Expediente: **2741/23**
Carátula: **ALDERETE MARIA FERNANDA C/ AEGIS ARGENTINA S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°1**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **31/12/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - AEGIS ARGENTINA S.A., -DEMANDADO
20331637913 - ALDERETE, Maria Fernanda-ACTOR
30702390296 - CAJA DE PREVISION Y SEGURIDAD SOCIAL PARA PROFESIONALES DE TUCUMAN

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°1

ACTUACIONES N°: 2741/23

H105015472154

JUICIO: "ALDERETE MARIA FERNANDA c/ AEGIS ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS". ME N° 2741/23

San Miguel de Tucumán, diciembre de 2024.

REFERENCIA: para dictar sentencia definitiva en el juicio: "Alderete María Fernanda c/ Aegis Argentina SA. s/cobro de pesos" que se tramitó en este Juzgado del Trabajo de la IV Nominación.

ANTECEDENTES DEL CASO

DEMANDA. Por presentación efectuada en fecha 07/11/2023, el letrado Miguel Ángel Nader, en el carácter de apoderado de la Sra. Alderete María Fernanda, DNI 34.603.699, con domicilio en Barrio Lomas de Tafí, sector 8, Manzana 8, Casa 10, de la localidad de Tafi Viejo, Tucumán, interpuso demanda en contra de Aegis Argentina SA, con domicilio en calle Alberdi N°165, tendiente al cobro de la suma de $3.344.129,85 (pesos tres millones trescientos cuarenta y cuatro mil ciento veintinueve con ochenta y cinco centavos) o lo que en más o en menos según surja de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y costas, en concepto de indemnización por diferencias salariales.

Indicó que la actora ingresó el 15/05/2018 y egresó el 30/04/2023. Lugar de trabajo: Alberdi N°165. Días y Horario de trabajo: 30 horas semanales, de lunes a viernes de 09:30 a 15:30hs. Calificación Profesional: Agente Telemarketer. Categoría aplicable: Administrativo A, CCT N° 130/75, Forma de pago: Mensual, Remuneración percibida: Dinero Efectivo, Tareas: Agente Telemarketer, atención de llamadas entrantes y salientes por más de 5 líneas de forma constante de la campaña Movistar. Carácter de las Tareas: Permanente, y Capacitación recibida: Inducción.

Manifestó que la relación se realizó con normalidad hasta el día 30/04/2023, fecha en la cual la empresa remitió Carta documento a la Sra. Alderete notificando despido sin causa en los términos

del art. 245.

A raíz de ello, señaló que la actora mediante TCL CD N°105723215 de fecha 17/05/2023, intimó a la empresa demandada a que le abonara las diferencias salariales adeudadas en base a la fraudulenta y defectuosa registración toda vez que en base a las condiciones insalubres para este tipo de labor se llevó a cabo el acuerdo entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios por la parte sindical y la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa y la Cámara Argentina de Comercio por la parte empresarial, acuerdo que manifiesta en su art. 8 que la jornada aplicable a la actividad es de seis horas diarias y 36 horas semanales. Asimismo, solicitó que se rectificara sus salarios y registración en sus recibos de haberes, que se le abone las diferencias salariales por el período de tiempo no prescripto, bajo apercibimiento de realizar retención de tareas.

Detalló que la patronal omitió y negó los derechos invocados por la actora, razón por la cual mediante segundo TCL CD N°105010696 del 31/05/2023, dio cumplimiento con el apercibimiento explicitado en el telegrama anterior dándose por injuriada y despedida por exclusiva responsabilidad de la empresa.

Describe que mediante tercer TCL CD N°105017751 enviado por la accionante en fecha 23/06/2023, intimó nuevamente al pago de sus derechos indemnizatorios conforme las exigencias de Ley 25.323 y, finalmente, intima mediante una cuarta misiva obrera, TCL CD N°105562685 de fecha 17/07/2023 a la entrega del certificado de trabajo y el de remuneraciones y servicios, bajo apercibimiento de la multa establecida en el artículo 80 de la LCT.

Planteó la inconstitucionalidad del CCT N° 781/20 y señaló que el derecho del trabajador a reclamar diferencias salariales se encuentra amparado por el art. 92 ter de la LCT y por la Res. N° 782/2010, la cual simplemente se limita a equiparar a la jornada de 36 horas de los agentes de Call center a las jornadas de 48 horas de los demás trabajadores alcanzados por el CCT N° 130/75.

Alegó que el Convenio N° 781/20 fue suscripto por la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS) por la representación sindical y por la Cámara Argentina de Centros de Contacto (CAAC) por la parte empresaria en octubre de 2019, afectando a 30.000 trabajadores de Centros de Contacto. En esta nueva maniobra perjudicial para los Telemarketers se torna evidente la regresión en materia de remuneraciones y derechos adquiridos Jurisprudencialmente; las cuales son menores a las reconocidas para la jornada completa en la Res. N° 782/2010 resultando totalmente desfavorable para los trabajadores.

Mientras que el anterior Convenio otorgaba a los empleados de Call Centers (insertados caprichosa y residualmente a los fines de la captación de la cuota sindical) en la Categoría de “Administrativo B”, una remuneración para octubre del 2019, de $31.833,24, y en la categoría de “Vendedor B” fue de $32.690,69, el Convenio CCT N° 781/20 coloca a los telemarketers en Categoría 3 y 4 lo establecía en las sumas de $19.895,80 para la misma fecha. Todo ello sin haberse modificado las condiciones objetivas en las que los trabajadores prestan sus servicios, simplemente existiendo una modificación burocrática en la paga. Es nada más que cambiar el rótulo, una etiqueta por otra, postulando esta parte que debe prevalecer el principio de Primacía de la Realidad.

