Expediente: **1528/22**
Carátula: **FIGUEROA ELIANA BELEN C/ CITYTECH S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **30/10/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - INFANTE MARCELLO, CHRISTIAN SEBASTIAN-NO VINCULADO - BAJA
90000000000 - AGUILERA CASTRO, LEONARDO ALEXIS-NO VINCULADO - BAJA
2033163791 - SUAREZ, MARIA EMILIA-NO VINCULADO - BAJA
90000000000 - QUIOGA CASTRO, FRANCO NICOLAS-NO VINCULADO - BAJA
90000000000 - PINTO GALLARDO, ROMINA PAOLA-NO VINCULADO - BAJA
90000000000 - PEREIRA ROMERO, PABLO GASTON-NO VINCULADO - BAJA
90000000000 - MENDEZ, YONATHAN EXEQUIEL-NO VINCULADO - BAJA
90000000000 - LIZARRAGA, LUCAS IVAN-NO VINCULADO - BAJA
20331637913 - FIGUEROA, ELINA BELEN-ACTOR
90000000000 - GOMEZ LOPEZ, MARIA SILVIA-NO VINCULADO - BAJA
23148866279 - CITYTECH S.A, -DEMANDADO
30715572318221 - FISCALIA CC Y TRABAJO II
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Juzgado del Trabajo VII

ACTUACIONES N°: 1528/22

H105025365624

JUICIO: "FIGUEROA ELIANA BELEN c/ CITYTECH S.A. s/ COBRO DE PESOS". EXPTE. N° 1528/22.

San Miguel de Tucumán, octubre del 2024.

REFERENCIA: para dictar sentencia definitiva en este expediente caratulado **"FIGUEROA ELIANA BELEN c/ CITYTECH S.A. s/ COBRO DE PESOS", Expte N°1528/22**, que tramita por ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VIIa Nom.

ANTECEDENTES

1. El 21/09/2022 se apersonó el letrado Nader Miguel Angel, en representación de la Sra. ELIANA BELEN FIGUEROA DNI N° 39.571.968 con domicilio en Moreno 57 Piso 2 Depto. 12 de esta ciudad. En igual fecha, acreditó el mandato conferido con el poder Ad-Litem que adjuntó y, acompañó documentación original en formato digital.

En el carácter invocado promovió demanda en contra de CITYTECH SA con domicilio en calle Adolfo de la Vega N°345 de esta ciudad, por el cobro de la suma total de $ 2.418.603,15 más las correspondientea acrecidas.

Fundó su acción y manifestó que la Sra. Figueroa, ingresó a prestar servicios para la accionada el 01/12/2017 hasta el 03/06/2022. El ámbito físico en el que cumplió sus funciones fue en Junín 168. Señaló que la jornada de trabajo hasta julio de 2021 era de 6 hs diarias, 5 días a la semana y se extendía de lunes a viernes de 10 a 16 hs.

Sostuvo que su calificación profesional fue de agente telemarketer, categoría Administrativo B del CCT 130/75.

Indicó el carácter permanente de sus tareas, con funciones de atención de llamadas entrantes y salientes.

Precisó que la remuneración era abonada en dinero en efectivo y la forma de pago mensual.

Alegó que la capacitación recibida fue induccióm.

Reprodujo el intercambio epistolar. Enunció las invocadas por la actora.

Refirió a la Resolucion 1909/19 (homologatoria del Acuerdo de empresa entre Citytech S.A. y SEOC) y al CCT 781/2020, y solicitó la nulidad e inconstitucionalidad de las disposiciones relativas a la remuneracion. Fundamentó el pedido en los principios de progresividad, protectorio, irrenunciabilidad, razonabilidad y de primacía de la realidad, como así también en las disposiciones de la ley 14.250.

Señaló que la Resolución 782/10, en conjugación con los Arts. 198 y 92 ter de la LCT, amparan el derecho de los trabajadores de Call Center, a reclamar diferencias salariales y, percibir una remuneración por jornada completa conforme CCT 130/75.

En el acápite titulado “Situación frente a la Administración Federal de Ingresos Públicos”, precisó que en la documentación correspondiente al Art. 80 de la LCT, consigna la categoría 4 del CCT 781-2020 y Res. 1909/19, mientras que en la constancia de baja registra las categorías de la Resolución 782/10 (Administrativo A y B).

A continuación se expidió sobre los rubros y montos reclamados. Manifestó que, la base indemnizatoria debe ser la equivalente a un trabajador de categoría Administrativo B del CCT 130/75, con jornada completa de trabajo, en base a lo dispuesto por el Art. 92 ter de la LCT. A su vez, expresó que en la base antes mencionada, deben incluirse también los rubros no remunerativos, de conformidad con el criterio sustentado en la sentencia Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A., de fecha 01/09/09, fallo del que reprodujo las partes que consideró pertinente.

Argumentó respecto de la procedencia de la sanción de la ley 25.323 y Art. 80 LCT, y practicó planilla de liquidación de rubros y montos reclamados. Solicitó la indemnización agravada del DNU 34/2019.

Peticionó el apartamiento del criterio de tasa pasiva. Ofreció prueba documental y fundó su derecho.

Por último, requirió haga lugar a la demanda, con intereses de ley en base a la tasa de interés activa del BCRA y costas a la accionada.

2. Corrido el traslado de la demanda, el 30/11/2022 se presentó el letrado Rafael Eduardo Rillo Cabanne, en el carácter de apoderado de CITYTECH SA, lo que acreditó con el Poder General para Juicios que acompañó y contestó demanda.

Formuló una negativa general y particular de los hechos invocados por la parte actora. Manifestó que su mandante abonó liquidación final.

Se opuso a que la accionante introduzca otra documentación al momento de ofrecer prueba, por estar precluida la etapa procesal.

Proporcionó su versión de los hechos, y manifestó que la Sra. Figueroa cumplió tareas de agente con categoría 4 del CCT 1622/19E, percibiendo un salario básico conforme al convenio, el cual era

calculado en proporción a su jornada de trabajo. Afirmó que la actora prestaba un jornada laboral de lunes a viernes de 10 a 16 hs, desde el 01/12/2017 hasta el 03/06/2022, fecha en que se dio por despedida invocando una causal inexistente.

Relató que el 20/05/2022 la actora intempestivamente, realizó reclamos que no se condicen con la realidad. Destacó que el CCT aplicable a los trabajadores de su poderdante es el CCT 1622/19E, no así el CCT 130/75, y por ende no resulta aplicable el art. 92 ter de la LCT, por cuanto no se encontraba registrada como empleada a tiempo parcial y no existen diferencias salariales, puesto que se le abonaba conforme a las escalas salariales del convenio aplicable.

Sostuvo que de manera contraria a lo manifestado por la parte actora, la demandada no contestó tardíamente y tampoco guardó silencio ante la intimación. Señaló que el 23/05/2022 Citytech S.A respondió, tal como fue reconocido por la accionante, alegando que la Sra. Figueroa disponía de alta médica y además rechazó las diferencias reclamadas y la incorrecta registración.

Remarcó que su poderdante fijó posición en todas y cada uno de los improcedentes reclamos de la actora y puso a su disposición la liquidación final y los certificados del Art. 80 de la LCT.

Argumentó que no puede ser de aplicación el Art. 92 ter de la LCT, ya que su mandante suscribió un convenio especial con SEOC, ante la Secretaría de Trabajo de la Provincia, el cual fue debidamente homologado tanto por la SET como por el Ministerio de Trabajo de la Nación.

