quienes resulten responsables de su pago, en el plazo de CINCO (05) DÍAS de quedar firme la presente, de conformidad a lo estipulado en los art. 601, ssgtes y cctes.

VII) PRACTICAR OPORTUNAMENTE PLANILLA FISCAL (artículo 13 de la Ley n° 6204)

VIII) COMUNICAR a la Caja de Previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán.- PDLALP - 725/22.-

Actuación firmada en fecha 15/05/2023

Certificado digital:
CN=EXLER Cesar Gabriel, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20264464561

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