Sostuvo que se debe atender a los principios del Derecho Laboral a la hora de analizar la mal intencionada medida tomada por estos grupos en pos de sus intereses económicos. En primer término, se atenta contra el Principio de Irrenunciabilidad de los derechos consagrados en las normas imperativas que constituyen al orden público laboral (Artículo 12 y 13 de la LCT). Da cuenta el Artículo 12 que “será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los

contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción". Lo pactado por debajo de las fuentes enumeradas en el artículo mencionado no tiene validez, es inoponible al trabajador, y, por lo tanto, jurídicamente ineficaz y sustituido de pleno derecho por la norma que corresponda aplicar, imponiéndose un límite concreto a la disponibilidad de los derechos del trabajador.

Afirmó que también se pone en jaque el Principio Protectorio, el que tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana y está dirigido a equilibrar las diferencias preexistentes entre el trabajador y el empleador por el diferente poder de negociación. La norma más favorable (Artículo 9° LCT) al trabajador y la condición más favorable (Artículo 7° LCT).

Finalmente, remarcó que afecta el principio de razonabilidad, el cual llama a accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales. Poco lógico es permitir que los miles de trabajadores que se desempeñan como Telemarketers sufran una regresión en sus remuneraciones, las cuales ya se convirtieron en un derecho adquirido, por un ardid burocrático de sectores que buscan favorecer sus propios intereses. Este Convenio no es nada más que un nuevo intento desesperado y malicioso de encuadrar "legalmente" un fraude laboral. Reiteró que al presente caso resulta de aplicación el CCT N° 130/75.

Por todos estos argumentos, de hecho y derecho, es que solicitó se declare la inconstitucionalidad de las cláusulas en materia de remuneración del CCT N° 781/20 y que proceda a aplicarse la escala salarial correspondiente a la categoría Administrativo A (o las demás análogas utilizadas anteriormente a este intento empresario contrario de los Derechos adquiridos vía Jurisprudencia - Administrativo A, Administrativo B-, tal como viene aplicándose en los diversos fallos del tribunal local, atendiendo a los principios de progresividad y no regresión y al principio protectorio del derecho laboral, de manera que no se vea perjudicado económicamente el bolsillo del trabajador.

Practicó planilla, efectuó reserva de caso federal y solicitó el apartamiento del criterio de la tasa pasiva, citó el derecho que estima aplicable y ofreció prueba documental.

AMPLIACIÓN DE DEMANDA: Mediante presentación efectuada en fecha el 15/11/2023, el letrado apoderado de la actora amplió demanda.

INCONTESTACIÓN DE DEMANDA. Corrido el traslado de la demanda, el 19/02/2024 se tiene por incontestada la demanda por la accionada Aegis Argentina S.A.

APERTURA A PRUEBA. Mediante proveído del 20/02/2024, se abre el proceso a prueba por el término de cinco días al solo fin de su ofrecimiento.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN. En fecha 12/04/2024 se llevó a cabo la audiencia prescripta por el artículo 69 del CPL a la que no comparecieron las partes y se realizó el diferimiento del inicio del término para producir pruebas para el día siguiente hábil al 03/05/2024.

INFORME ACTUARIAL. El 08/08/2024 la secretaría actuaria informó sobre las pruebas ofrecidas y producidas por las partes.

ALEGATOS. Por decreto del 14/11/2024 se tiene presente que solamente la parte actora presentó alegatos en tiempo y forma.

DICTAMEN FISCAL. El 05/12/2024 se expidió la Sra. Agente Fiscal sobre los planteos de inconstitucionalidad.

EXPEDIENTE PARA SENTENCIA. Finalmente, el 16/12/2024 se ordena el pase del expediente para resolver sentencia definitiva, providencia que quedó firme el 31/07/2024.

ANÁLISIS Y FUNDAMENTOS DE LA CUESTIÓN.

I. Atento a la incontestación de la demandada, conforme a lo proveído en fecha 5/8/2023, debe estarse a lo prescripto por el artículo 58, segundo párrafo del CPL, según el cual: “En caso de falta de contestación se presumirán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, salvo prueba en contrario. Esta presunción procederá si el trabajador acreditare la prestación de servicios”.

II. Por consiguiente, la presente resolutiva ha de centrarse en los siguientes puntos: 1) determinar si la actora acreditó la prestación de servicios para la firma Aegis Argentina SA a los efectos de la procedencia de la presunción del art. 58 del CPL respecto a la fecha de ingreso, lugar de trabajo, jornada de trabajo y tareas;

2) El encuadre convencional de la trabajadora;

3) Determinar la remuneración que le correspondía dadas las horas trabajadas y si resulta procedente las diferencias salariales reclamadas;

4) La fecha y la justificación del despido directo;

5) Los rubros e importes reclamados e impugnación de planilla;

6) Los intereses, las costas y los honorarios.

A continuación, se tratan por separado cada una de las cuestiones litigiosas.