En el título "Contrato a tiempo parcial - Art 92 ter LCT- Convenio colectivo homologado" manifestó que la parte accionante no explicó las condiciones que se vieron disminuidas al aplicarse el CCT posterior. Asimismo, alegó que al tratarse de un convenio específico de la actividad, consideró la totalidad de las condiciones de trabajo relativas a los trabajadores de call center. Adujo que no se tuvo en cuenta el grado representatividad del Sindicato de empleados de comercio, que actuó en nombre y representación de los empleados de su poderdante, existiendo absoluta legitimidad en el acuerdo, aprobado y homologado por la autoridad competente.

Hizo alusión al modelo sindical argentino y a los beneficios de una asociación con personería gremial. Razonó en relación a la validez del art 198 de la LCT y citó jurisprudencia al respecto.

Subrayó que la importancia del convenio suscripto entre Citytech SA Y SEOC radica en las condiciones especiales en las que se desarrollan las labores de los trabajadores a cargo de la demandada.

Se pronunció respecto de la improcedencia de la indemnización del art 80 de la LCT y la sanción de la ley 25.323. Impugnó planilla. Peticionó la aplicación de las Leyes N° 24.307, 24.432, y decreto 1813/92. Desconoció documentación, requirió el plazo del Art. 56 del CPL y cumplió con la obligación dispuesta en el Art. 61 del CPL. Formuló reserva del caso federal.

Finalmente, solicitó que rechace la demanda con expresa imposición de costas.

2.1 El 26/12/2022 acompañó documentación en formato digital.

3. Por decreto del 03/02/2023, ordené abrir la causa a pruebas por el término de cinco días, al sólo fin de su ofrecimiento.

La audiencia prevista por el Art. 69 del CPL, tuvo lugar el 23/06/2023. Ante la incomparecencia de las partes tuve por intentada y fracasada la audiencia de conciliación. Además, en dicho acto ordené suspender el término de producción de prueba el que se reabrió automáticamente una vez notificados los cuadernos de prueba en la oficina.

4. Vencido el término probatorio, el Actuario en fecha 10/11/2023 realizó el informe sobre las pruebas ofrecidas y producidas por las partes y acumuló los cuadernos de prueba al expediente principal.

5. Por decreto del 21/11/2023 tuve por presentados en término, los alegatos de la parte actora y de la parte demandada.

6. Del acta de audiencia del 24/04/2024 la cual fijé en los términos del Art. 42 del CPL- surge la incomparecencia de las partes y de sus letrados. En consecuencia, tuve por intentada y fracasada la audiencia prevista en el Art.42 del CPL y ordené pasen los autos a despacho para el dictado de sentencia definitiva, lo que notificado y firme, dejó la causa queda en estado de ser resuelta.

ANALISIS, FUNDAMENTOS Y CONSIDERACIONES

1. Conforme los términos en los que ha quedado trabada la litis, constituyen hechos admitidos expresa o tácitamente por las partes, y por ende exentos de prueba, los siguientes:

a) existencia de la relación laboral entre la actora y Citytech SA

b) la fecha de ingeso de la actora (01/12/2017)

c) la extinción del vínculo laboral habido entre las partes por despido indirecto

1.1 La prueba documental aportada por la actora, atribuible a la demandada, consiste en: 04 TCL del 20/05/2022, 3/06/2022, 10/06/2022, 8/07/2022 y 04 CD del 23/05/2022, 07/06/2022, 13/06/2022, 11/07/2022.

La accionada ha desconocido categóricamente la validez y autenticidad de TCL mencionados.

La actora produjo prueba informativa al Correo Oficial (CPA N°2). La entidad informó el 25/09/2023, que tales piezas postales presentan similitud con los terceros ejemplares obrantes en sus archivos, y se expidió sobre sus fechas de imposición y entrega. En consecuencia, los tengo como auténticos y recepcionados.

1.2 En cuanto a la documentación acompañada por Citytech S.A, a la que me remito en honor a la brevedad, sin perjuicio de ser analizada en caso de resultar pertinente a los fines de la resolución- destaco que la actora el 30/06/23, reconoció los documentos acompañados como así también la recepción de las cartas documento adjuntadas. En consecuencia los tengo como autenticos y recepcionados.

2. En atención a lo expuesto precedentemente, corresponde enmarcar la relación jurídica habida entre las partes, en las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales deberé emitir pronunciamiento son las siguientes:

I. Encuadramiento convencional de la relación laboral. Nulidad e inconstitucionalidad de de la Res. 1909/19 e inoponibilidad del CCT 781/20.

II. Categoría laboral detentada por la trabajadora

III. Jornada de trabajo

IV. Remuneración. Existencia de diferencias salariales

V. Distracto: fecha, causa y justificación

VI. Procedencia de los rubros reclamados

VII. Intereses. Planilla. Costas. Honorarios

Conforme lo dispuesto por el art. 822 del Código Procesal Civil y Comercial, que regula lo relativo a la vigencia temporal de sus disposiciones, me encuentro con un juicio que ha tramitado en su etapa probatoria bajo la ley N°9683. Por lo tanto, serán sus disposiciones, las que habrán de regir, en los términos y con los alcances del Art. 14 de la Ley N° 6.204, en la presente resolución.

A continuación, trataré por separado y de forma independiente las cuestiones controvertidas enumeradas en el punto 2 de estos fundamentos, según lo dispuesto por el Art. 214 del CPCC de aplicación supletoria al fuero (ley 9531).

A los fines de resolver los puntos materia de debate y de acuerdo al principio de pertinencia analizaré los hechos y la prueba producida en la causa, a la luz de la sana crítica racional y de lo prescripto por los Arts. 126, 127 y 136 concordantes del CPCC (ley 9531) de aplicación supletoria en el fuero laboral.

Debo recordar, que por el principio o juicio de relevancia, me limitaré sólo al análisis de aquella prueba que considere relevante para la decisión de la causa.

PRIMERA CUESTION

Encuadramiento convencional de la relación laboral. Nulidad e inconstitucionalidad de de la Res. 1909/19 e inoponibilidad del CCT 781/20

1. Controvierten los litigantes sobre el convenio aplicable a la relación que existió entre las partes.

La parte actora invocó la aplicación del CCT 130/75 y la categoría de administrativo B. Aludió a la resolución 1909/19 y al CCT 781/20 y solicitó la nulidad e inconstitucionalidad de las disposiciones relativas a la remuneración.

La demandada, por su parte, sostuvo que la trabajadora se desempeñó cumpliendo tareas en la categoría 4 agente del CCT 1622/19E y que su remuneración era abonada conforme las escalas salariales allí previstas.

2. Así las cosas, es dable precisar que las cuestiones que motivan el presente pronunciamiento serán objeto de una armónica interpretación en conjunción con los principios directrices que integran el Derecho Colectivo del Trabajo, a saber: el principio de negociación y autonomía colectiva y el de libertad y democracia sindical. Tales preceptos, de raigambre constitucional y supralegal, se encuentran materializados en el Art 14 bis de nuestra Carta Magna, ley 14.250, Art 6 de la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales y en instrumentos internacionales, tales como el Convenio de OIT N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Art. 4), Arts. 2,11 y concordantes del Convenio N° 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación y el N° 154 sobre la negociación colectiva (Arts. 2, 5, 7 y 8).

