Expediente: **1656/22**
Carátula: **FRIAS ALEJANDRO SEBASTIAN C/ CITYTECH S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **26/06/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
23148866279 - CITYTECH S.A, -DEMANDADO
90000000000 - MACHADO, MARCELA ALEJANDRA-PERITO
20335405006 - FRIAS, ALEJANDRO SEBASTIAN-ACTOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
30702390296 - CAJA DE PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL PARA PROFESIONALES DE TUCUMAN
23148866279 - RILLO CABANE, RAFAEL-POR DERECHO PROPIO
20293386731 - ROBLES, PABLO BENJAMIN-PERITO CALIGRAFO
20335405006 - FERNANDEZ, NAHID ALAN-POR DERECHO PROPIO
30715572318220 - FISCALIA CC Y TRABAJO I

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Juzgado del Trabajo N°7

ACTUACIONES N°: 1656/22

H105025140750

JUICIO: "FRIAS ALEJANDRO SEBASTIAN c/ CITYTECH s/ COBRO DE PESOS". EXPTE. N° 1656/22.

San Miguel de Tucumán, de junio del 2024.

REFERENCIA: para dictar sentencia definitiva en este expediente caratulado "FRIAS ALEJANDRO SEBASTIAN c/ CITYTECH s/ COBRO DE PESOS", Expte N° 1656/22, que tramita por ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VIIa Nom.

ANTECEDENTES

1. El 05/10/2022 se apersonó el letrado Alan Fernández Nahid, en representación del Sr. ALEJANDRO SEBASTIAN FRIAS DNI 29.246.423 con domicilio en Diego de Villarroel N° 877, B° Obispo Piedra Buena de esta ciudad.

En el carácter invocado, promovió demanda en contra de CITYTECH S.A., con domicilio en calle Junín N° 168 de esta ciudad, por el cobro de la suma total de $ 2.345.827,48 conforme la planilla que adjuntó como parte integrante de su presentación y de lo que más o menos resulte de la prueba a producirse, más sus intereses, gastos y costas.

Así también, solicitó obligue a la demandada a confeccionar y entregar las certificaciones de servicios, aportes y remuneraciones del Art. 80 de la LCT, consignando las reales características de la relación laboral que existió entre las partes, bajo apercibimiento de aplicar astreintes por el monto que estime correspondiente.

Respecto a lo normado por el Art. 55 del CPL, manifestó que el Sr. Frias ingresó a trabajar bajo la dependencia de la demandada el 30/09/2016 con la calificación profesional de agente de atención telefónica para call center, encuadrado en la categoría de Administrativo "B" del CCT 130/75 hasta la fecha del distracto que acaeció el 18/01/2022.

En relación a las tareas, las calificó de permanentes, consistentes en atención al cliente, resolución de reclamos, todos servicios tercerizados por otra empresas.

En relación a la prestación del servicio, afirmó que fue realizada en el local ubicado en Av. Adolfo de la Vega N° 345 de esta ciudad, 6 horas diarias, 30 horas semanales, de lunes a viernes de 14 a 20 hs. Respecto de la remuneración bruta, expresó que, a diciembre de 2021, el actor percibió la suma de $ 49.843,68 mientras que la devengada para ese mismo período era de $ 79.749,90.

Mencionó que, recibió capacitaciones semanales o quincenales respecto a actualizaciones de sistema operativo e informático de la patronal y las condiciones comerciales de su cliente Telecom Personal S.A.

Adujo que las remuneraciones eran percibidas de manera mensualizada a través de transferencia bancaria.

Describió las tareas desarrolladas, consistentes en: recibir llamadas en un call center a los fines de atender los reclamos por deficiencia en la prestación de los servicios de telefonía móvil "Personal", tramitar desde su puesto de trabajo la resolución de los reclamos e informar sobre el estado de prestación de los servicios que brinda de manera directa la empresa cliente de la demandada, ofertar nuevos servicios, modificaciones de las condiciones de contratación, venta de aparatos celular, informar sobre las condiciones de contratación existentes entre la empresa tercerizadora y la demandada, en los términos del art. 4 de la Ley 24.240 como así también concretar la venta.

Explicó que, su trabajo consistió en atender llamada tras llamada, con un intervalo de 4 segundos entre las mismas, durante el total de la jornada laboral de 6 horas diarias en un ambiente ruidoso en el cual se perciben constantemente las voces de los demás agentes que se encuentran desarrollando la misma actividad, lo que requirió de un uso constante y esforzado de la voz y audición. Añadió que la actora se desempeñaba en jornadas de trabajo conocidas como intensas. Arguyó que las circunstancias descriptas, provocan un gran desgaste físico y psíquico a los trabajadores de call center, y además, hacen inequitativo determinar el pago de sus remuneraciones únicamente en base a las horas nominales trabajadas; por lo que las especiales condiciones en las que se desempeñan justifican las previsiones del Art. Octavo de la resolución 782/2010 del MTEySS y de la Cámara de Diputados de la Nación.

Señaló que la jornada laborada por su mandante, se llevó a cabo bajo condiciones de muchísima presión psicológica para cumplir con los objetivos que la accionada se había comprometido a alcanzar con la empresa Edenor. Ello implicó un control minucioso de la actividad del actor mediante medición de todos los factores temporales mensurables que componen la conversación, así como de su efectividad. Expresó que, ello lleva a que los escalafones menores de la estructura jerárquica de cargos dentro de la empresa, soporten la presión y las exigencias que se trasladan, acumulan y potencian hasta desembocar en personas como el Sr. Frías.

Señaló que las condiciones arriba descriptas, de conocimiento público, motivaron a que en el año 2013 la Cámara de Diputados de la Nación expidiera un proyecto, el cual declaró insalubre la labor que realizan los trabajadores de call center. Expresó que, en idéntico sentido, se pronunció la 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 patronal, lo que llevó a

un acuerdo representativo, cuyo Art. Octavo transcribió.

En el capítulo de "pago deficiente de las remuneraciones", el actor manifestó que se desempeñó de manera regular y constante desde el inicio de la relación laboral, con una jornada de 6 horas diarias, 30 horas semanales, lo cual representó el 100% de la jornada habitual diaria y el 83,33 % (siempre más de las 2/3) de la jornada habitual semanal prevista para su actividad, según lo dispuesto en Res N° 782/2010 del MTEySS, que homologó el acuerdo celebrado en el marco del CCT N° 130/75. Siendo dicha resolución, plenamente aplicable al caso en los términos del Art. 4 de la ley 14.250, reconociendo de esta manera la representatividad de las partes colectivas que lo celebraron.

Sostuvo que este acuerdo de partes, respecto a la modificación de la jornada máxima prevista para la actividad "Call Center", no puede limitar sus implicancias a pretender que un trabajador de la actividad pierda su derecho a cobrar una remuneración por jornada completa. Sino por el contrario lo que provocó, en términos comparativos, es su equiparación a la jornada de 8 horas diarias y 48 semanales para todo empleado de comercio (CCT N° 130/75). Resaltó que lo antes mencionado, constituyó la única conquista otorgada por el CCT 130/75 a favor de los trabajadores de call centers, quienes se desempeñan en deplorables condiciones de trabajo.

En el acápite “irrenunciabilidad”, el actor realizó un análisis cronológico de la situación de los trabajadores de call center a lo largo de las conquistas experimentadas con anterioridad y posterioridad al dictado de la Ley 26.474 y de la resolución 782/2010 del MTEySS.

Refirió a la influencia de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores como también de la progresividad del reconocimiento de sus derechos humanos fundamentales. Seguidamente señaló que una interpretación de la resolución 782/2010 del MTEySS, en el sentido de reducir los salarios de estos trabajadores, atenta contra la ley 14.250, de la que transcribe su Art. 4 segundo párrafo, y Art. 7, primer párrafo, como así también en contra de la ley 20.744, de la cual transcribe su Art. 8. Coligió que cualquier interpretación que pudiera realizar la patronal, para justificar la reducción de los salarios, es totalmente inconcebible en el estadio actual de protección y reconocimiento de los derechos laborales, y de predominio de los paradigmas de los DD.HH fundamentales, propios del constitucionalismo del 1994.

Ulteriormente, en el título denominado “Doctrina legal de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán” citó jurisprudencia y concluyó que por aplicación del el Art. 92 ter de la LCT, el actor tenía derecho al cobro de una remuneración acorde a jornada completa de trabajo.