PRIMERA CUESTIÓN

1.Corresponde determinar si se encuentra acreditada la relación de trabajo para que prospere la presunción prevista en el art. 58 CPL.

Del informe de la AFIP del 14/05/24 (CPA2) surge que la actora, Sra. Alderete María Fernanda, se encontraba inscripta para Aegis Argentina SA. desde el 15/05/2018 hasta el 30/04/2023, fecha esta ultima en que figura dada de Baja por despido (art.254 LCT).

Asimismo, se adjuntó dentro de la documental presentada, 01 recibo de haberes de liquidación final de fecha Abril 2023.

Es decir que la relación de trabajo se encuentra acreditada con las pruebas antes citadas. Por tal motivo, corresponde hacer efectivo el apercibimiento contenido en el art. 58 del CPL y tener por cierto que existió una relación laboral entre las partes; y que la actora Alderete María Fernanda ingresó bajo las órdenes de la accionada en fecha 15/05/2018, que el lugar de trabajo era en calle Alberdi N°165, de esta ciudad, y la jornada de trabajo de 6 horas diarias, 5 días a la semana, de lunes a viernes de 09:30 a 15:30 horas, con la calificación profesional de agente telemarketer dedicada a la atención de llamadas entrantes y saliente. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN:

1. La cuestión central estriba en determinar si la norma colectiva aplicable a los contratos de trabajo es el CCT N° 130/75 -conforme lo requiere la actora- o el CCT N° 781/20, tal como afirma la

demandada.

Por un lado, la parte actora sostiene la inaplicabilidad del CCT N° 781/20 y plantea su inconstitucionalidad.

Destaca que desde que las empresas de call centers se instalaron en la provincia, se aplicó el CCT N° 130/75, cuyos trabajadores fueron categorizados de acuerdo a las disposiciones de este último.

Explica que, a pesar de que la jornada normal y habitual de la actividad era de 8 horas diarias y 48 semanales, luego de la Resolución N° 781/10 del MTESS, se estableció una jornada de 36 horas semanales para los trabajadores de los call centers, entendiendo que ésta última es la jornada completa de la actividad desarrollada.

Infiere que “la Resolución 782/10 que en conjugación con el artículo 198 LCT y el artículo 92 Ter LCT, dan lugar al acierto de que corresponde a los trabajadores que prestan tareas en los Call Centers, una remuneración de jornada completa CCT N° 130/75. Ello en virtud de exceder las 2/3 partes de la Jornada Normal y Habitual que se estableció de hasta seis días por semanas laborables de 6 horas diarias corridas (36 horas semanales), conforme el artículo 8 de la Res. 782/2010”.

Continúa manifestando que en el presente caso sería aplicable el convenio colectivo de actividad (el N° 130/75) y no el de empresa (el N° 781/20), por gozar de mayor representatividad y resultar aplicable a todas las empresas de call center del país, además de las condiciones más favorables que reconoce respecto a las escalas salariales aplicables.

Por lo expuesto, solicita la inconstitucionalidad de las cláusulas en materia de remuneración, los artículos 8 y 9 del CCT N° 781/20, y que se aplique la escala salarial correspondiente a la categoría “Administrativo A” del CCT N° 130/75.

La demandada Aegis Argentina SA., nada dijo al respecto, pues incurrió en incontestación de demanda.

Por su parte, el Agente Fiscal aconsejó hacer lugar al planteo de inconstitucionalidad por “inferir que la norma aplicable al caso y puesta en crisis sí disminuye notablemente las escalas salariales fijadas para la actividad de los call centers”.

2. De las pruebas aportadas en la presente causa, analizadas a la luz de lo prescripto por los artículos 127, 128, 136 y 322 y consecuentes del CPCyC -de aplicación supletoria en el fuero laboral- surgen acreditados los siguientes hechos:

2.1 Los convenios colectivos son el fruto de la negociación colectiva, entendido como un bien jurídico de tutela especial por parte del ordenamiento. Tal es la importancia que revisten estos instrumentos como resultado de los espacios de discusión, que desconocerlos o limitarlos importaría subvertir el mandato constitucional y convencional con la consecuencia de deslegitimar las funciones y la naturaleza propia de los sindicatos y de las entidades que representen al sector empresarial. Se los puede definir como acto normativo autoritario de autonomía colectiva (Ackerman, Mario E., “Tratado de Derecho del Trabajo”,Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe, 2.007, tomo VIII, “Relaciones Colectivas de Trabajo”, página 355).

En este marco, las convenciones colectivas de trabajo forman parte de un esquema de valores superiores, inherentes a la condición humana -en tanto manifestación de las libertades individuales y colectivas- que imprime en estos acuerdos vigencia y eficacia normativa, tal el reconocimiento como fuente de derecho que dimana del artículo 1 de la LCT. Es así que, en la generalidad de los casos, las normas convencionales se constituyen como fuente de regulación de aquellos aspectos no

juridizados por leyes formales, es decir, ante la inexistencia de normas heterónomas que emanan del Estado.

Justamente, la regulación de las relaciones laborales a partir de los convenios refleja la autonomía que recae en cabeza de los operadores del ámbito laboral con la importantísima misión de dirimir conflictos y autorregularse a sí mismos; es decir, una suerte de derecho negociado con una injerencia limitada por parte del Estado. Así, nadie puede dudar de la eficacia y legitimidad del carácter tuitivo de los acuerdos que celebran las partes, siempre que sean respetuosos del aspecto formal y material (conforme las directrices de la Constitución Nacional y la de la Ley 14.250) que se imponen como una suerte de limitación y marco de actuación de los sujetos. Es que justamente los convenios concertados son intrínsecamente autónomos y es imperativo que las partes y los órganos estatales respeten la legitimación negocial que se materializa a través de las respectivas representaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores.