En esa dirección, es el propio Estado el que protege a todo trabajador individualmente considerado y, correlativamente también ampara su derecho a agremiarse y concertar convenios colectivos de trabajo.

En el proceso de acción colectiva, las partes se desenvuelven en una situación recíproca de mayor equilibrio y, con facultades para establecer condiciones de empleo, que terminan incorporándose al otro sector principal del ordenamiento laboral, esto es, el Derecho Individual del Trabajo. El objeto de los CCT es institucionalizar y regular relaciones individuales de trabajo subordinado, fijadas en

forma colectiva entre prestadores y dadores de trabajo (Manual de Derecho Laboral - Julio Armando Grisolía, Capítulo XXI Negociación Colectiva, Convenios Colectivos, pág. 821).

Las convenciones colectivas se erigen en fuente normativa típica del contrato laboral y son el fruto de la negociación colectiva, entendido como un bien jurídico de tutela especial. Tal es la importancia que revisten estos instrumentos como resultado de los espacios de discusión, que desconocerlos o limitarlos importaría subvertir el mandato constitucional y convencional con la consecuencia de deslegitimar las funciones y la naturaleza propia de los sindicatos y de las entidades que representen al sector empresarial. En ese sentido Justo López los define como un “acto normativo autoritario de autonomía colectiva” (citado por Ackerman, Mario E. -Director-, “Tratado de Derecho del Trabajo”, Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe,2.007, t. VIII, “Relaciones Colectivas de Trabajo”, p. 355).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación sostiene que los convenios colectivos constituyen una manifestación cualificante de la función autorreguladora de las organizaciones sindicales y de empleadores, frente a la realidad dinámica. Para el Alto Tribunal, tanto las exigencias económicas, técnicas y productivas como los derechos o intereses individuales deben encontrar un adecuado balance en la conformación colectiva de las condiciones de trabajo, y ese balance sólo puede concebirse en un marco de respeto de las libertades recíprocas de los negociadores y sus representados.

Asimismo, en resguardo de la voluntad de negociación convencional, nuestro Máximo Tribunal provincial tiene dicho mediante sentencia N° 136 del 10-3-2009, recaída en autos “Ansonnaud, Luis Alberto vs. Aguas del Aconquija S.A. y otros s/ Cobro de pesos”, que “En primer lugar, no cabe prescindirse que, a diferencia de lo que acontece en el derecho individual del trabajo donde el trabajador es la parte más débil y está en un plano de desigualdad -inferioridad- respecto del empleador, en el derecho colectivo del trabajo ambos sujetos -la entidad gremial y la representación empresarial-, se encuentran equilibrados en cuanto a su poder de negociación, operando la autoridad administrativa como control de legalidad”.

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

2.1 Efectuadas las aclaraciones precedentes en relación a la premisa interpretativa que sustentará la línea argumentativa del decisorio, procederé a examinar las normas colectivas que motivaron la presente controversia:

a) El CCT N° 130/75 fue celebrado el 25 de julio de 1975. En él intervinieron, entre otras, la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina y la Cámara Argentina de Comercio. Este convenio, prevé que será de aplicación a todos los trabajadores que se desempeñen como empleados u obreros en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro o como administrativos en explotaciones industriales en general, o que tengan boca de expendio de los productos que elaboran, y en las agropecuarias, todos los que son representados por la Confederación General de Empleados de Comercio y sus filiales en todo el país. Asimismo, prevé que será aplicable a los empleados de la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina, y sus filiales, de los Institutos y Organismos que integraren la citada Confederación y los ocupados por las entidades gremiales empresarias cuyas actividades estén encuadradas en el mismo.

b) El 10/08/2017, Citytech S.A y la Sociedad de Empleados y Obreros del Comercio celebraron el CCT 1622/19E, cuya letra determina expresamente que tendrá un período de vigencia desde el 1/5/2017.

En su artículo 2 establece que será aplicable a empleados dependientes de la demandada de la provincia de Tucumán y, consagra la aplicación supletoria del CCT 130/75.

El acto administrativo de homologación por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, (en adelante MTESS), fue obtenido el 23/10/2019 por resolución N° 1909/19-APN-SECT, dictada en el expediente 1.772.065/17.

c) El CCT N° 781/20 firmado el 24/10/2019, por la Federación Argentina de empleados de Comercio y Servicios –FAECYS- y por la Cámara Argentina de Centros de Contacto (CACC), se encuentra homologado por la autoridad de aplicación mediante Resolución n° 880/2020 del MTE y SS (29/07/2020), que fue debidamente publicada el 03/08/2020.

Regula la actividad concreta desarrollada por las empresas prestadoras de Servicios de Contacto y Procesos de Negocios para terceros (Art. 1) y es aplicable a trabajadores que se desempeñen en dichas empresas dentro del ámbito del territorio nacional, con excepción de la ciudad de Córdoba (Art. 3).

3. Ahora bien, en el análisis de la cuestión traída a estudio, cabe señalar que el tema del encuadre convencional, entraña una discusión netamente judicial que gira en torno a establecer si un determinado trabajador, sector o grupo de trabajadores, queda comprendido dentro del ámbito personal o profesional de aplicación de un convenio colectivo de trabajo, de acuerdo a la representatividad de las partes signatarias del acuerdo respecto de aquel o aquellos.

Para ello, resulta necesario analizar lo establecido por la normativa vigente en materia de negociación colectiva (ley N° 14.250), sus modificatorias; y los convenios colectivos en particular:

a) En ese orden de ideas, el Art. 3 inc. e) de la ley 14.250 prescribe que los convenios dentro de sus contenidos obligatorios deberán contemplar por escrito el período de vigencia pero nada dice respecto de límites máximos o mínimos dirigidos a las partes, los que los dota de plena disponibilidad para el tratamiento del ámbito temporal. La prerrogativa legal se ajusta, en este caso, a los preceptos contemplados en el artículo 14 bis en materia de libertad sindical y derecho a la negociación colectiva en tanto respetan el libre establecimiento del plazo de vigencia como contenido de la negociación (Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo, Director Julio C. Simon, Coordinador Leonardo Ambesi, Tomo II, pág 6).

Al respecto, Héctor García afirma: “Nuestra legislación no impone límites a la vigencia del convenio colectivo; no establece períodos mínimos ni máximos, lo cual otorga plena disponibilidad a las partes sobre el ámbito de aplicación temporal, que pueden entonces configurarlo en unidades de tiempo (una fecha o un número de meses o de años) o también en función de la realización de una obra o un servicio determinados. Las partes se encuentran habilitadas incluso para acordar la retroactividad, total o parcial, del convenio, así como para estipular períodos de vigencia indeterminados, respetando, en todos los supuestos, la obligación formal de expresarlo por escrito en el instrumento (12), conforme ordena el art. 3°, inciso e), LNC: 'Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:...e) El período de vigencia'” (Ultraactividad y sucesión de convenios colectivos en el ordenamiento argentino, más algunas nuevas apreciaciones en torno a la tesis de la 'incorporación al contrato de trabajo'”, DT 2015 (marzo), 495, La Ley AR/DOC/70/2015) (cfr. CSJT en la causa “Varvaro Víctor Adolfo vs. Citytech S.A s/cobro de pesos”, sentencia N° 1611 del 18/11/2023).

b) Según lo establecido en los Arts. 1, 3 inciso b) y 4 primer párrafo de la Ley 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 resulten 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).

c) De conformidad con el art. 5 de la Ley N° 14.250 -sustituido por el art. 12 de la Ley N° 25.877: “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”.