Luego, al referir a la lógica de la postura asumida por el demandante sostuvo que si un trabajador de call center tiene derecho al pago del recargo de ley previsto para las horas extras, cuando su jornada excede de las 6 horas diarias y las 36 semanales, es porque justamente es esta la jornada completa para que el exceso pueda ser considerado extra. Así también argumentó que la Resolución 782/2010 del MTEySS, dispuso expresamente que los trabajadores de call centers, podrán desempeñarse hasta 6 horas por día y 36 semanales. Por último, mencionó un fallo plenario y afirmó que, luego del mismo es imposible hablar de horas extras si el desempeño del trabajador no excede la jornada completa.

En el título designado "Intimaciones" expuso que, procurando al cumplimiento voluntario del pago de las diferencias salariales por parte de la demandada, el actor procedió a enviar Telegrama Ley 23.789 - relevante para la suspensión del plazo de prescripción - en fecha 26/01/2022 intimando el cumplimiento por parte de Citytech S.A. A pesar de ello, manifestó que la empresa se mantuvo en el más absoluto incumplimiento, dejando como única alternativa para el trabajador el inicio de las presentes actuaciones

Seguidamente relató que la relación laboral entre las partes finalizó mediante carta documento remitida por la accionada el 18/01/2022, mediante la cual pretendió simular una causal de despido, a los fines de abstenerse del pago de la indemnizaciones.

Explicó que el trabajador por TCL CD 934990754 del 26/01/22 rechazó por falsa e improcedente la causal de despido, negó la totalidad de los hechos y antecedentes disciplinarios invocados e intimó al pago de la liquidación final indemnizatoria.

Alegó la inexistencia de los incumplimientos invocados por la empresa y la situación de indefensión del Sr. Frías al impedirle conocer y controlar las pruebas de la demandada.

Refirió a la modalidad de las tareas desempeñadas y señaló la imposibilidad fáctica de que el trabajador incluya alguna gestión no vinculada con las llamadas entrantes.También explicó que el gran volumen de llamadas, dificulta que recuerde de manera precisa la fecha, hora, número de línea y demás datos especificados en la misiva rupturista, por lo que resulta imposible determinar lo que hacía el actor los días 30/12/2021 y 01/01/2022, menos aún al momento de recebir la comunicación de la desvinculación el 24/01/2022.

Indicó que la patronal dispone de los sistemas, instructivos, capacitaciones, blanqueos de clave, base datos, por lo que el hecho que provea la totalidad de los datos y garantías es vinculante para la seguridad jurídica y el debido proceso.

Adujo que la accionada requiere que las tareas sean desarrolladas con usuario y contraseña, los cuales son brindados por la propia demandada.

Indicó que la empleadora obliga a los trabajadores a firmar documentos que manifestan que las contraseñas son personales e intransferibles, pero que la verdad de los hechos demuestra que ello no es así. Explicó que el trabajador debe desbloquear y/o blanquear la constraseña cada que vez que se bloquea, lo que ocurre con frecuencia. Señaló que en la práctica, el desbloqueo y y habilitación es gestionada conjuntamente con el supervisor, en pc perteneciente a este último, por lo que la contraseña del agente puede ser filtrada por su superior directo.

Alegó que ante exigencias de cumplimiento, el supervisor suele otorgar usuario y contraseña de otro trabajador hasta que la clave sea regenarada.

Así también explicó que en el procedimiento de blanqueo de claves, el agente se comunica telefónicamente con personal de "IT" (especializado en informática, dependiente de la demandada) y corrobora su identidad brindando datos personales de la persona que quiere desbloquear, blanquear o renovar su clave. Ello puede ser realizado por cualquier otro agente o supervisor puesto que tales datos se encuentran disponibles para todo el personal que se desempeña en la campaña. Afirmó que cualquier persona puede beneficiar indebidamente o perjudicar a un agente, utilizando su usuario para realizar la gestión idónea a dichos fines, sin que el agente al que se encuentra vinculado el usuario tenga participación y conocimiento.

En el título "Violación Art 243 de la LCT" arguyó que la demandada atribuye al trabajador haber realizado la carga de GB en su propia línea, sin especificar horario y cantidad de gestiones, por lo que imposibilita la defensa del Sr. Frías al desconocer los hechos puntuales de la decisión rupturista. Ese defecto vulnera lo dispuesto por el Art 243 de la LCT.

Sostuvo que la imputación formulada por la empresa resulta genérica, en tanto no contextualiza los supuestos de hecho considerados para desvincular al actor, lo que intentará en oportunidad del Art 56 del CPL adjuntado sumario interno de cual el trabajador no tuvo conocimiento.

Argumentó respecto de la extemporaneidad y desproporción de las faltas atribuidas al accionante.

Resaltó la falta de notificación por parte de la demandada del momento en que los trabajadores serán auditados, a pesar de las exigencias contenidas en el art 71 de la LCT según modificación introducida por ley 27.332, imposilitando conocer el incio de sumario, formular descargo y controlar pruebas. Además, no aisla los bancos de datos donde se encuentran las constancias de desempeño del agente a fin de evitar posibles manipulaciones.

Refirió a la complejidad del caso, que impide al accionante procurar las pruebas que hacen a su defensa, encontrándose la totalidad de los medios probatorios en poder de la accionada. Destacó que la voluntad de finalizar la relación laboral emana de la empresa empleadora, por lo que le corresponde acreditar los hechos alegados para justificar su actitud rupturista.

Fundó su derecho. Practicó planilla de liquidación de rubros y montos reclamados, y se expidió sobre su procedencia. Formuló reserva del caso federal. Ofreció prueba documental.

Por último, solicitó haga lugar a la demanda con imposición de intereses, costas y gastos del juicio a la accionada.

1.1 El 20/10/2022 amplió la demanda y refirió a la nulidad e inconstitucionalidad del CCT que pretenderá introducir la contraria en el presente juicio, o en su defecto la improcedencia de la interpretación del marco convencional vigente - para el supuesto de que el mismo resulte legal y aplicable a la relación habida entre las partes - a los fines de reducir el real salario devengado del actor.

En el título “II.- Perjuicio: Reducción de salarios” refirió al convenio colectivo de empresa 1622/19E, que habría firmado la demandada y con el que pretende reducir en un 25% la real remuneración devengada por el trabajador. Se pronunció respecto del criterio sentado por la CSJT en relación al CCT aplicable a las empresas de call center y citó jurisprudencia. Seguidamente requirió mantener la orden judicial en lo referente a la aplicación del CCT 130/75. Arguyó sobre la improcedencia de la interpretación del marco convencional y su nulidad. Así, en el apartado denominado “Falta de publicación del acto administrativo de alcance general”, sostuvo que la supuesta resolución que homologaría el CCT 1622/19E no fue conocida por el Sr. Frías al momento de la contratación, ejecución, ni finalización del contrato laboral. Dijo que ello responde a la falta de publicación del acto administrativo según lo previsto en el Art. 11 de la ley nacional de procedimiento administrativo. En ese sentido, hizo referencia a los sostenido unánimemente por la jurisprudencia.

Al referirse a los derechos adquiridos por el actor, aseveró que inició la relación laboral celebrando convenio particular con Citytech, el cual se encuentra en poder de la demandada, y por el cual ambas deciden someter las condiciones contractuales a las disposiciones del CCT 130/75, pactando que la categoría será Administrativo A/B, Vendedor B, o bien Auxiliar Especializado. En consecuencia, el actor gozaba del derecho al cobro de una remuneración acorde a jornada completa dentro de la categoría Administrativo B CCT 130/75 (o vendedor B según las pretensiones de su parte y la realidad de las tareas adjudicadas), conforme fuera reconocido por la empresa al encuadrarlo en ella inicialmente. Agregó que con este derecho contaba el trabajador como parte de su derecho de propiedad, al integrar su patrimonio, al momento del surgimiento del supuesto nuevo convenio de empresa. Por ello, el incumplimiento - o la mora- de la demandada de su obligación del pago de las diferencias salariales adeudadas al trabajador, en tanto acreedor al pago de una remuneración acorde a jornada completa dentro de la categoría Administrativo B, o Vendedor B CCT 130/75, en tanto sus jornadas laborales fueron en exceso de las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad, no puede beneficiar a la accionada reduciendo la escala salarial aplicable. Coligió que de un acto ilegítimo no puede surgir una consecuencia legítima y perjudicial para el trabajador.

Además, razonó sobre la irretroactividad de las leyes y el reconocimiento de la demandada respecto de la categoría y el CCT 130/75 consignado en el alta y baja de la AFIP, certificaciones Art. 80.