2.2 Un error frecuente es pensar y analizar el derecho colectivo del trabajo a través de los principios, las normas y las reglas que rigen en el derecho individual del trabajo.

En el primer caso, el trabajador no se sitúa en soledad frente al patrón, sino que lo hace a través del sindicato que lo representa. En consecuencia, en la negociación y firma de las convenciones colectivas de trabajo, no puede ser considerado un sujeto hipo suficiente desde el punto de vista negocial como si lo sería individualmente considerado, toda vez que ambos actores del derecho colectivo del trabajo (la representativa de los trabajadores y las cámaras empresariales) tienen sustanciales condiciones para negociar -en pie de igualdad- las clausulas colectivas que regirán la vida de determinada actividad.

Por otra parte, las reglas que pregonan el respeto a la condición asumida por el trabajador, la aplicación de las normas más favorables al trabajador, el *in dubio pro operario* (interpretación a favor del trabajador en caso de duda), resultan ser formas instrumentales del principio protectorio y de los principios de progresividad, no regresividad, las cuales son propias del derecho individual del trabajo. Su traslado al derecho colectivo del trabajo, se debe hacer a través del tamiz interpretativo que impone el respeto por la autonomía de la voluntad colectiva.

2.3 Así como el Estado protege a todo trabajador individualmente considerado, también protege su derecho a agremiarse y a concertar convenios colectivos de trabajo. No es casual que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, inicie su redacción con la afirmación de que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de la ley” y que, en el primer párrafo, establezca los derechos y garantías que le asiste al trabajador -desde el punto de vista de sus derechos individuales- y, en el segundo párrafo, regule lo relativo a su derecho a agremiarse y concertar convenios colectivos, es decir, regula lo referente al derecho colectivo.

Las partes de la negociación colectiva pueden, en ejercicio de su autonomía (garantizada por el art. 14 bis, CN y por diversas normas internacionales de jerarquía constitucional y supra legal), decidir el contenido y el modo en que se aplicará un determinado colectivo. Como es regla, según se extrae de los arts. 4 del Convenio n° 98 y 8 del Convenio n° 154, en sistemas regidos por el principio de la negociación colectiva; libre y voluntaria; (como el nuestro), la voluntad de las partes es soberana. A tal respecto: pueden estipular una duración mínima de un convenio, prorrogable por acuerdo expreso o tácito, establecer un plazo máximo o acordar la duración del convenio por tiempo indeterminado incluso, disponer su aplicación retroactiva, sustituir el contenido del convenio, aunque los derechos y obligaciones que confiere, individualmente considerados, puedan parecer que incurren en un retroceso o regresivos, pues analizados en el contexto de la negociación colectiva, implican el ejercicio de la autonomía de la voluntad colectiva.

3. Hechas las aclaraciones del caso, analizaré cual de las convenciones colectivas resulta aplicable al contrato de trabajo celebrado por la actora con la demandada.

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

Según lo establecido en los artículos 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 resultaran comprendidos, revistan o no, el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

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

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

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

4. En las cuestiones preliminares, se tuvo por reconocido (no controvertido) la existencia del contrato de trabajo habido entre las partes, que la actora se desempeñó en tareas de telemarketer, que la actividad empresarial de la accionada, es ser una empresa que presta servicios de call center para terceros y que cumplió tareas de atención telefónica de llamadas salientes y entrantes, asesoramiento y venta de productos correspondientes a la campaña asignada, con la categoría de Administrativo A del CCT 130/75, y posteriomente como Operativa.

5. Determinación de la vigencia de los CCT N° 130/75 y N° 781/20 y su aplicación al caso concreto.

- Esta convención fue suscripta entre la FAECyS (Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, con un ámbito de representación a nivel nacional, más amplia que el SEOC), por la representación sindical de los trabajadores de *call center* y la CACC (Cámara Argentina de Centros de Contacto), por la parte empresaria.

El MTESS, homologó el CCT N° 781/20 en fecha 29/07/20, por medio de la Resolución N° 2020-880-APN-ST#MT. (fuente consultada: https://cct.trabajo.gob.ar/Home/FinalConsultaBasica/31835).

Por ende, el presente convenio se aplica a los trabajadores que se desempeñen en relación de dependencia en empresas que dediquen su actividad a la explotación de centros de contacto y procesos de negocios para terceros, dentro del ámbito del Territorio Nacional, con excepción de la provincia de Córdoba (art. 1 y 3).

- Se trata de un nuevo convenio de actividad, que regula las relaciones de trabajo que se establezcan entre trabajadores y empresas que dediquen su actividad a la explotación de centros de contacto y procesos de negocios para terceros, en actividades de: recepción de solicitudes, reclamos y/o denuncias de clientes/usuarios, recepción de consultas sobre información de productos o servicios, realización de encuestas de diversos contenidos, contactos de fidelización de clientela, gestión de las relaciones entre las empresas y sus clientes, venta y/o cobranza de productos/servicios, servicios relacionados con soporte tecnológico mesa de ayuda, investigación de mercado, atención de redes sociales, carga de datos, servicios de post venta, encuestas, estadísticas, censos, tratamiento de bases de datos, herramientas de inteligencia de negocios, inteligencia artificial, entre otras (art. 3).