La norma es categórica en cuanto a que -a falta de disposición expresa de las partes colectivas- el comienzo de vigencia de los convenios colectivos está dado por el acto administrativo de homologación. (“Varvaro Víctor Adolfo vs. Citytech S.A s/cobro de pesos”, sentencia N° 1611 del 18/11/2023).

Además, distingue entre el acto que resuelve la homologación o el registro, según el caso, porque los convenios colectivos de empresa o grupo de empresas pueden directamente ser registrados y no requieren homologación si no lo solicita una parte (Art 4, párrs 3° y 4°, ley 14250). En cambio los convenios nacionales, regionales o de otro ámbito territorial, el convenio intersectorial o marco, los convenios de actividad y de profesión, oficio o categoría, siempre requieren homologación (Derecho Colectivo del Trabajo, Carlos Alberto Etala, pág 368).

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

La homologación es el acto por el cual el estado, a través del MTESS aprueba la convención colectiva pactada por las partes, otorgándole efecto de generalidad e imperatividad para todos lo sujetos comprendidos en su ámbito (Manual de Derecho Colectivo del Trabajo, Mariano Recalde, pág. 385).

La homologación tiene carácter constitutivo: si no está homologado, el acuerdo de las partes no tiene valor de CCT, ni siquiera de contrato de derecho privado, que obliga a quienes lo han suscripto - excepto el convenio de empresa. (Manual de Derecho Laboral - Julio Armando Grisolía, Capítulo XXI Negociación Colectiva, Convenios Colectivos, pág 823).

3.1 Sentado lo anterior, es dable poner de relieve que los convenios referenciados en el apartado 2.1, han sido celebrados y suscriptos por las partes legitimadas para ello, tanto por el ámbito sindical como empresario, no han sido objetados por sus firmantes y han sido homologados por la autoridad administrativa, y debidamente registrados.

Entonces, a efectos de precisar la fecha de entrada en vigencia de los respectivos CCT, cabe tener presente que:

a) El convenio mercantil 130/75 abarca actividades mercantiles o comerciales, que comercialicen bienes o servicios en todo el ámbito del país (Arts. 1 y 2). La aplicación de este convenio con anterioridad al CCT 781/20, encuentra su fundamento en la Resolución 782/2010 que homologó el acuerdo entre FAECyS y entidades empresarias, y estableció condiciones laborales y salariales para los trabajadores comprendidos en el CCT 130/75. En el Art 8 de dicha resolución, fue pactada la jornada de 36 horas semanales para los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de call center para terceros.

En ese sentido, la negociación colectiva se desarrolló en el marco del CCT 130/75, incluyendo explícitamente en sus previsiones a los trabajadores de los centros de contacto.

b) Por otro lado, el CCT 1622/19E, es un convenio colectivo de empresa y como tal - en la redacción actual del Art 4 de la Ley 14.250 - no requiere necesariamente para su vigencia ser homologado, disponiendo expresamente la aplicación retroactiva de sus cláusulas al 01/05/2017.

c) En relación al convenio de actividad N° 781/20, nuestra Corte Suprema de Justicia de la provincia, en el fallo “Medina José María vs. Aegis Argentina SA S/ Cobro de pesos” (sentencia N° 1605 del 18/12/2023) sostuvo: “es específico de la actividad de Servicios de Contactos y Procesos de Negocios para terceros, siendo una actividad que es independiente y diferenciada de cualquier otra y que, como consecuencia de ello, requiere que se fijen de manera específica y autónoma las normas que regirán las relaciones laborales entre los trabajadores del sector y sus empleadores, lo cual aquí se fija” (conf. Art. 2°).

Como corolario de lo expuesto, estimo que el personal dependiente de las empresas de call centers, en el comienzo de la explotación de la actividad estuvo encuadrado dentro de las implicancias del CCT 130/75. Luego, la empresa Citytech S.A reglamentó su propia actividad a través del Convenio de empresa N° 1622/19, para finalmente adherir a las disposiciones del CCT 781/20, en virtud a las especificidades y particularidades propias de la actividad.

Tengo presente que el convenio de empresa comenzó a regir desde el 01/05/2017, atenta a la estipulación particular y expresa que contiene en sus disposiciones. En lo que respecta al CCT de actividad 781/20 estaré a la fecha de su homologación, la cual tuvo lugar el 29/07/2020.

3.2 Sentado el criterio relativo a la vigencia de las normas colectivas, a los fines de poder establecer el encuadre convencional que corresponde dar al caso concreto es un dato relevante a considerar la fecha de inicio del vínculo laboral, lo que aconteció el 01/12/2017.

En consecuencia, no puedo dejar de soslayar que la actora comenzó a trabajar en relación de dependencia para la demandada, encontrándose vigente el régimen convencional 1622/19E, lo que determina la inexistencia de derechos adquiridos al amparo del CCT 130/75, por cuanto su ingreso fue con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la convención colectiva.

A más de lo expresado, la parte actora no cuestionó la representación de las partes signatarias del convenio, como tampoco el alcance de su representatividad.

En consecuencia, a la luz de la preeminencia de la autonomía de la voluntad colectiva, considero el vínculo de trabajo entre la Sra. Figueroa y la accionada, se estructuró bajo la aplicación del CCT 1622/19E y, posteriomente el CCT de actividad 781/20, vigente al momento de la extinción de la relación laboral. Así lo declaro.

4. En relación a los planteos de inconstitucionalidad a la resolución 1909/19 y la oponibilidad del CCT 781/20, articulados por la parte actora, la vigencia y aplicabilidad tanto del convenio de empresa como de actividad, ya fue determinada. Es dable recordar que, las normas colectivas fueron celebradas en ejercicio de la autonomía de la voluntad, en el marco de la representación atribuida a la parte sindical y empresaria, y además han cumplido íntegramente con los aspectos formales inherentes al proceso de creación previsto normativamente (cfr. Ley 14.250).

Es que, los convenios acordados son intrínsecamente autónomos, resultando imperativo respetar la legitimación negocial. En concordancia con ello, constituye presupuesto esencial para acceder a la homologación de la autoridad administrativa, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general. Por tanto, no corresponde descartar la aplicación de normas colectivas que cumplen con los debidos recaudos legales, y emanan del ámbito de negociación colectiva.

En mérito a lo expuesto, rechazo los planteos de inconstitucionalidad a la resolución N°1909/19 y de inoponibilidad al CCT 781/20 incoados por la parte actora. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTION

Categoría laboral de la trabajadora

1. Determinada la aplicabilidad del CCT 1622/19E y 781/20 a la relación habida entre las partes, debo establecer, conforme a las labores realizadas, qué categoría le correspondía a la trabajadora dentro de los respectivos convenios.

El convenio de empresa en su Art 8 contempla la categoría 1 (personal de mantenimiento), categoría 2 (personal administrativo), categoría 3 (personal ejecutivo multicanal) y categoría 4 (personal de operación). Esta última agrupa a los trabajadores que para el cumplimiento de su tarea principal interactúan con terceros (usuarios de los clientes) de los servicios prestados a través de cualquier medio de comunicación a distancia, independientemente del medio tecnológico y/o de comunicación que utilicen para la tarea y seguidamente, enuncia las tareas comprendidas: atención al cliente, mesa de ayuda/soporte técnico, gestión de servicios, soporte operativo y jerárquico.