Asimismo, en el título “Reducción de salarios: condición menos favorable al trabajador”, argumentó que el Convenio de empresa habría previsto una escala salarial retrógrada e inferior de aquella con la que contaba el trabajador, lo cual claramente implicó una violación a la garantía constitucional de la protección del trabajo y a la cláusula del progreso en el reconocimiento y protección de los derechos humanos. Señaló que dicha convención significaría la renuncia de los derechos de los trabajadores dependientes de Citytech, violentando la normativa de los Arts. 8, 7 y 44 de la LCT, los que transcribió en sus partes pertinentes, y Arts. 4 y 7.1 de la ley 14.250. Hizo alusión a las consideraciones emanadas del Convenio 95 de la OIT y citó jurisprudencia.

Aludió al Art 16 del CCT 130/75, a la protección del salario, el carácter supletorio del CCT de empresa; al régimen técnico jurídico de las convenciones colectivas de trabajo y transcribió los Arts. 18 y 19 de la ley 14250.

Manifestó que la discusión no es nueva, que la demandada pretendió reivindicar la Ley N° 25.250 por lo que se explayó al respecto.

Solicitó que las manifestaciones vertidas, se consideren para el eventual supuesto de que la accionada pretenda introducir otro elemento de pretensa justificación de su voluntad de reducir los salarios.

Concluyó que para el supuesto de existir el CCT citado por la demandada conjuntamente con la resolución que lo homologó, las mismas constituyen un intento nulo e inconstitucional, por parte de la patronal con la connivencia del sindicato de comercio, para violar los derechos de sus trabajadores, reduciendo los salarios de una manera preocupante e ilegal.

1.2 Por presentación del 26/10/2022, el letrado apoderado del actor acreditó el mandato conferido con el poder Ad-Litem que adjuntó y acompañó documentación original en formato digital.

2. Corrido y notificado el traslado de la demanda, el 24/11/2022 se presentó el letrado Rafael Rillo Cabanne, en el carácter de apoderado de CITYTECH S.A., lo que acreditó con el poder general para juicios y contestó demanda.

Realizó una negativa general y particular de los hechos invocados en la demanda. En cuanto a la documentación, negó e impugnó la validez y autenticidad de los TCL CD 934990754 del 26/01/22 y TCL CD 100362121 del 04/03/22. A su vez, se opone a que la accionante introduzca documentación al momento de ofrecer prueba, por estar precluida la etapa procesal.

En relación al DNU 34/2019 expresó que al tratarse de un despido con causa, no existiendo injuria grave para darse por despedido, no corresponde el reclamo derivado de decreto ante mencionado.

Procedió a dar su versión de los hechos, y manifestó que, la parte actora se desempeñó cumpliendo tareas como agente con categoría 4 del CCT de empresa 1622/19E percibiendo un salario básico conforme a convenio, calculado en proporción a su jornada de trabajo cumplida de jueves a lunes de 19 a 01 hs, con descansos los martes y miércoles.

Afirmó que el actor ingresó a trabajar el 30/09/2016 hasta el 18/01/2022, cuando fue despedido con justa causa por las fraudes perpetrado en contra de su mandante.

Expuso que el sector de auditoría operativa interna de la compañía realizó un sumario de investigación administrativa por irregularidades en el cumplimiento de las labores del Sr. Frías,

comprobándose la realización de maniobras fraudulentas que atentan contra la buena fe contractual y generan una irreversible pérdida de confianza. Explicó que la investigación determinó que la parte actora mediante el usuario y contraseña otorgadas por la compañía realizó de manera reincidente varias gestiones sobre la línea 3816449414, perteneciente al actor, otorgándose un beneficio por un total estimado de $21.000 (en razón de $350 por GB). Transcribió el CD del 18/01/2022 y del 01/02/2022.

Expuso que, la categoría 4 del CCT Empresa 1622/2019E, parte de escalas salariales previstas en el Art. 9 del CCT según la jornada laborada, las cuales luego fueron actualizadas en los términos que los acuerdos del FAECyS, tal como lo establece la última parte de dicho artículo, por lo cual su mandante abonó durante toda la relación laboral los haberes de forma proporcional a la jornada laboral efectivamente trabajada, cumpliendo así con el CCT 1622/2019E convenio de empresa.

Se pronunció sobre el cumplimiento por parte de Citytech S.A del art 242 y 243 de la LCT.

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.

Resaltó 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. Ofreció prueba documental, solicitó el plazo del Art. 56 del CPL a los efectos de acompañarla y cumplió con la obligación dispuesta en el Art. 61 CPL.

Finalmente, formuló reserva del caso federal y, solicitó que rechace la demanda con expresa imposición de costas.

2.1 Por presentación del 19/12/2022 la parte demandada acompañó prueba documental en formato digital.

3. Por decreto del 22/12/2022 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 01/06/2023. Ante la incomparecencia de la 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 08/02/2024 realizó el informe sobre las pruebas ofrecidas y producidas por las partes y acumulo los cuadernos de prueba al expediente principal.

5. Por decreto del 22/02/2024 tuve por presentados en término, los alegatos de la parte actora y de la parte demandada.

6. El 06/03/2024 se expidió la Sra. Agente Fiscal de la I Nominación

7. Por decreto del 08/03/2024 tuve presente las manifestaciones del letrado apoderado del actor y dejé sin efecto la audiciencia fijada para el 14/05/2024, en los términos del Art. 42 del CPL. En providencia de igual fecha, ordené el pase del presente expediente para dictar sentencia, lo que notificado y firme deja la causa en estado de ser resuelta.

ANALISIS, FUNDAMENTOS Y CONSIDERACIONES

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

a) existencia de la relación laboral entre el Sr. Alejandro Sebastian Frías y y Citytech S.A.

b) fecha de ingreso del actor

c) extinción del vínculo laboral habido entre las partes, por despido directo acaecido el 18/01/2022

d) jornada de trabajo de 6 horas diarias, 5 días a la semana, 30 horas semanales

1.1 En relación a la prueba documental aportada por el actor, la demandada ha negado e impugando en el responde la validez y autenticidad de TCL CD 934990754 del 26/01/2022 y TCL CD 100362121 del 04/03/22.

Es menester señalar, que la parte actora ha producido prueba informativa al Correo Oficial (CPA N°2). La entidad oficiada informó el 04/09/2023 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 relación a la documentación acompañada por Citytech S.A, surge que adjuntó: 24 recibos de haberes, CD del 18/01/2022, del 07/03/2022, del 25/01/2022, del 01/02/2022, copia simple de cédula de notificación de la Resolución SECT N° 1909/19, copia de la resolución N° 2019-1909-APNSECT-MPYT del 23/10/2019 dictada en el expediente 1.772.064/17, acuerdo de empresa entre Citytech S.A y el Sindicato de Empleados y Obreros del Comercio (SEOC), resolución 880/2020, convenio colectivo de trabajo para la actividad de servicios de contactos y procesos de negocios a terceros, CD del 06/08/2019, certificación de servicios y remuneraciones en 04 hojas y certificado de trabajo en 01 hoja.

Así también presentó la siguiente instrumental, la cual se encuentra suscripta: ficha personal en 01 hoja, contrato de confidencialidad en 01 hoja, reglamento interno en 02 hojas, uso de las herramientas informáticas en 01 hoja, formulario de impuesto a las ganancias en 01 hoja, declaraciones juradas 01 hoja, faltas de puntualidad - licencia sin goce de sueldo y normas de convivencia en 02 hojas, formulario de datos del empleo anterior y declaración jurada domicilio de residencia en 01 hoja, contrato de trabajo en 02 hojas, constancia de alta ante AFIP, sanción disciplinaria del 13/06/2019, formulario vacaciones, novación transitoria de puesto de trabajo, formulario de cambio de domicilio.

A los fines de declarar la autenticidad o no de los documentos presentados, debo destacar que en orden a la prueba documental y las conductas procesales que deben adoptar las partes dependerá si se trata de un instrumento atribuido a una de ellas por la contraria. Solo en ese caso, la contraparte tiene la carga de reconocer o desconocer el instrumento; si lo reconoce es auténtico

materialmente y en su contenido, pero si lo desconoce, quien intenta valerse de él, tendrá la carga de probar su autenticidad.

Dicho esto, de los documentos acompañados sólo son atribuibles al actor, aquellos que detallé en el segundo parráfo de este punto.

Conforme con lo normado por el Art. 88 del CPL, la oportunidad procesal para que la parte actora reconozca o desconozca los documentos que se le atribuyen es en la audiencia prevista en el Art. 71 de igual digesto, y si no comparece personalmente, dentro de los cinco días de ser intimada a tales fines. Advierto que el actor no compareció a la audiencia de conciliación pero se le corrió traslado de la documentación acompañada por la accionada a fin de que reconozca o desconozca la documentación atribuible de su puño y letra, como de la recepción de las epístolas cursadas, bajo apercibimiento de que en caso de silencio se la tendría por reconocida y recepcionada.