- Entonces, por las partes signatarias y por efecto de la homologación antes mencionada, el CCT N° 781/20 se aplica *erga omnes*, a todos los trabajadores que presenten servicios en empresas de *call center*, a partir de la fecha de su homologación (ocurrida el 29/07/20).

- Si bien la actividad de call center nació al amparo del CCT N°130/75, ello se debió exclusivamente a su carácter residual y supletorio, pues hasta el 29/07/20, no existía convenio colectivo que resultara especialmente aplicable a la actividad desarrollada por las partes.

- Cabe aclarar -por si alguna duda hubiera- que el CCT N° 130/75 no prevé formas de articulación con otros convenios considerados de ámbito menor. Tampoco en el CCT N° 781/20 existen cláusulas que así lo establezcan. Por ende, no puede considerarse el convenio mercantil como un convenio marco en el cual cobró vigencia y operatividad la presente convención que regula la actividad de call center, por ausencia de previsión normativa expresa y porque -este último- reviste igualdad de condición respecto del primero, al ser también uno de alcance mayor.

- El Convenio de OIT N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (artículo 4) y el N° 154 sobre la negociación colectiva (artículos 2, 5, 7 y 8), brindan un marco de protección legal de rango superior a las leyes y garantizan la libre negociación de convenios colectivos de trabajo a los representantes de los trabajadores y de los empleadores, derecho también reconocido por el artículo 14 de nuestra carta magna.

Además, cabe señalar que el CCT N° 781/20, en su carácter de convenio de alcance mayor y específico, desplazó al CCT N° 130/75 aplicable hasta ese momento por su carácter residual y supletorio a la actividad, por aplicación de los principios, normas y reglas que rigen la de articulación y concurrencia de normas convencionales y su posible conflictividad, prevista en los artículos 18 y 19 de la Ley 14.250 y del ejercicio de la actividad libre y autónoma.

6) Corrobora el presente criterio, la doctrina legal sentada por la Corte Suprema de Justicia Local, en caso “Rodríguez Daniela Soledad -vs- AEGIS Argentina SA s/ cobro de pesos” (Nro. Expte: 346/21, sentencia 1519, del 29/11/2023), en el cual consideró que el CCT N° 781/20, resulta ser un convenio de igual ámbito (de ámbito mayor) que el CCT N° 130/75. Lo hizo en los siguientes términos: “Cabe señalar que el CCT 781/20 es un convenio del mismo ámbito que sucedió temporalmente al anterior, CCT 130/75, en relación al ámbito personal allí determinado, por lo que, contrariamente al razonamiento que sustenta la sentencia recurrida, se configura entre ellos una vinculación sucesiva.

Claramente, y a la luz de las consideraciones precedentemente expuestas, los argumentos de la Cámara que conducen a la prevalencia de lo dispuesto por el CCT 130/75 con respecto a las disposiciones del CCT 781/20 determinando consecuentemente la nulidad de su artículo 10 no se adecuan al ordenamiento jurídico aplicable al caso” () “Como ya se señaló, nos encontramos frente a un CCT de igual ámbito, toda vez que ambos fueron suscriptos por los representantes de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FACECyS), quien manifiesta en el

artículo 1 que actúan como representantes de los trabajadores de las empresas que integran la Cámara Argentina de Centros de Contacto y dedican su actividad a la explotación de servicios de contacto y procesos de negocios a terceros, dentro del ámbito nacional, con excepción de la ciudad de Córdoba".

- Por consiguiente, considero que el CCT N° 781/20 resulta ser un convenio de alcance mayor y de igual ámbito que el CCT N° 130/75 y que, en el caso del trabajador, se produjo una sucesión y articulación de convenios previstas en el artículo 19, inciso a) de la Ley 14.250, el cual dispone que: "Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas: a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito".

- Ahora bien, a esta altura del análisis, surge que estamos en presencia de una situación de articulación y concurrencia de normas convencionales y su posible conflictividad.

- El CCT N° 130/75 reviste el carácter de convenio de ámbito mayor, pues abarca de manera residual y subsidiaria a todas aquellas actividades que comercialicen bienes o servicios en todo el ámbito del país (artículos 1 y 2). Se aplicó a los trabajadores que se desempeñen para empresas que prestan servicios de call center. Sin embargo, luego de la homologación del CCT N° 781/20 (ocurrida el 29/07/20), este último fue el convenio colectivo aplicable, por ser un convenio de igual ámbito, el cual consagró profundas modificaciones en cuanto a las categorías laborales, jornada y remuneraciones.

- Cuando la ley habla de los convenios colectivos de igual ámbito, si bien existe una referencia al tipo de ámbito a tener en cuenta, la ausencia de toda referencia a la "condición más favorable" y a la "comparación por instituciones", abre el interrogante sobre si un convenio posterior de igual ámbito puede contener disposiciones menos beneficiosas para el trabajador. A dicha pregunta, cabe responder que no es jurídicamente correcto invocar derechos adquiridos incorporados al patrimonio del trabajador, a la intangibilidad salarial o al derecho de propiedad ya que, como se dijo, los derechos concedidos por un convenio pueden ser disminuidos o eliminados por otro posterior (de igual ámbito).