En atención a que las características propias de las tareas ejecutadas por la Sra. Figueroa, considero que detentaba la categoría 4 del CCT 1622/19E, (la que además, se corresponde con el personal de la categoría 3 operación A, del CCT 781/20, de conformidad con su Art. 9). Así lo declaro.

TERCERA CUESTION

Jornada de trabajo

Al pronunciarse sobre las características de la relación laboral, la parte actora precisó que los días y horarios de trabajo hasta el período julio/2021 fueron de 6 hs, 5 día a la semana, de lunes a viernes de 10 a 16 horas.

Por otro lado, la demandada expresó que la actora prestaba una jornada de lunes a viernes de 10 a 16 horas.

Ahora bien, es oportuno señalar que en materia laboral, las partes adoptan un posicionamiento en la etapa prejuidicial de intercambio telegráfico, por lo que también resulta relevante considerar el contenido de dichos emplazamientos.

De la lectura del intercambio epistolar observo que:

a) en TCL del 20/05/2022 la accionante intimó a Citytech S.A de la siguiente manera: *"Intimo a Ud. ajuste su conducta a derecho y a la buena fe contractual. Abone las Diferencias Salariales Adeudas en Base A La Fraudulenta Y Defectuosa Registración Empleada por su parte. Esta persona cumple una carga de 25 hs semanales bajo sus órdenes [...]"*

b) en CD del 23/05/2022 la demandada rechazó las manifestaciones vertidas en el TCL remitido por la accionante. Así también expresó: *"[...] FALSA LA JORNADA QUE DENUNCIA Aclarado lo anterior,y para el hipotético caso que sea de aplicación lo acordado mediante la Resolución S.T. 782/2010 del 16/0672010, lo cierto es que corresponde considerar lo dispuesto por el Art. 198 de la CLT y no el Art. 92 ter de la LCT por cuanto si la jornada máxima de la actividad fuera de 36 hs., su jornada de 24 hs. semanales encuadra en las previsiones del Art 198 de la LCT y, desde esa óptica, no puede pretender que se pagase el trabajo como si fueses de 48 hs [...]".*

A fin de dilucidar la presente cuestión, tengo presente los recibos de haberes incoporados a la causa, los cuales fueron objeto de reconocimiento por la parte actora.

Del examen tales instrumentos, concluyo que el sueldo básico percibido por la trabajadora fue liquidado en forma proporcional a una carga horaria de 24 horas semanales.

Por tanto, ante la ausencia de otro elemento probatorio que respalde la versión de los hechos brindada por la actora, estimo que la Sra. Figueroa se desempeñaba en jornadas de 24 horas semanales. Así lo declaro.

2. La cuestión litigiosa radica entonces en determinar que se entiende por jornada legal o convencional vigente para los trabajadores de call center y que remuneración le correspondía percibir al trabajador que, como en el presente caso, trabajaba por debajo de la jornada máxima legal de 8 horas diarias y 48 horas semanales (Ley N° 11.544)

Así las cosas, la clave dirimente consiste en dilucidar si la jornada de 24 horas semanales que cumplía la accionante en el Call Center de la accionada, obligaba a esta última al pago de un salario completo, o de uno reducido y proporcional a las horas trabajadas.

3. Sentado lo anterior, es oportuno mencionar que el Convenio de empresa 1622/19 en su art. 4, determina para los trabajadores comprendidos en la categoría 4 de operaciones, un sistema de jornada de hasta 36 horas semanales como máximo, conforme lo establecido por el art. 198 LCT. A su vez, en casos de jornadas por un tiempo menor a las 36 horas, el salario básico será el establecido en la escala salarial del convenio, según la extensión de la jornada pactada.

Por su parte, el CCT 781/20 prevé en idéntico sentido, una jornada máxima de 36 horas semanales para categoría operaciones A y B, también conforme Art. 198 LCT y pago acorde a las escalas previstas en su Art. 10.

Lo antes expuesto, me permite arribar a las siguientes conclusiones:

a) Ambas normas colectivas fijaron para los trabajadores de call center pertenecientes a la categoría operaciones, una jornada laboral máxima de 36 horas semanales. Tal regulación guarda correspondencia con lo mentado por la Resolución 782/2010 del Ministerio de Trabajo. Esta última, al considerar las condiciones especiales en las que desarrollan su actividad los trabajadores de empresas de servicios de call center determinó un régimen de jornada laboral de hasta 6 días por semana, laborables 6 horas diarias, estableciendo que el salario se liquidaría según el régimen de jornada acordada.

b) Las cláusulas contenidas en los convenios, encuadran la jornada pactada en las previsiones del Art 198 de LCT, norma que estipula una modalidad de contratación con jornada laboral reducida y enumera los supuestos en lo que es factible reducir la máxima legal, entre ellos: las disposiciones

reglamentarias, contratos individuales o convenios colectivos.

c) La jornada y la remuneración, constituyen condiciones de trabajo, que forman parte indudable de las facultades de negociación con las que cuentan los representantes sindicales para acordar con el conjunto de entidades empleadoras. Tal fue el criterio sostenido por el Máximo Tribunal Provincial en la causa Rodríguez Daniela Soledad vs. Aegis Argentina S.A. s/ cobro de pesos (sentencia del 29/11/2023)

En ese contexto, resulta perfectamente posible que colectivamente se negocie la reducción de la jornada máxima y se convenga una remuneración proporcional a las horas trabajadas. Esto como consecuencia del principio según el cual el tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo determina la medida en que se adquiere su derecho a percibir una remuneración.

Si en el marco de lo colectivo, fue pactada una jornada de labor inferior a la habitual, es válido que los dependientes perciban un salario ajustado a la cantidad de horas efectivamente cumplidas.

Sobre el particular, añado que los principios integrantes del derecho colectivo del trabajo deben constituirse en guía para una interpretación sistémica y armónica de las cláusulas convencionales.

Por consiguiente, considero que la reducción del salario en proporción a las horas trabajadas, pactada en convenios colectivos debidamente homologados, impide reclamar el devengamiento de la remuneración de un trabajador de jornada completa. Así lo declaro.

CUARTA CUESTION

Remuneración correspondiente. Existencia de diferencias salariales

Sobre este punto y, conforme lo resuelto en las cuestiones precedentes en relación a la plena aplicabilidad del CCT 1622/19E y del CCT 781/20, la jornada y la validez del pago proporcional, no corresponde el cálculo de diferencias salariales por los períodos reclamados, conforme jornada de 48 hs del CCT 130/75, el cual ya determiné que no resulta aplicable a la relación laboral de la accionante con la demandada.

En consecuencia, corresponde rechazar la pretensión de cobro de diferencias salariales. Así lo declaro.

QUINTA CUESTION

Distracto: fecha, causa y justificación

Ambas partes resultan coincidentes en que la extinción del vínculo se produjo por despido indirecto del 03/06/2022.

El informe del Correo Oficial, da cuenta que el TCL por el cual la actora configuró el despido indirecto fue impuesto el 03/06/2022 y entregado el 06/06/2022.

Por tanto, de conformidad con la teoría recepticia imperante en el fuero laboral, declaro como fecha de extinción del vínculo entre la accionada y la Sra. Figueroa el 06/06/2022.

2. A los efectos de dirimir esta cuestión, en primer lugar, es necesario recordar que el art. 243 de la LCT, a saber: a) que la comunicación por la cual se denuncie el contrato de trabajo se curse por escrito; b) que en el instrumento se consigne la expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato; c)y la invariabilidad de la causa de recisión contractual.