Por presentación del 09/06/2023, el Sr. Frías negó la autenticidad de las contancias documentales adjuntadas por la accionada, por no consignar firma que pertenezca a su puño y letra con excepción de las introducidas en el Anexo I, compromiso de aceptación de condiciones laborales y contractuales. Así también, impugnó la fecha adjudicada por la empresa por resultar falseada. Cabe precisar que se expidió respecto de la instrumental en forma particular, en los siguientes términos: *"[...] niego la autenticidad, fecha cierta y haber participado de la documental acompañada por la demandada, especialmente de las págs.5 a 8 (Cds) de primer archivo adjuntado en fecha 19/12/22, págs 9 a 52 (supuesta resolución y CCT), del segundo archivo págs. 1 a 5 (supuestas certificaciones art. 80 LCT), del tercer archivo págs. 1 a 12 (ficha personal y otros demás documentos), pág. 14 (sanción), pág 18 (CD)".*

Ordenada la pericial caligráfica correspondiente, y formado el cuerpo de escritura -el 17/10/2023, el 26/10/2023, el perito calígrafo designado, Pablo Benjamín Robles, presentó el informe pericial y concluyó que: *"LAS FIRMAS INSERTAS EN LA FICHA PERSONAL, EN CONTRATO DE CONFIDENCIALIDAD, EN REGLAMENTO INTERNO, EN USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS, EN CONTRATO DE TRABAJO, EN CONSTANCIA DE ALTA DE TRABAJADOR, EN SANCIÓN DISCIPLINARIA DE FECHA 13 DE JUNIO DE 2019, EN FORMULARIO DE VACACIONES, EN NOVACIÓN TRANSITORIA DE PUESTO DE TRABAJO Y EN FORMULARIO DE CAMBIO DE DOMICILIO, PERTENECEN Y FUERON REALIZADAS POR EL PUÑO CALIGRÁFICO DEL SR. FRÍAS, ALEJANDRO SEBASTIÁN [...]" lo que no fue impugnado por las partes.* En consecuencia, tengo como auténtica dicha documental atribuíble al actor. Así lo declaro.

Además, de conformidad a lo expresamente previsto en el Art. 90 del CPL, ordené librar oficio al Correo a fin de que sirva informar la autenticidad y fecha de recepción de las misivas presentadas por la demandada.

Sin embargo, por nota actuarial del 16/03/2023 se hizo constar que no se confeccionó oficio al Correo Oficial de la República Argentina S.A, por falta de copias.

Por tanto, al no estar probada la autenticidad de CD del 07/03/2022, del 25/01/2022, del 01/02/2022 y del 06/08/2019, no serán objeto de valoración en al presente causa. Así lo declaro.

En relación a la CD del 18/01/2022 efectuaré su correspondiente análisis en oportunidad de tratar el distracto.

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 del CCT 1622/19E

II. Categoría laboral detentada por el trabajador

III. Jornada de trabajo y remuneración correspondiente. Existencia de diferencias salariales

IV. Distracto: fecha, causa y justificación

V. Procedencia de los rubros reclamados

VI. 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 bajo la ley N°9531. 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

1. A la luz de las posturas esgrimidas por las partes, la cuestión central a determinar en la presente causa es sobre la norma colectiva aplicable al contrato de trabajo; y en función a ello, una vez determinada la convención colectiva, analizar lo relativo a la categoría, jornada y remuneraciones.

Ahora bien, la parte actora invoca el CCT 130/75 aplicable a la relación laboral habida con la patronal.

La demandada, por su parte, sostiene que el trabajador se desempeñó cumpliendo tareas en la categoría 4 de agente del CCT 1622/19E, percibiendo un salario básico conforme a convenio, el cual era calculado en proporción a su jornada de trabajo.

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, es menester señalar:

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. Además, de acuerdo al ámbito territorial y personal regulado, resultan aplicables a la situación concreta de la accionante.

Del análisis desplegado, surge que estamos ante una situación de concurrencia de normas convencionales. La posibilidad de que un convenio posterior puede modificar uno anterior, es contemplada por las disposiciones de la ley 14.250 y, una tesis contraria implicaría cercenar o restringir la negociación colectiva.

En un establecimiento puede ser de aplicación obligatoria más de un convenio colectivo si ha mediado la representación colectiva de los trabajadores y del sector empresario en todos y cada uno de los convenios celebrados, aplicándose sendas convenciones a cada uno de los trabajadores abarcados por cada una de las convenciones verticales y horizontales según el caso (Ackerman M. E, Tratado de Derecho del Trabajo, Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe, 2007, t. VIII, Relaciones Colectivas del Trabajo - II", p. 374).

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 a la firma del CCT 1622/19E y 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, procederé a dirimir el encuadre convencional que corresponde dar a la situación de la Sr. Frías, siendo menester considerar como

dato primordial: la fecha de inicio de la relación laboral, que aconteció el 30/09/2016.

Cabe tener presente que, la facultad de concertar nuevos convenios es parte integrante del derecho superior a la libertad sindical; tiene como fin evitar que no se puedan modificar y en perpetuidad la ultraactividad de convenciones anteriores sin más, en desmedro de nuevos acuerdos que visibilicen y reciban los cambios que operan en la realidad económica y social, cuando cumplen con los requisitos de ley para su vigencia.

En la dinámica de la negociación colectiva, es posible entender que la ley 14.250 prevé la posibilidad de que un convenio posterior modifique uno anterior, pues una tesis adversa significaría derogar la negociación en sí misma.

3.3 De esta manera, y desde el punto de vista temporal, advierto que, a la fecha de ingreso del Sr. Frías el 30/09/2016 la relación laboral se regía por el CCT 130/75; posteriormente, desde el 01/05/2017, comenzó a regir el CCT 1622/19E; y a partir del acto homologatorio del CCT 781/20, el 29/07/20, se aplicó este.

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, concluyo que la línea temporal en que se desenvolvió el vínculo laboral entre el Sr. Frías y Citytech S.A se estructuró bajo la aplicación inicial del CCT 130/75, posteriormente el Acuerdo de empresa y luego el CCT de actividad 781/20, desde el 29/07/2020 conforme su correspondiente fecha de homologación. Así lo declaro.

Nulidad e inconstitucionalidad del CCT 1622/19E

1. Determinada la vigencia y aplicabilidad de los convenios colectivos tratados, resulta oportuno emitir pronunciamiento sobre el planteo de nulidad e inconstitucionalidad articulado por la parte actora.

Entre algunos de los argumentos esgrimidos en sustento de su pretensión alude a la reducción de salarios pretendida por el CCT 1622/19E, la falta de publicación de la resolución homologatoria de la norma convencional y, a los derechos adquiridos al amparo del CCT 130/75 respecto al cobro de una remuneración por jornada completa por cumplir labores en exceso de las ⅔ de la jornada habitual de la actividad.

1.1 En primer lugar, debo destacar 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).

En ese orden de ideas, considero que la naturaleza del planteo de nulidad conlleva efectos sobre la totalidad de los trabajadores de la actividad, por lo que debe cursarse mediante una acción autónoma. Por consiguiente, al carecer la parte actora de legitimación suficiente para peticionar la anulación de la norma colectiva, al exceder ello el marco del presente litigio, corresponde rechazar el planteo de nulidad interpuesto. Así lo declaro.

1.2 Ahora bien, resta pronunciarme sobre la constitucionalidad de las disposiciones colectivas atacadas.

Corresponde ponderar los derechos constitucionales en pugna, puesto que ante el principio protectorio y las previsiones particulares del contrato individual de trabajo, se erige el principio de la

autonomía de la voluntad colectiva derivada del principio de libertad y democracia sindical.

Al respecto cabe resaltar, que la Corte Suprema de Justicia de la Nación tiene dicho, en materia de interpretación de convenios colectivos, que debe tenerse en cuenta la totalidad de los preceptos en juego de manera armónica, en procura de una aplicación racional (Fallos 324-I:1382).