Como lo vengo anticipando, "el principio de autonomía colectiva" acuerda a las partes sociales la más amplia libertad para regular el contenido de las convenciones que conciertan. De allí que les permita introducir las modificaciones necesarias para adecuar el convenio a las circunstancias y necesidades de la actividad o profesión. Incluso lo que aparece como disminución de ciertos derechos, en realidad no es tal, en cuanto lo normal es que la rebaja sea compensada por el reconocimiento o aumento de otros, ya que todo convenio es el fruto de concesiones recíprocas que debe ser apreciado como un todo orgánico, en una visión de conjunto, y no de forma aislada (SIMÓN, Julio César y AMBESI, Leonardo, Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo, 1era. ed. Buenos Aires, La Ley, 2012, Tomo II, pág. 974).

- La Corte Suprema de Justicia Local, en el precedente "Rodríguez" antes citado, manifestó que: "En ese orden, tratándose el CCT de una ley autónoma para las partes, puede modificar las condiciones de un convenio anterior. El CCT, por su naturaleza normativa deroga una norma anterior de igual o inferior rango en tanto configura una fuente autónoma e independiente de la relación individual. De otro lado, la imposibilidad de revisión normativa por parte de los actores de la negociación colectiva conspira contra las reglas básicas de toda negociación en donde las partes deben efectuarse mutuas cesiones para poder cerrar el convenio colectivo de manera que las conforme".

En particular, se refirió a las modificaciones que introduce el CCT N° 781/20 respecto del instituto categoría, jornada de trabajo y remuneraciones, aceptando las modificaciones del cuadro salarial que ostentarían los trabajadores de estar encuadrados en el convenio mercantil. Lo hizo en los

siguientes términos: “El argumento de la sentencia recurrida según el cual la diferencia remunerativa entre el sector de operadores y el de mantenimiento emergente de la “simple lectura” del CCT 781/20 no se compadece tampoco con la realidad convencional toda vez que la diferencia salarial se verifica por la distinta jornada establecida para una y otra categoría. La cláusula en cuestión no afecta el principio igual remuneración por igual tarea ya que no brinda distinto trato a quienes se encuentran en igualdad de circunstancias. Súmase a ello que la consideración del pronunciamiento se inmiscuye injustificadamente en un ámbito propio de la negociación colectiva cual es el criterio de la determinación de las remuneraciones de las distintas categorías comprendidas en el ámbito convencional, que tuvo en cuenta la representación sindical para acordar las condiciones aplicables a las distintas categorías de trabajadores incluidos en el CCT”.

Finalmente, en la presente causa y, en relación con la articulación y sucesión del CCT N° 781/20 aplicable a la actividad, respecto del CCT N° 130/75, la Suprema Corte Local en la causa mencionada, sentó la siguiente doctrina legal: “Es nula la sentencia que declara la nulidad de las cláusulas de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo del mismo ámbito que el anteriormente aplicable desconociendo indebidamente la autonomía de la voluntad colectiva”.

Tal doctrina legal resulta de cumplimiento obligatorio para los tribunales y jueces inferiores al mediar identidad sustancial de hechos y circunstancias que motivaron su dictado y no haberse invocado o probado, hechos y argumentos diferentes a los tenidos en mira al momento de fallar. En efecto, nuestro máximo tribunal local, sostuvo que: “Los criterios establecidos por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán conociendo por vía de casación constituyen doctrina judicial obligatoria y vinculante para los tribunales inferiores, cuando la identidad del caso a resolver encuadra en el precedente” (CSJT, “Albornoz, Estela del Valle -vs- Grafa SA s/ Cobro de australes “por indemnización”, sentencia N° 158 del 15/03/1996; “Luján, Ramona Milagro -vs- Fogliata, Franco Augusto y otra s/ Cobro de pesos”, sentencia N° 1120 del 27/11/2006; “Hijos de Moisés Budeguer SRL -vs- Provincia de Tucumán s/ Inconstitucionalidad’, sentencia N° 562 del 08/6/2015). Esta Corte ha sostenido que ‘la función uniformadora propia del remedio extraordinario local, ha de servir para garantizar la seguridad jurídica e igualdad ante la ley, al disuadir a los jueces y tribunales de grado que actúan en la jurisdicción provincial de adoptar en lo sucesivo decisiones contrarias, que no se ajustan a derecho, evitando de ese modo se fracture la unidad interpretativa que debe presidir a la función judicial para salvaguardar los elementales valores antes aludidos’ (CSJTuc, “Colesnik, Pedro Carlos vs. Provincia de Tucumán s/Amparo’, sentencia N° 811 del 26/10/2010; “Rivadeneira Vilma Edith vs. Provincia de Tucumán (Ministerio de Educación) s/ Amparo/ Medida cautelar”, sentencia N° 1062 del 21/12/2010; “Sham SRL vs. Provincia de Tucumán s/ Inconstitucionalidad”, sentencia N° 778 del 14/10/2011).

En el análisis realizado, este magistrado no pasa por alto el invocado principio de la aplicación de la norma más favorable. Sin embargo, a la luz de la preeminencia de la autonomía de la voluntad colectiva, de la convención de la actividad específica y la primacía de la realidad, se ha producido una suerte de desplazamiento de un convenio por otro, en cuyo caso no cabe la confrontación entre dos normas.