A su vez, de conformidad con lo dispuesto en el los Arts. 242 y 246 de la LCT, considero oportuno recordar que, a los fines de justificar un despido indirecto, se deben reunir los siguientes requisitos: a) que se configure una injuria laboral, derivada de un acto contra derecho imputable al empleador por la inobservancia de sus deberes contractuales, que cause un daño en la relación; b) que frente a esa injuria, el trabajador reaccione causalmente, en forma proporcionada y oportuna.

También es requisito necesario para la válida ruptura de la relación, una intimación previa, que debe además de invidualizar los hechos u omisiones que configuren incumplimientos, y cuya corrección se solicita; contener el apercibimiento bajo el cual se efectúa el emplazamiento. Ello, con la finalidad de obtener de la otra parte una revisión de la supuestamente viciosa conducta de que se trata y, de esta manera, posibilitar el ejercicio del derecho a réplica y para garantizar la posibilidad de esgrimir oportunamente sus defensas; todo lo cual, hace a un elemental deber de obrar de buena fe. Al respecto, se ha sostenido que “El principio de buena fe impone al trabajador el deber de intimar previamente el cese de los incumplimientos calificados de injuriosos, apercibiendo de las consecuencias a generarse” (CNAT, Sala VIII, 12-5-97, “D.R. V. c/ C.A. y ot.”, D.T. 1998-A-310, entre muchas otras, cit. en Vázquez Vialard, págs. 443 y 446).

Debe tenerse en cuenta, además, que la gravedad de la injuria que se invoca en sustento del despido, debe ser objetiva. Esto quiere decir, que su valoración es privativa de los jueces, y debe ser analizada desde un punto de vista cualitativo o cuantitativo, relacionado ello, con la proporcionalidad, la contemporaneidad y la razonabilidad de la falta cometida y la conducta rupturista asumida. Por lo tanto, habrá injuria siempre que, producidas las pruebas a cargo del denunciante, a criterio del juez, haya agravio suficiente para denunciar el contrato por justa causa.

Ahora bien, conforme se desprende del intercambio epistolar adjuntado en la causa, la actora intimó a la accionada por TCL del 20/05/2022: *“Intimo a Ud. ajuste su conducta a derecho y a la buena fe contractual. Abone las Diferencias Salariales Adeudadas en Base A La Fraudulenta Y Defectuosa Registración Empleada por su parte, toda vez que esta persona cumple una carga de 25 hs semanales bajo sus órdenes. Todo ello en plazo de 72 horas de recibida la presente. Practicaré retención de tareas hasta que rectifique mi situación. En base a las condiciones insalubres para este tipo de labor se llevó a cabo el 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, acuerdo que manifiesta en su art. 8: “Ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de Call center para terceros y conforme las previsiones del art. 198 lct las partes convienen que dichas empresas podrán contratar personal para prestar éstas tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas” previendo por sus “condiciones especiales” una jornada reducida. (RES. ST 782/2010).- Siendo la jornada aplicable entonces de 36 horas semanales para el caso de este tipo de empresas, y al existir un exceso en mis prestaciones en base al art. 92 ter de la LCT y según esos parámetros, solicito proceda con el pago de jornada completa y las diferencias que surgieren de los períodos no prescriptos. 1-Rectifique mi salario y registración en mi recibo de haberes. 2-Efectué la correspondiente paga a partir de mi próxima mensualidad. 3-Abone las diferencias salariales de los periodos no prescriptos. 4- Efectué los Aportes a La Seguridad Social conforme a derecho y lo detalladamente descripto. 5- Requiero seguir trabajando, Respete estabilidad Remuneración y Buen Nombre. 7- Cese en su Omisión, ya que trabajar todo este tiempo para Ud. fuera de la realidad económica y jurídica de las cosas me agravia moralmente (independientemente del reclamo de las Diferencias Salariales de los Períodos No Prescriptos que ampara la ley).*

***ADHIERO** a: Convenio Colectivo de Trabajo 130/75 Homologado por Resolución S.T. 782/2010 (convenio de empleados de comercio) y entendimiento Jurisprudencial del mismo en relación a mis tareas de trabajador de Call Center.*

***RECHAZO:** Acuerdo de Empresa SEOC-CITYTECH 1622/2019 Homologado por Resolución 1909/2019 (limite 36 horas semanales, categoría 3 y 4. Incidente de hecho nuevo); Convenio Colectivo de Trabajo 781/20 Homologado por Resolución 880/2020 (29/07/2020) entre FAECYS y Cámara Argentina de Centros de Contacto; y cualquier otra forma por la que pretenda poner en duda las diferencias salariales o proponer una regresión de derechos.*

Los Acuerdos, Convenios y Resoluciones que propone, rompen con todos los principios del derecho laboral: 1- no tutelan, ni protegen al trabajador; 2- desalientan la continuidad atentando la buena fe, 3- Proponen una solución retrógrada, contraria a la supremacía de la realidad, e intenta burlar el avance jurisprudencial. 4- Es irrazonable, favorece solo a las empresas y no se mantienen sino que se menoscaban derechos adquiridos de los dependientes 5- Se imponen intentando perpetuar el fraude de los grupos hegemónicos empresarios dominantes y sus singulares acuerdos. 6- Cambian el "Rótulo" sin que se modifique ninguna condición Objetiva en la labor, que amerite los acuerdos con los que se intenta defender. 7- Intenta de forma desesperada, soslayar años de evolución jurisprudencial. 8- Desde el comienzo de las actividades de las Empresas de Call Centers en nuestra Provincia se aplicó el CCT 130/75 homologado por la Res. S.T 782/2010, y lo sostuvo mientras le fue conveniente, mas con estas medidas está claro que intenta eludir el cobro de las diferencias salariales que debe a este y a todos los dependientes que trabajaron en proporción mayor a las 24 hs semanales.

En caso de silencio o negativa de mis fundadas y detalladas prerrogativas, me consideraré gravemente injuriado, despedido por su exclusiva responsabilidad y accionaré judicialmente. Queda ud debidamente notificado."

Ante la negativa de la accionada al requerimiento cursado, la Sra. Figueroa comunicó su despido indirecto en TCL del 03/06/2022: *"Rechazo su postura de omisión, silencio y negativa, por ser absolutamente falsa, maliciosa e improcedente. Perpetúa el fraude laboral tornando descartable a los dependientes. Esta parte ha intimado: "1-Rectifique mi salario y registración en mi recibo de haberes. 2- Efectúe la correspondiente paga a partir de mi próxima mensualidad. 3- Abone las diferencias salariales de los periodos no prescriptos que surgen de la fraudulenta y defectuosa registración señalada. 4- Efectúe los Aportes a La Seguridad Social conforme a derecho y lo detalladamente descripto. 5- Requiero seguir trabajando Respete estabilidad Remuneración y Buen Nombre. 7-Cese en su Omisión, ya que trabajar todo este tiempo para Ud. fuera de la realidad económica y jurídica de las cosas me agravia moralmente (independientemente del reclamo de las Diferencias Salariales de los Períodos No Prescriptos que ampara la ley).*

***ADHIERO a:** Convenio Colectivo de Trabajo 130/75 Homologado por Resolución S.T. 782/2010 (convenio de empleados de comercio) y entendimiento Jurisprudencial del mismo en relación a mis tareas de trabajador de Call Center.*