Así también la Corte local, recientemente, en la causa “Medina, María José vs. Aegis Argentina SA”, Expte N.° 1481/21, Sent. N° 1605 del 18/12/2023, refirió al precedente “Pérez, Héctor Benicio y otros vs. Cía. Aguas del Aconquija S.A. S/ Diferencias -sent. n° 671 del 30/5/2017 y sostuvo que: *“La ley de negociación colectiva, a nuestro juicio, en nada restringe esa posibilidad en materia de convenios colectivos emanados del mismo nivel negociativo y ninguna norma jurídica actualmente vigente da pie a sostener que un nuevo convenio colectivo negociado, pactado y homologado en los términos de la Ley 14.250 carezca de aptitud plena para derogar, desplazar y/o reemplazar otro anterior, con la limitación prevista en el artículo 8° de dicha ley que en forma explícita y, a nuestro juicio, exclusiva resguarda las condiciones más favorables estipuladas en los contratos individuales de trabajo. Esta restricción, en línea con los señalamientos de Guisado (...), abona la tesis de que el respeto de la condición más beneficiosa se limita a la salvaguarda de los derechos incorporados al contrato de trabajo por la voluntad de las partes individuales del contrato. La regla de la condición más beneficiosa se vincula exclusivamente con las condiciones derivadas de fuente contractual y sólo tiende a proteger las situaciones más favorables adquiridas por el contrato individual o por concesión unilateral del empleador, mas no respecto de aquellas situaciones contempladas en los convenios colectivos y las leyes.”* (cfr. Maza, Miguel Ángel en la obra: Ojeda, Raúl Horacio -Coordinador-, “Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada”, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2.011, t. I, págs. 153 a 158)”.

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 el planteo de inconstitucionalidad incoado por la parte accionante. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTION

Categoría laboral detentada por el trabajador

1. Determinada la aplicabilidad del CCT130/75, CCT 1622/19E y 781/20 a la relación habida entre las partes, debo establecer, conforme a las labores realizadas, qué categoría le correspondía al trabajador dentro de los respectivos convenios.

Al respecto, la parte actora expresa que debía cobrar su salario como empleado de jornada completa bajo la categoría Administrativo B del convenio de comercio, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 92 ter y la resolución 782/10 del MTSSN, y por ello, reclama diferencias salariales.

Por su parte, la accionada indica que el actor se desempeñó cumpliendo tareas de Agente categoría 4 del CCT N° 1622/19E; los salarios del actor se abonaban de conformidad con el convenio y según la jornada de trabajo de jueves a lunes de 19 a 01 hs, con descansos los días martes y miércoles.

De la compulsa de la prueba agregada al expediente, observo que:

Prueba documental acompañada por la demandada:

-Recibos de haberes, del 07/2020 al 12/2021 donde figuran la calificación profesional de Agente y la Categoría 4

- Constancia de alta de AFIP, donde consta la categoría A - Maestranza y servicios del CCT 130/75

2. Del examen de la prueba instrumental, advierto que durante el transcurso de la relación de trabajo, la parte accionada consignó en su documentación laboral categorías disímiles, por lo que procederé a categorizar a al Sr. Frías en el marco de las normas colectivas declaradas vigentes y aplicables al presente caso:

a) En primer lugar, tengo presente que del CCT 130/75 surge que, tanto el personal administrativo A y B, realizan tareas de telefonistas, coincidentes con las denunciadas por la accionante en su demanda. Lo que varía es la cantidad de líneas a su cargo.

En este sentido, la parte actora alega que su categoría era la de un Administrativo B, limitándose a señalar que sus tareas consistían en las propias de un agente telefónico, sin realizar referencia alguna a la cantidad de líneas telefónicas que operaba el actor, que es lo que diferencia a una categoría de la otra (Adm A: telefonistas hasta cinco líneas, o Adm B: telefonistas con más de cinco líneas).

En razón de ello y, de conformidad con los preceptuado por el Art. 322 del CPCC considero que la categoría laboral del Sr. Frías durante el período de vigencia del CCT 130/75 fue la de Administrativo "A". Así lo declaro.

b) En segundo lugar, 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.

Atenta a que las características propias de las tareas ejecutadas por el Sr. Frías, considero que detentaba la categoría 4 del CCT 1622/19E. Así lo declaro.

c) Por último, el Art 9 del convenio 781/20 distingue en la categoría 3, al personal de Operación A y personal de Operación B. Al describir las funciones, en el personal de Operación A se reproducen idénticas tareas que las asignadas a la Categoría 4 del CCT1622/19E, con excepción del soporte jerárquico.

Por tanto, estimo que el actor revestía la categoría 3 personal de Operación A del CCT N° 781/20. Así lo declaro.

TERCERA CUESTION

Jornada de trabajo y remuneración correspondiente. Existencia de diferencias salariales

1. Como lo sostuve precedentemente, el Sr. Frías, cumplía las funciones de agente telefónico, encuadrado como agente de categoría 4 del convenio de empresa, que se corresponde con la del personal de operaciones A de la categoría 3 del CCT 781/20 de actividad, con una jornada de 6 horas diarias y 30 horas semanales.

2. En razón a ello, 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 a un 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° 11544).

Así las cosas, la clave dirimente consiste en dilucidar si la jornada de 6 horas diarias y 30 horas semanales que cumplía el accionante en el call center de la demandada, 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 Rodriguez 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 el dependiente perciba 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, por lo que no corresponde el reclamo de diferencias salariales articulado por el trabajador. Así lo declaro.

CUARTA CUESTION

Distracto: fecha, causa y justificación

1. La parte actora relató que la relación laboral culminó por carta documento despachada por la demandada el 18/01/2022, por medio de la cual pretendió simular una supuesta causal de despido.

Dicha misiva fue contestada por el trabajador mediante TCL del 26/01/2022 en el cual rechazó y calificó de falsa e improcedente la causal de despido, negando la totalidad de los hechos y antecedentes disciplinarios alegados por la accionada al comunicar la extinción del vínculo laboral. Así también intimó a Citytech S.A al pago de la liquidación final indemnizatoria.

Adujo que la patronal se mantuvo en absoluto silencio e incumplimiento, no dejando otra alternativa que el inicio de las presentes actuaciones.

Ante los incumplimientos invocados por la demandada, explicó que la empresa no permitió al actor conocer y controlar las pruebas, colocándolo en situación de grave indefensión.

1.1 Por su parte, la demandada expresó que el trabajador prestó servicios hasta el 18/01/2022, fecha en que la empleadora remite CD y la despide con justa causa.

Afirmó, que el Sector de Auditoria Operativa Interna de la compañía realizó un sumario de investigación administrativa por las irregularidades halladas en el cumplimiento de las labores del actor, y se comprobó la realización de maniobras fraudulentas que violan abiertamente los deberes de buena fe contractual que generan una irreversible pérdida de confianza.

Manifestó, que con dicha investigación se determinó, que el actor mediante el usuario y contraseña otorgadas por la compañía realizó varias gestiones de manera reincidente sobre la línea 3816449414, la cual pertenece al propio actor, otorgándose un beneficio por un total estimado de $21.000, en razón de $350 por GB.

Sostuvo que dicho despido con justa causa se encuentra ajustado a los extremos postulados en el Art. 242 y 243 de la LCT.

Expresó, que el actor desconoce lo sucedido y maliciosamente efectúa reclamos improcedentes. Por ello, la empresa le contestó por CD del 01/02/2022, ratificando su postura anterior.

Adujo que el proceder del actor alteró enormemente el funcionamiento de la empresa, y causó una pérdida de confianza, por lo cual, es motivo para despedirla con causa.

2. Ahora bien, cabe hacer algunas consideraciones:

Es relevante mencionar que el intercambio telegráfico se constituye en una herramienta que procura el conocimiento por parte del destinatario, de una manifestación de voluntad.

a) Así las cosas, la demandada señaló que el 18/01/20222 comunicó al actor por CD, su despido con causa. Entre la prueba documental aportada, acompañó CD168899134AR del 18/01/2022.

b) El Sr. Frías por presentación del 09/06/2023 negó la autenticidad de las constancias documentales adjuntadas por la accionada, entre ellas las cartas documento remitidas.