Finalmente, el principio de progresividad no regresividad, no puede ser aplicado sin más a la negociación colectiva, ya que esa directriz internacional, junto con la de irreversibilidad, van dirigida a los estados, quienes son los sujetos que deben responder por las obligaciones de respeto y garantía y sólo excepcionalmente, se aplica a los particulares.

Habrá que ponderar los derechos constitucionales y convencionales en juego, pues frente al principio protectorio, la intangibilidad de las remuneraciones y de las previsiones del contrato individual de trabajo y de la irrenunciabilidad, se erige el principio de la autonomía de la voluntad

colectiva derivada del principio de libertad sindical. Ambos de igual jerarquía.

6. Por ello, concluyo que el contrato de trabajo que vinculó a la demandada Aegis Argentina SA con la actora Alderete María Fernanda estuvo encuadrado bajo las previsiones del CCT N° 781/20, a partir de su homologación, ocurrida el 29/07/2020. Por ende, dicha norma convencional resulta plenamente aplicable al presente caso y a las pretensiones deducidas.

En mérito a la solución propuesta, resulta abstracto e inoficioso (por ausencia del caso) pronunciamiento alguno sobre la inconstitucionalidad e inconvencionalidad del CCT N° 781/20 deducido por la actora. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN

1. La parte actora reclama el pago de las diferencias salariales e invoca que trabajaba en una jornada considerada completa.

Por consiguiente, la presente cuestión radica en determinar si estamos ante un contrato de trabajo considerado “a tiempo completo” según las previsiones del art. 92 ter de la LCT, al superar la jornada de trabajo las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad, como lo sostienen los accionantes; o bien, se trata de un contrato con “jornada reducida” prevista en el art. 198 LCT, con fundamento en las previsiones del CCT N° 782/10.

En efecto, el trabajador solicita que se aplique la escala salarial correspondiente a la categoría “Administrativo A” del CCT N° 130/75 y que se le abonen las diferencias salariales devengadas durante los últimos 24 meses.

Invocó que se había desempeñado -desde el incio de la relación laboral- con una jornada de 6 horas diarias y 30 semanales (siempre superior a los 2/3 de la jornada habitual), prevista para su actividad (trabajadora de centro de contactos o “call center”), prevista para su actividad según lo dispuesto en Resolución N° 782/2010.

Explicó que, cuanto menos, esa constituye la jornada habitual de la actividad al preverse expresamente en la resolución antes citada y que los trabajadores de call centers podrán desempeñar hasta 6 horas por día, 36 semanales.

Por su parte, la demandada nada dijo al respecto, ya que se encuentra incontestada la demanda.

2. De las pruebas aportadas en la presente causa, surgen acreditados los siguientes hechos:

2.1 En las cuestiones preliminares, se reconoció que la Sra. Alderete trabajaba 6 horas diarias y 30 horas semanales.

2.2 En primer lugar, corresponde tener por cierto que el CCT N° 781/20 resulta aplicable al contrato de trabajo de la actora con Aegis Argentina SA. a la partir de su homologación por parte del MTESS (ocurrida el 29/07/20), atento a las tareas de operador de call center que brindaba, de acuerdo a lo concluido al analizar la primera cuestión.

Por ende, cabe considerar que el contrato de trabajo de la Sra. Alderete, estaba correctamente registrada en la categoría de personal de Operación “A” del CCT N° 781/20 y que no le correspondía las de “Administrativo A” del CCT N° 130/75. Así lo declaro.

2.3 En cuanto a las remuneraciones, cabe aclarar que el CCT N° 781/20), de alcance mayor y de carácter general y específico de la actividad, deroga también el acuerdo celebrado entre FAECyS, (por la parte sindical) y la UECA, CAME y CAC (por la parte empresarial), aprobado por la

Resolución N° 782/10 del MTEySS, en lo referido al establecer una jornada laboral de “hasta seis días por semana, laborables de 6 horas corridos y hasta un tope de 36 horas semanales”, pues tales estipulaciones revisten el carácter de convenios o acuerdos de empresa pensados bajo la esfera de aplicación del CCT N° 130/75.

Por tal motivo, el mencionado acuerdo fue derogado y dejado sin efecto por articularse con un nuevo convenio, pero de alcance mayor y con cláusulas esencialmente diferentes e incompatibles.

2.4 En cuanto a la jornada de trabajo, dejo a salvo mi criterio personal en cuanto sostengo la compatibilidad del contrato de trabajo con jornada a tiempo parcial prevista en el artículo 92 ter de la LCT con el contrato con jornada reducida del artículo 198.

Además, dejo a salvo mi criterio personal de considerar que las disposiciones de una convención colectiva de trabajo, de ninguna manera pueden derogar expresas disposiciones legales sobre el derecho del trabajador -que presta servicios en jornadas con extensiones mayores a las dos terceras partes de la actividad- a percibir sus remuneraciones en base a una jornada considerada completa, sin retaceos o proporcionalidad alguna, sea que se trate de una jornada completa o reducida.

2.5 Dicho esto, cabe receptar lo resuelto por Corte Suprema de Justicia Local -en sentido contrario al que pregono- en el caso "Aranda Patricio Damian c/ Citytech SA s/ cobro de pesos" del 07/09/2024, confirmado en "Diaz Jonathan Rene Humberto c/ Citytech SA. s/ cobro de pesos" del 26/09/2024, convirtiéndose en doctrina legal.