***RECHAZO:** Acuerdo de Empresa SEOC-CITYTECH 1622/2019 Homologado por Resolución 1909/2019 (limite 36 horas semanales, categoría 3 y 4. Incidente de hecho nuevo); Convenio Colectivo de Trabajo 781/20 Homologado por Resolución 880/2020 (29/07/2020) entre FAECYS y Cámara Argentina de Centros de Contacto; y cualquier otra forma por la que pretenda poner en duda las diferencias salariales o proponer una regresión de derechos.*

Los Acuerdos, Convenios y Resoluciones que propone, rompen con todos los principios del derecho laboral: 1- no tutelan, ni protegen al trabajador; 2- desalientan la continuidad atentando la buena fe, 3- Proponen una solución retrógrada, contraria a la supremacía de la realidad, e intenta burlar el avance jurisprudencial. 4- Es irrazonable, favorece solo a las empresas y no se mantienen sino que se menoscaban derechos adquiridos de los dependientes 5- Se imponen intentando perpetuar el fraude de los grupos hegemónicos empresarios dominantes y sus singulares acuerdos. 6- Cambian el "Rótulo" sin que se modifique ninguna condición Objetiva en la labor, que amerite los acuerdos con los que se intenta defender. 7- Intenta de forma desesperada, soslayar años de evolución jurisprudencial. 8- Desde el comienzo de las actividades de las Empresas de Call Centers en nuestra Provincia se aplicó el CCT 130/75 homologado por la Res. S.T 782/2010, y lo sostuvo mientras le fue conveniente, mas con estas medidas está claro que intenta eludir el cobro de las diferencias salariales que debe a este y a todos los dependientes que trabajaron en proporción mayor a las 24 hs semanales.

A causa de las múltiples injurias especificadas y la falta del cambio en su postura es que me considero gravemente injuriado, despedido por su exclusiva responsabilidad y accionaré judicialmente.

Intimo a ud. en plazo de 72 hs abone indemnización por antigüedad, sac, sac prop, preaviso y liquidación final conforme LCT; salarios adeudados y diferencias salariales por períodos no prescriptos; intimo haga entrega del Certificado De Remuneraciones Y Servicios Y Certificado De Trabajo Del Art 80. Todo esto bajo apercibimiento de accionar judicialmente con las consecuencias impuestas en la ley 25.323 y ccs. Queda ud debidamente notificado."

Del análisis de las misiva rupturista, resulta que la actora ha invocado como causal de extinción de la relación laboral: las diferencias salariales por los períodos no prescriptos, y la no regularización de

su situación salarial con vistas a las futuras liquidaciones de sueldo.

En tal sentido, correspondía a la accionante acreditar -en primer lugar- la existencia de los hechos alegados como causa del despido, ya que conforme lo dispuesto por el ordenamiento procesal (Art. 322 del CPCC supletorio) la carga probatoria incumbe a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido.

Ahora bien, conforme lo tratado en las cuestiones precedentes, la trabajadora se encontraba correctamente categorizada y remunerada de acuerdo a sus condiciones laborales, por lo que no resulta procedente el reclamo por diferencias salariales.

3. En consecuencia, al no haberse demostrado la concurrencia de ningún extremo justificativo de la decisión rupturista, que habilite el desplazamiento del principio de conservación del contrato de trabajo (Art.10 de la LCT), considero que el contrato de trabajo que medió entre las partes se extinguió por despido indirecto injustificado. Por lo tanto, la actora no tienen derecho al cobro de los rubros indemnizatorios de ley. Así lo declaro.

SEXTA CUESTION

Procedencia de los rubros reclamados

La actora pretende el cobro de la suma de $ 2.418.603,15, o lo que en más o menos resulte de las probanzas de la causa, con más los intereses, gastos y costas

Conforme lo prescribe el Art 214 inc. 6 del CPCCT, analizaré por separado cada rubro pretendido a la luz de lo normado por el CCT aplicable.

1. Indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC s/preaviso, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, diferencias salariales (julio 2020/ junio 2022), Art. 2 de la ley 25.323, DNU 886/2021

En atención a lo resuelto en la cuarta cuestión y quinta cuestión, estos conceptos no pueden prosperar. Así lo declaro.

2. SAC proporcional. Vacaciones proporcionales no gozadas

De la documentación exhibida por la demandada (CPA N° 3) surge que en el período junio 2022, la Sra. Figueroa percibió el monto de $19.452,25 en concepto de SAC proporcional y, la suma de $ 8.869,41 por vacaciones no gozadas.

En atención a lo dispuesto por los arts. 156 y 157, el rubro reclamado resulta procedente en la proporción pagada de menos. Su importe lo determinaré en planilla adjunta. Así lo declaro.

3. Art 80 LCT

El Art. 80 de la LCT, regula lo que a nivel doctrinario y jurisprudencial, se afirma que son dos obligaciones del empleador: a) la entrega de la constancia documentada del depósito de los aportes y contribuciones correspondientes a la seguridad social y sindicales y b) la entrega de un certificado de trabajo, con las indicaciones que prevé el segundo párrafo del mismo artículo, a las que debe adicionarse la información sobre la formación profesional adquirida por el trabajador, de acuerdo con la modificación introducida por la Ley 24576.

Jurisprudencialmente se estableció que, la mera puesta a disposición en forma telegráfica de los certificados a los que alude el citado artículo 80 de la LCT no constituye el cumplimiento de la obligación de entrega prevista en dicha norma, debiendo la empleadora arbitrar los medios para que se haga efectiva la entrega, recurriendo de ser necesario a la consignación judicial.

Es necesario poner de manifiesto, que el Art. 80 de la LCT, se complementa con la norma del Art. 12 inc. g de la Ley 24.241, en tanto que el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, pone en cabeza de los empleadores la obligación de extender a los afiliados y beneficiarios del sistema, las certificaciones de los servicios prestados, las remuneraciones percibidas, los aportes retenidos y toda otra documentación necesaria para el reconocimiento de servicios u otorgamiento de cualquier prestación (Ackerman, Mario E. -Director-, "Tratado de Derecho del Trabajo", Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2005, t. III., págs. 64/66).

Por el Art. 45 de la Ley 25345, se agrega un último párrafo al Art. 80 de la LCT, por el cual se sanciona la no entrega de las certificaciones dispuestas, con una indemnización a favor del trabajador y a cargo del empleador. Pero además el decreto 146/01, al reglamentar el Art. antes referido, introdujo un requisito: la intimación fehaciente al empleador, transcurridos 30 días corridos del despido para su entrega.

Tal situación se encuentra acreditada en la causa, de conformidad con el telegrama del 08/07/2022.

En la pieza postal referida, la trabajadora intimó a la empleadora, ya transcurridos los 30 días corridos de haberse configurado el despido (06/06/2022) a la entrega de las certificaciones del Art. 80 LCT, bajo apercibimiento de ley.

Sin perjuicio que la demandada haya manifestado que su mandante puso a disposición de la trabajadora la liquidación final y las certificaciones de trabajo, dentro del plazo de los 30 días que manda la ley, en la causa no aportó elemento probatorio alguno para demostrar que cumplió con su obligación de entregar los certificados de trabajo del art. 80 de la LCT.

Por lo expuesto, el rubro reclamado resulta procedente. Así lo declaro.