Ahora bien del TCL del 26/01/2022, el cual declaré auténtico, surge un reconocimiento expreso de la recepción de la misiva rupturista, en los siguientes términos: *"Por la presente **NIEGO Y RECHAZO** vuestra Carta Documento CD 168899134, de fecha 18/01/2022, recibida por esta parte en fecha 24/01/2022, por ser la misma completamente falsa, maliciosa e improcedente. En particular **NIEGO Y RECHAZO** investigación iniciada por el sector de auditoría operativa interna, la existencia de sumario admnistrativo (al menos que me hubieran informado del inicio del mismo), como así también que el mismo hubiera culminado en fecha 16/01/2022, como falsamente afirma. **NIEGO Y RECHAZO** que hubiera puesto en riesgo comercial y*

*económico a la compañía, haber generado incumplimiento contractual. **NIEGO Y RECHAZO** supuesta maniobra fraudulenta que me imputa, el detalle de la misma, específicamente lo que hace a la fecha, línea telefónica involucrada (nunca realicé gestión alguna sobre dicha línea, la titularidad de la misma que manifiesta, como así también haber realizado gestión alguna sobre dicha línea, menos por la cantidad de 10 y 50, las cuales ni siquiera cita, al no expresar tiempo y lubar en las que habrían acontecido las mismas, código generado en consecuencia para identificarlas, objeto de las supuestas gestiones, generando de manera maliciosa la imposibilidad de defensa de esta parte al ser imputaciones en exceso genéricas, nótese que ni siquiera puede evaluar esta parte la supuesta extemporaneidad entre las mismas y vuestra decisión rupturista. **NIEGO Y RECHAZO** haber realizado gestión alguna sobre dicha línea, menos aún para activarme de manera irregular packs por la cantidad que cita. **NIEGO Y RECHAZO** haber generado bonificación alguna sobre la línea telefónica indicada, menos aun haberme generado un beneficio que implique una recarga de 60 GB por el total indicado, rechazando con mayor razón el monto que cita. La verdad de los hechos es que siempre di acabado cumplimiento con las directivas emanadas de vuestra parte, dentro de las posibilidades brindadas por Uds. A todo evento dejo interpuestas las defensas de falta de proporcionalidad y la extemporaneidad que existiría entre la supuesta falta y el despido por ustedes formulado. A la vez señalo que vulnera de manera palmaria mi derecho de defensa. En consecuencia la desvinculación que produjeron mediante la CD que se contesta por este acto, deviene en injustificada, encuadrando dentro de las previsiones del art. 245 de la LCT, por lo que **INTIMO** a que en plazo de 48 horas abone mi liquidación final indemnizatoria, comprensiva de indemnización por antigüedad, preaviso, sac s/ preaviso, haberes e integración mes de despido, sac y vacaciones proporcionales, diferencias salariales adeudadas por los períodos no prescriptos, derivadas de mi desempeño para vuestra empresa como agente de atención telefónica para Call center, categorizado como Administrativo B, CCT 130/75, con jornadas laborales de Lunes a Viernes de 14:00 a 20:00 (6 horas diarias, 30 semanales), siempre en exceso de los 2/3 de la jornada habitual de la actividad, diferencias de SAC 2019, 2020, 2021, ART 2 DNU 886/2021, demás rubros procedentes, **BAJO APERCIBIMIENTO** de iniciar las correspondientes acciones judiciales tendientes a vuestro cumplimiento compulsivo y de lo dispuesto en el art. 2 de la ley 25.323. **INTIMO** plazo de 2 días entregue certificaciones de servicios, aportes y remuneraciones, **BAJO APERCIBIMIENTO** de lo dispuesto en el art. 80 de la LCT.- **QUEDA USTED DEBIDAMENTE NOTIFICADO E INTIMADO**.-"*

3. Acorde a las constancias de autos, la Carta Documento del accionado comunicando el despido al actor, fue enviada el 18/01/2022 y ha ingresado en la esfera de conocimiento del accionante -por haber reconocido en su TCL de fecha 26/01/2022 la recepción de la epístola.

De conformidad a lo antes expresado, no habiendo informe del correo y, como excepción a la teoría recepticia estaré a la fecha de imposición de la misiva.

En virtud de ello es que considero que el acto que extinguió la relación laboral es el despido directo alegando justa causa dispuesto por la demandada y comunicado por CD del 18/01/2022, considerando ésta última la fecha del distracto laboral. Así lo declaro.

4. Determinado lo anterior, resulta pertinente adentrarme al análisis, en relación a si la causa invocada en la misiva rupturista, se corresponde o no con el concepto jurídico que, en el marco del derecho laboral, denominamos "justa causa", de conformidad con lo dispuesto en el Art. 242 de la LCT.

A los efectos de dirimir esta cuestión, en primer lugar, es necesario recordar que el art. 243 de la LCT, establece ciertos requisitos formales para la eficacia del despido. En primer lugar, que la comunicación por la cual se denuncie el contrato de trabajo se curse por escrito; en segundo lugar, que en el instrumento se consigne la expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Por último, el mencionado artículo agrega que, una vez invocada la causa de rescisión contractual, no se la podrá modificar ni ampliar por declaración unilateral, ni en el juicio posterior.

Esto conlleva a que, en la instancia judicial, únicamente se pueda invocar y tratar de probar la causal argüida en la comunicación del despido, pero no aquellos hechos que no hubieren sido invocados en la referida comunicación y que no podrán ser considerados como justa causa disolutoria, ni aun en caso de ser probados y demostrado su gravedad.

Es que, la obligación de comunicar la causa del despido y no poder modificarla en el juicio, responde a la finalidad de otorgar la posibilidad de estructurar la defensa, el cual configura el cimiento sobre el que podrán apoyarse los preceptos normados en el art. 18 de la CN.

4.1 Surge que el 18/01/2022, la demandada dio cumplimiento con lo requerido en el Art. 243 de la LCT, y remitió una carta documento al trabajador, por la cual dio por finalizada la relación laboral que las unía.

Corresponde entonces analizar si el despido es justificado o no. Para ello, debo valorar si la demandada, cumplió o no con los recaudos legales establecidos en el Art. 242 de la LCT.

En otras palabras, debo valorar, si las alegaciones de Citytech SA, respecto a las inobservancias por parte del Sr. Frías, de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo que las unía, configuran “injuria” y por su “gravedad” no consienta la “prosecución” de dicha relación.

Para justificar el despido directo, se deben reunir los siguientes requisitos: a) Que se configure una injuria laboral, derivada de un acto contra derecho imputable al trabajador por la inobservancia de sus deberes contractuales, que cause un daño en la relación y b) Que frente a esa injuria el empleador reaccione causalmente, en forma proporcionada y oportuna.

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, la demandada por CD del 18/01/2022, desvinculó al Sr. Frías, en los siguiente términos: *"Que en virtud de la investigación iniciada por el sector de Auditoría Operativa Interna de la Compañía, la que originó la creación de un sumario administrativo por las irregularidades halladas en el cumplimiento de sus labores detectadas mediante auditoría culminada el 16/01/2022, y siendo que se comprobó la realización de maniobras fraudulentas por las cuales Ud. ha otorgado beneficios injustificados y que violan abiertamente los deberes de buena fe contractual, el Convenio de Prevención de Fraudes, y que generan una irreversible pérdida de confianza de esta empresa (cfr. arts. 62, 63, 85, 86 y ccdtes. de la L.C.T.), por medio del presente le notificamos que a partir del día de la fecha QUEDA UD. DESPEDIDO CON JUSTA CAUSA Y POR SU EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD (cfr. arts. 242, 243 y ccdtes. de la L.C.T).*

Cabe aclarar que dicho comportamiento ha puesto en riesgo comercial y económico a la Compañía por las eventuales represalias que tome el cliente TELECOM por el incumplimiento contractual que generó su reprochable comportamiento. Esta empresa se reserva el derecho de realizar las respectivas denuncias penales y/o civiles que pudieren corresponder no solo por su actuar sino también por los daños y perjuicios que se relaciones con eventuales reclamos contractuales. Finalmente le informamos que se encuentra a su disposición y en plazo de ley, la liquidación final de haberes y los certificados del Art. 80 de la LCT. Queda Ud. debidamente notificado.

Detalle de las maniobras fraudulentas:

1. Fechas: 30/12/2021 y 04/01/2022.

2. Línea telefónica involucrada: 3816449414.

3. Titular de la línea: FRIAS, ALEJANDRO SEBASTIAN, DNI 29.246.423.

4. Tipo de fraude: Se verifica que los días 30/12/2021 y 04/01/2022 el empleado FRIAS, ALEJANDRO SEBASTIAN (Usuario Siebel U907055) activa en la línea móvil 3816449414 (cf., respectivamente, registros nros. 1552617 y 1579055) desde la Web de Continuidad de Servicio sendos packs GRATUITOS de ¿Beneficio 10 GB por 72hs.¿ y ¿Beneficio 50 GB por 72hs¿, que se traducen en la activación sin cargo de paquetes de

datos por 10 y 50gb en la línea.

Al verificar los datos de la línea beneficiada se confirma que pertenece a la empresa Telecom Personal, y que se encuentra bajo la titularidad del propio empleado que realiza la gestión, Sr. FRIAS, ALEJANDRO SEBASTIAN, DNI 29.246.423. Durante los días en que se cargaron los packs, no se registra llamada ni otro tipo de contacto de respaldo legítimo de dicho número ni tampoco surge del análisis de la cuenta que haya existido operatoria alguna que justifique la activación del beneficio hecha por el empleado sobre una línea a su propio nombre.

EN DEFINITIVA, SE PUDO CORROBORAR QUE EL EMPLEADO FRIAS, ALEJANDRO SEBASTIAN, DNI 29.246.423 (LEGAJO 82415 _ CCMS 1229320) REGISTRÓ EN LA WEB DEL SERVICIO DE CONTINUIDAD LA CARGA DE REGISTROS INJUSTIFICADOS Y SIN RESPALDO SOBRE LA LÍNEA 3816449414 (DE SU TITULARIDAD), CON EL ÚNICO Y DELIBERADO PROPÓSITO DE PODER ACTIVARSE DE MANERA IRREGULAR PACKS GRATUITOS DE 10 Y 50 GB SOBRE UNA LÍNEA QUE LE PERTENECE.

TAL Y COMO PUEDE APRECIARSE, COMO CONSECUENCIA DE LA INJUSTIFICADA BONIFICACIÓN GESTIONADA SOBRE LA LÍNEA TELEFÓNICA INDICADA, SE GENERÓ UN BENEFICIO INJUSTIFICADO Y SIN EL MÁS MÍNIMO RESPALDO POR UN TOTAL ESTIMADO EN $21.000.- (ELLO ASÍ, A RAZÓN DE $350 POR GB, QUE ES EL COSTO DE RESETEO SEGÚN EL PLAN ACTIVO EN LA LÍNEA 3816449414, DE LO CUAL SE CONCLUYE QUE EL COSTO PARA OBTENER UNA RECARGA DE 60GB HUBIERA SIDO PRECISAMENTE EL SEÑALADO).

5. Perjuicio de la compañía: De carácter comercial frente al cliente y económico por la utilización de maniobras fraudulentas para otorgar beneficios sin costo, y sin mediar justificación ni respaldo alguno.

6. Vinculación con Ud.: El beneficiario de la gestión fraudulenta resultó ser el propio empleado que se auto-gestionó injustificadamente y sin respaldo, Sr. FRIAS, ALEJANDRO SEBASTIAN, DNI 29.246.423, titular de la misma, destacándose que el nro. de teléfono 3816449414 (además de surgir de los sistemas que es de su titularidad) aparece registrado como propio según constancias documentadas existentes en su legajo, suscriptas de su puño y letra en ocasión de completar las pertinentes declaraciones juradas de datos, corroborándose así la existencia de IDENTIDAD entre su persona y el titular de la línea beneficiada".

De la lectura de la misiva transcripta, resulta que la accionada, ha invocado como causal de extinción de la relación laboral, que en virtud de la investigación iniciada por el sector de Auditoría Operativa Interna de la compañía la que originó la creación de un sumario administrativo por las irregularidades halladas en el cumplimiento de sus labores y siendo que se comprobó la realización de maniobras fraudulentas que violan abiertamente los deberes de buena fe contractual y que generan una irreversible pérdida de confianza de esta empresa.

En primer lugar, cabe destacar, que la demandada habla de la pérdida de confianza, que le generó el actuar fraudulento del actor. En este punto, es importante destacar que la pérdida de confianza implica una apreciación subjetiva que no constituye de por sí justa causa de despido, ya que lo que configura una injuria que impide la prosecución de la vinculación contractual es el hecho (incumplimiento) del que es responsable el trabajador, que traduce una conducta que proyectada hacia el futuro permite afirmar que el empleado no es confiable.

Entonces, tenemos que la pérdida de confianza no funciona como un sustento autónomo, sino que debe ocurrir un hecho objetivo (situación desleal) que provoca la pérdida de confianza (hecho subjetivo), y que en relación a la naturaleza y tipo de función encomendada puede llevar razonablemente al ánimo del empleador a la convicción de que hechos similares pueden repetirse en el futuro, frustrándose las expectativas del deber de fidelidad creadas con el devenir del vínculo a raíz de un suceso que lleva a la convicción de que la trabajadora ya no es confiable.

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

4.2 De la CD del 18/01/2022 observo que la demandada denunció dos gestiones realizadas a favor de la línea 3816449414 de titularidad del Sr. Frías, en fechas 30/12/2021 y 04/01/2022.

En el CPD N° 6, Citytech S.A solicitó libre oficio a TELECOM ARGENTINA S.A a fin de: *"1) Que informe cuál era el número de usuario que se tenía asignada el empleado FRIAS ALEJANDRO SEBASTIÁN (CUIT 20-29246423-2) en el sistema SIEBEL; 2) Que informe si se realizaron cambios de promociones, cambio de producto y suscripción de factura abono y/o bonificaciones, en la línea telefónica 3816449414 durante el mes de diciembre de 2021 y en enero de 2022. 3) Que informe qué usuario de SIEBEL realizó gestiones en la línea telefónica mencionada en el punto anterior y si dicho usuario coincide con el utilizado por la actora. 4) Que indique quien figura como titular de la línea 3816449414. 5) Informe si los cambios y/o bonificaciones realizados en dicha línea fueron fraudulentos o tenían respaldo en alguna promoción y/o bonificación; 6) Si en todas estas gestiones se otorgó un beneficio al cliente sin que existiese motivación comercial y/o operativa que los justifique. Por otro lado deberá indicar si el usuario nunca atendió una llamada en dicha línea telefónica y por lo tanto no debía realizar ningún tipo de gestión*

La entidad oficiada informó el 12/09/2023, el usuario asignado al actor y los datos actuales de titularidad registrados en sistemas informáticos de la compañía para el servicio telefónico 3816449414, los que corresponden al Sr. Alejandro Sebastian Frías. Así también señaló que la línea mencionada no registra gestiones en el período consignado.

Ahora bien, es pertinente resaltar que del expediente no srugen elementos probatorios que permitan sostener la la legitimidad del despido, ya que no se logró acreditar que el Sr. Frías haya realizado las gestiones que manifestó la demandada, aun más no fueron acompañadas las actuaciones correspondientes al sumario administrativo resultante de la auditoría operativa que alegó la accionada.

Las causales invocadas por la empleadora a fin de disponer el distracto del actor no se encuentran acreditadas, al no haber 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). Por lo expuesto, considero que el contrato de trabajo que medió entre las partes se extinguió por despido directo incausado. Por lo tanto, se encuentra habilitado el derecho del Sr. Frías, a reclamar las indemnizaciones del Art. 232, 233 y 245 de la LCT. Así lo declaro.

QUINTA CUESTION

Procedencia de los rubros reclamados

El actor pretende el cobro de la suma de $ 2.345.827,48 conforme la planilla que adjunta como parte integrante de la demanda y lo que más o menos resulte de la prueba a producirse, más sus intereses, gastos y costas.

Conforme lo prescribe el artículo 214 inc. 6 del CPCyC (supletorio), se analizarán por separado cada rubro pretendido a la luz de lo normado por el CCT 1622/19E aplicable.

1. Indemnización por antigüedad (Art. 245 de la LCT)

El rubro pretendido resulta procedente, en atención a que la extinción del vínculo laboral entre los litigantes se produjo mediante despido directo injustificado, conforme lo tratado en la quinta cuestión.

Su cuantía la determinaré en la planilla que constituye parte integrante de la presente sentencia, y tomaré como base de cálculo lo establecido en la escala salarial del CCT 781/20, categoría 3 Operación A, conforme lo considerado. Así lo declaro.

2. Indemnización sustitutiva por preaviso

Conforme surge de las constancias de la causa, el rubro reclamado resulta procedente, en atención a lo dispuesto por los Arts. 231 y 232 de la LCT ya que estamos ante un despido directo injustificado

conforme lo tratado en la cuarta cuestión. Así lo declaro.

3. Sueldo anual complementario s/ preaviso

Conforme a la interpretación armónica de los arts. 121 y 232 de la LCT y al no estar probado su pago, el trabajador tiene derecho a este concepto. La remuneración que se devenga durante el lapso del preaviso omitido está compuesta por la que resulta del pago inmediato a la finalización de cada mes y por la de pago diferido a la finalización del semestre respectivo o sueldo anual complementario (CSJT, Sent. N° 840, 13/11/1998); por lo que la indemnización sustitutiva de preaviso debe liquidarse computando la remuneración que hubiera correspondido al trabajador durante el lapso de preaviso omitido con más la proporción del sueldo anual complementario devengado (CSJT, Sent. N° 223, 03/05/2011).

4. Vacaciones proporcionales. SAC proporcional

Al tener en cuenta que la parte demandada no acreditó documentalmente el pago de este rubro, resulta procedentes y su cuantía la especificaré en la planilla que forma parte de la presente sentencia. Así lo declaro.