SEPTIMA CUESTION

Intereses. Planilla. Costas. Honorarios

1. Intereses

Ahora bien, atento a la naturaleza alimentaria de los créditos reclamados por los actores; el transcurso del tiempo; la depreciación monetaria; la situación de emergencia en la cual se encuentra atravesando nuestro país al igual que el proceso inflacionario, de público y notorio conocimiento; los salarios impagos, deberán ser actualizados con el método de la tasa activa del Banco Nación Argentina desde que las sumas son debidas (Arts. 128 de la LCT) y hasta su efectivo pago (cfr. Art. 47 del CPL).

Ello, con sustento en la doctrina legal sentada por nuestra CSJT en sentencia N° 1422/2015 del 23/12/2015 "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones" conforme la cual el Alto Tribunal ratifica la decisión de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina (conf. CSJT, sentencias N° 937 del 23/09/14, N° 965 de fecha 30/09/14, N° 324 del 15/04/2015, entre otras), y expresa que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes: "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) y en base a lo dispuesto por el Art. 768 del Código Civil y Comercial de la Nación, considero que deviene razonable la aplicación de dicha

tasa de interés. Así lo declaro.

En consecuencia, corresponde practicar la planilla discriminatoria de condena.

2. Planilla de Capital e Intereses

Como base de cálculo para la confección de la planilla, los rubros declarados procedentes, los calcularé, sobre la base de remuneración que le correspondía percibir a la actora, sobre la base de remuneración correspondiente categoría 3 Operación A del CCT 781/20.

Además, incluiré los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, en virtud del criterio sustentado por la CSJN, en la causa "Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A, sentencia del 01.09.2009", al que me adhiero, en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Adjunto planilla de capital e intereses en archivo en formato PDF, la cual forma parte integrante de la presente resolución.

3. Costas

En cuanto a la imposición o distribución de costas, considero que, debe evaluarse desde una visión global del juicio y no por análisis aritméticos de las pretensiones y resultados (cfr. Arazi Roland y Fenochietto Carlos, Régimen del Código Proc. Civ. y comercial de la Nación, Astrea, 1994, p. 120, citado por CSJT, en sentencia n° 415, del 07.06.04).

Es principio general que el uso de la facultad legal de eximición -total o parcial- del cargo de las costas, reconoce un margen de prudente discrecionalidad que el juzgador debe llenar racionalmente atendiendo a las particulares circunstancias del caso. Tal criterio se corresponde con el innegable carácter excepcional que reviste toda exención en la materia, como consecuencia de la imperatividad con que ha sido consagrado el principio del vencimiento objetivo en nuestra ley ritual.

Por ello, si bien fueron rechazados la mayoría de los rubros reclamados por la parte actora, no pierdo de vista que la presente acción ha sido interpuesta con anterioridad a los pronunciamientos emitidos por nuestro Máximo Tribunal Provincial sobre la materia objeto central del debate, por lo que estimo que los accionantes tuvieron razones probable para litigar conforme Art 61 inc 1 del CPCCT, de aplicación supletoria.

Por lo expuesto, y de conformidad con lo dispuesto en el Art. 61 del CPCCT, impongo las costas por el orden causado. Así lo declaro.

4. Honorarios

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 inc. 2 del CPL. En atención al resultado arribado en la litis, y a su naturaleza, es de aplicación el artículo 50 inc. b del CPL, por lo que tomo como base regulatoria el 30% del monto de la demanda actualizado desde la fecha de interposición de la demanda al 30/09/2024 cuyo monto asciende a la suma de $2.104.185 (30% de $7.013.949).

Al tener presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito, lo dispuesto por los Arts. 12, 15, 38, 42 y concordantes de la Ley N° 5.480, Art. 51 del CPL, Art. 1 de la Ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6.715, regulo los honorarios de la siguiente manera:

a) Al letrado **MIGUEL ANGEL NADER** por sus actuaciones profesionales en el carácter de apoderado de los actores, en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $195.689 (6%

+ 55% por el doble carácter), más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N° 6.059 (Art. 26 inc. k).

En atención a lo previsto en el art. 38 in fine de la ley de honorarios que expresamente dice: “En ningún caso los honorarios del abogado serán inferiores al valor establecido para una (1) consulta escrita vigente al tiempo de la regulación”, se procederá a regular el mínimo arancelario -una consulta escrita- ello por cuanto la aplicación de los porcentuales de ley, arrojan como resultado un monto inferior al mínimo garantizado por la ley arancelaria.

En consecuencia, le corresponde la suma de $400.000,00 (valor de la consulta escrita).

b) Al letrado **RAFAEL RILLO CABANNE**, por sus actuaciones en el carácter de apoderado de la parte demandada en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $358.763 (11 % + 55%, por el doble carácter), más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N° 6.059 (Art. 26 inc. k).

En atención a lo previsto en el art. 38 in fine de la ley de honorarios que expresamente dice: “En ningún caso los honorarios del abogado serán inferiores al valor establecido para una (1) consulta escrita vigente al tiempo de la regulación”, se procederá a regular el mínimo arancelario -una consulta escrita- ello por cuanto la aplicación de los porcentuales de ley, arrojan como resultado un monto inferior al mínimo garantizado por la ley arancelaria.

En consecuencia, le corresponde la suma de $400.000,00 (valor de la consulta escrita).

Por ello,

RESUELVO

I. RECHAZAR los planteos de nulidad e inconstitucionalidad de la Res. 1909/19 e inoponibilidad del CCT 781/20 interpuestos por la parte actora, por lo tratado.

II. RECHAZAR la demanda promovida por la Sra. **ELIANA BELEN FIGUEROA** DNI N° 39.571.968 con domicilio en Moreno 57 Piso 2 Depto. 12 de esta ciudad en contra de **CITYTECH S.A**, con domicilio en Av. Adolfo de la Vega 345 de esta ciudad, en relación a los rubros y sanciones que especifico a continuación: indemnización artículo 245 LCT, preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, sac s/ integración mes de despido, Art. 2 de la Ley N° 25.323, diferencias salariales por los períodos julio 2020/ junio 2022, DNU 886/2021.

En consecuencia, **ABSUELVO** a la accionada CITYTECH S.A de los rubros detallados precedentemente.

III. ADMITIR el pago de los rubros SAC proporcional, Art. 80 de la LCT y vacaciones proporcionales, por lo considerado.

En consecuencia, condeno a la demandada:

a) al pago de la suma total de $559.657, por los conceptos antes mencionados.

Lo dispuesto precedentemente, deberá hacerse efectivo dentro de los DIEZ (10) DÍAS de quedar firme la presente resolución.

IV. IMPONER LAS COSTAS, en el orden causado, conforme lo tratado.

V. REGULAR HONORARIOS

a) Al letrado **MIGUEL ANGEL NADER** la suma de $400.000 más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N° 6.059 (Art. 26 inc. k), por lo considerado.

b) Al letrado **RAFAEL RILLO CABANNE**, la suma de $400.000, más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N° 6.059 (Art. 26 inc. k), por lo considerado.

c) lo dispuesto en apartado a) y b) de este punto, deberá hacerse efectivo dentro de los DIEZ (10) DÍAS de quedar firme la presente resolución.

VI. Firme la presente, **PRACTICAR PLANILLA FISCAL** a los fines de su reposición (Art. 13 Ley 6204).

VII. COMUNICO a la Caja de Previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán y a la Sra. Agente Fiscal de la II° Nominación.

REGISTRAR Y COMUNICAR.- FCB 1528/22

Actuación firmada en fecha 29/10/2024

Certificado digital:
CN=MENA Ana Maria, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 23123523644

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