5. Haberes del mes. Integración mes de despido (Art. 233 de la LCT)

Conforme surge de las constancias de la presente causa, el rubro reclamado resulta procedente atento a lo dispuesto por el Art. 233 de la LCT, al haberse producido el distracto el 18/01/2022, y su importe será calculado en planilla a practicarse. Así lo declaro.

6. Art. 80 de la 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.

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., pags. 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 informe del Correo Oficial, lo que demuestra que el Sr. Frías intimó a su empleadora el 4/03/2022 ya transcurridos los 30 días corridos de haberse configurado el despido (18/01/2022), a la entrega de las certificaciones del Art. 80 LCT, bajo apercibimiento de ley.

Sin perjuicio que la demandada haya manifestado haberla puesto a disposición del trabajador, los instrumentos acompañados como prueba documental, no cuentan con firma del actor,que acredite su recepción, por lo tanto la demandada no acreditó su entrega ni actividad alguna para liberarse de su obligación.

Por esta razón, considero que el pago de este rubro resulta procedente. Asi lo declaro.

7. Art. 2 de la Ley 25.323

La CSJT tiene dicho, que es requisito para la procedencia del incremento indemnizatorio previsto en el Art. 2 de la Ley 25.323, que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que este adecue su conducta a las disposiciones legales. La mora del empleador en el pago de las indemnizaciones a los trabajadores mensualizados recién se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo laboral, según se desprende del juego armónico de los arts. 128 y 149 de la LCT. Así, la intimación exigida por la norma para que proceda el incremento indemnizatorio establecido en el Art. 2 de la Ley 25.323, debe ser efectuada -en el caso de los trabajadores mensualizados- luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, oportunidad en que recién el empleador se encuentra en mora (Sent: 335 del 12/05/2010; Sent: 360 del 28/03/2018, entre otras).

La Ley N° 26.593, introdujo la incorporación del Art. 255 bis a la LCT. Y es que por disposición expresa del artículo mencionado, el pago de las remuneraciones e indemnizaciones que correspondieren por la extinción del contrato de trabajo, cualquiera sea su causa, se efectuará dentro de los plazos previstos en el artículo 128, que fija un plazo máximo de cuatro (4) días hábiles.

Ahora bien, del intercambio epistolar acompañado por la parte actora, surge que, con posterioridad al despido directo (18/01/2022); por TCL del 04/03/2022 el trabajador cursó intimación, bajo apercibimiento de lo dispuesto en el Art. 2 de la Ley 25.323.

Por lo expuesto, considero que el Sr. Frías dio cumplimiento con el requisito de intimar fehaciente a su empleadora, después de vencido el plazo de cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo.

En consecuencia, el rubro reclamado deviene procedente y corresponde hacer lugar al incremento indemnizatorio en cuestión. Así lo declaro.

8. DNU 886/2021

Es dable precisar que el DNU 34/19 declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de ciento ochenta días a partir de su entrada en vigencia, lo que fue ampliado por posteriores decretos. La norma bajo análisis, dispone que en los casos de despido sin justa causa, durante su vigencia, los trabajadores afectados tendrán derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente. Cabe destacar también que el DNU mencionado fue objeto de diferentes prórrogas.

Ahora bien, dado lo resuelto en la cuarta cuestión; el rubro reclamado resulta procedente. Ello por cuanto he declarado como injustificado el despido promovido por la demandada, y dada la fecha en que tuvo lugar la extinción del vínculo (18/01/2022) resulta aplicable el DNU 886/21 (prórroga del 34/19).

9. Diferencias salariales (abril 2020/diciembre 2021). Diferencias de SAC.

Conforme lo tratado en la primera, segunda y tercera cuestión, al actor no les corresponde el pago de diferencias salariales. Así lo declaro.

SEXTA CUESTION

Intereses. Planilla. Costas. Honorarios.

1. Intereses

Cabe destacar que atento a la naturaleza alimentaria de los créditos reclamados por el actor; 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, serán calculados, sobre la base de remuneración que le correspondía percibir al actor, conforme 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

Tengo en cuenta que en el presente caso, existen vencimientos recíprocos. En este sentido, considero que la imposición o la distribución de las costas, 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.

Además. atenta a 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, estimo que el accionante tuvo razones probable para litigar

Por lo expuesto, y de conformidad con lo dispuesto en el Art. 63 de la Ley 9.531 de aplicación supletoria, impongo las costas de la siguiente manera: la parte demandada vencida deberá cargar con sus propias costas con más el 70% de las costas generadas por la parte actora, mientras que esta última soportará el 30% de las propias (cfr. art. 63 CPCC, supletorio conf. art. 49 CPL y la doctrina que emana de la CSJT en el precedente "Santillán Bravo vs. Atanor, sent. N° 37/2019). Así lo declaro.

4. Honorarios

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inc. B del CPL. Atento al resultado arribado en la litis, es de aplicación el Art. 50 inc. 2° de la citada normativa, por lo que tomo como base regulatoria el 30% del monto de la demanda desde el 05/10/2022 (fecha de interposición de la demanda) al 31/05/202, cuyo monto asciende a la suma de $ **1.940.775,80** (30% de $ 6.469.252,65).

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 letrado **Alan Fernández Nahid** por sus actuaciones profesionales en el carácter de apoderado de la parte actora, en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de **$ 360.984,30** (12% + 55% por el doble carácter), más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N° 6.059 (Art. 26 inc. k).

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 $ 180.492,15 (6% + 55% por el doble carácter). Sin embargo, en virtud de lo establecido por el Art. 38 último párrafo de la Ley N° 5480, siendo que el monto resultante por la actuación en el proceso principal es inferior al valor mínimo sugerido para una consulta escrita del Colegio de Abogados de Tucumán, sus honorarios profesionales no podrán ser inferiores a dicha suma, por lo que corresponde regular sus honorarios profesionales por su actuación en la suma de **$ 350.000,00**, más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N° 6.059 (Art. 26 inc. k).

c) Al perito calígrafo Lic. **Pedro Pablo Benjamín Robles** por la pericia presentada el 26/10/2023 (CPD N° 2), la suma de **$ 38.815,52** (2% - Art. 50 y 51 CPL), más el 10% aportes ley 9255 (Art. 39).

d) **NO REGULAR HONORARIOS** a la perito informática **Marcela Alejandra Machado,** al no haberse llevado acabo la pericia caligráfica.

Por ello,

RESUELVO

I. RECHAZAR el planteo de nulidad e inconstitucionalidad interpuesto por el actor al CCT 1622/19E, por lo tratado.

II. HACER LUGAR PARCIALMENTE la demanda promovida por el Sr. **ALEJANDRO SEBASTIAN FRIAS** DNI 29.246.423 con domicilio en Diego de Villarroel N° 877, B° Obispo Piedra Buena de esta ciudad en contra de CITYTECH S.A., con domicilio en Junín 168 de esta ciudad. En consecuencia, condeno a la demandada:

a) al pago de la suma total de **$3.364.850,39** en concepto de: indemnización artículo 245 LCT, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, haberes del mes, SAC proporcional, vacaciones proporcionales, Art 80 LCT, Art 2 ley 25.323, indemnización agravada – DNU 886/2021, conforme lo considerado.

b) hacer entrega de la Certificación de Servicios y Remuneraciones y el Certificado de Trabajo, según lo tratado en la presente resolución, bajo apercibimiento de astreintes diarias en caso de negativa.

c) **ABSOLVER** a la demandada de las diferencias salariales por el período abril 2020/diciembre 2021 y diferencias de SAC.

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

III. IMPONER LAS COSTAS, en las proporciones establecidas, conforme lo tratado.

IV. REGULAR HONORARIOS

a) al letrado **Alan Fernández Nahid** en la suma de **$ 360.984,30**, más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N° 6.059 (Art. 26 inc. k);

b) al letrado **Rafael Rillo Cabanne** en la suma de **$ 350.000,00**, más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N° 6.059 (Art. 26 inc. k);

c) Al perito calígrafo Lic. **Pedro Pablo Benjamín Robles**, la suma de **$ 38.815,52**, más el 10% aportes ley 9255 (Art. 39).

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

V. NO REGULAR HONORARIOS a la perito informática **Marcela Alejandra Machado,** conforme lo considerado

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

VIII. COMUNICO a la Caja de Previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán, a la Sra. Agente Fiscal de la Ira Nominación y Caja de Previsión y Seguridad Social Para Profesionales de Tucumán.

REGISTRAR Y COMUNICAR.- FCB 1656/22

Actuación firmada en fecha 25/06/2024

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.