Allí, el máximo tribunal local, confirmó la sentencia dictada por la Excma. Cámara de Apelaciones del Trabajo en cuanto propuso considerar existencia de una jornada de trabajo reducida (prevista en el artículo 198 de la LCT), en el contrato habido entre las partes y que la empleadora abonaba correctamente las remuneraciones en base al tiempo efectivamente trabajado, de manera proporcional a las horas laboradas por el trabajador. Como consecuencia de dicha decisión, confirmó -además- la decisión de la Cámara en cuando rechazó las diferencias de haberes reclamadas al entender que no había existido entre las partes un contrato de trabajo con jornadas a tiempo parcial de artículo 92 ter de la LCT.

Si bien el precedente mencionado no reviste el carácter de doctrina legal, resulta ser un pronunciamiento con vistas a uniformar criterios interpretativos que ha de servir para garantizar la seguridad jurídica e igualdad ante la ley, al disuadir a los jueces y tribunales de grado que actúan en la jurisdicción provincial de adoptar en lo sucesivo decisiones contrarias, evitando de ese modo se fracture la unidad interpretativa que debe presidir a la función judicial para salvaguardar los elementales valores antes aludidos (voto Dra. Claudia Sbdar)

2.6 Ahora bien, en base a lo allí decidido, cabe mencionar que la jornada de trabajo se encuentra prevista en el art. 196 de la LCT, que dispone que la extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y se regirá por la ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario. Además, la Ley 11.544 regula la cuestión en su art. 1 en los siguientes términos: “la duración del trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias o cuarenta u ocho horas semanales y que la limitación establecida por la ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de 8 horas diarias o 48 horas semanales para las explotaciones señaladas”.

Coherente con esta última excepción, el art. 198 de la LCT señala que: “La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o Convenios Colectivos de Trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en

base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad”.

2.7 En el presente caso, el artículo 5, apartado b) del CCT N° 871/20 aplicable a la actividad, establece un sistema de jornada de hasta 36 horas semanales como máximo para las categorías de Operación, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 198 de la LCT. Además, agrega que se abonarán los salarios en virtud de las escalas prevista sen el artículo 10.

De lo dispuesto en los artículos 5 y 10 del CCT N° 781/20, surge que las partes firmantes del acordaron que la jornada “máxima” del personal de operación es de 36 horas semanales y, además, se estableció el monto del salario para cada categoría de acuerdo con las horas de trabajo, para jornadas de 20 a 36 horas semanales.

Así, analizado el CCT que regula la actividad, concluyo que el artículo 5 -en conjunción con el 10 del CCT N° 781/20- regula la jornada de la actividad -que se extiende en un máximo de 36 horas semanales- y también diferentes jornadas de trabajo del personal de operaciones de centros de contactos (call center). En ambos casos se fijan las remuneraciones que les corresponde percibir a los agentes, calculadas en proporción al tiempo de trabajo, desde 20 a 36 horas semanales, consagrando así una jornada reducida en los términos del artículo 198 de la LCT, pues tal previsión modifica la jornada normal y habitual de ocho horas o 48 semanales del artículo 1 de la Ley 11.544.

De este modo, convencionalmente se estipuló la jornada máxima de la actividad en 36 horas semanales (art. 5) y diferentes extensiones de la jornada de trabajo que variaban entre 20 y 36 horas semanales, consignado una remuneración proporcional a las horas trabajadas en base a la jornada completa convencional, situación que encuadra -según lo sostenido por la Corte Suprema de Justicia local en el precedente "Aranda Patricio Damian c/ Citytech SA s/ cobro de pesos"- en el contrato con jornada reducida previsto en el mencionado artículo 198 de la LCT.

Aquí, la jornada acordada en el convenio colectivo queda subsumida en el artículo 198 de la LCT sobre jornada reducida y, en esa línea normativa, determina la proporcionalidad de los haberes conforme con la extensión de la jornada pactada y las horas efectivamente trabajadas. Para ello prevé una escala salarial especial y diferenciada por horas de trabajo cumplidas.

Cabe decir que el art. 198 de la LCT, autoriza y enumera los distintos supuestos en los que es factible reducir la jornada máxima legal. En ese contexto normativo, en el ámbito colectivo, las partes legitimadas al efecto acordaron reducir la jornada del personal de call center a 36 horas semanales como máximo y liquidar el salario “conforme el régimen de jornada acordada”.

La Suprema Corte, en el fallo mencionado, refirió que en ese nuevo tejido normológico, la Cámara destaca acertadamente que el artículo 8 del Acuerdo homologado por la Resolución N° 782/10 redujo expresamente la jornada del personal de *Call Center* a 36 (treinta y seis) horas semanales como máximo, debiendo liquidarse el salario “conforme el régimen de jornada acordada”. Y, luego, dentro de esa moldura y en el uso de incuestionadas facultades negociales, es que en ambos convenios colectivos posteriores N° 1.622/19E y N° 781/20, respetando la jornada máxima antes fijada, determinaron el pago del salario proporcional a las horas trabajadas, aludiendo expresamente al artículo 198 de la LCT. Invocó que lo dicho se explica en tanto los Convenios Colectivos de Empresa N° 1622/19 y de Actividad N°781/20 vienen a permitir una suerte de interpretación auténtica del Acta Acuerdo N° 872/2010, cumpliendo una hermenéutica auténtica que obliga a entender a este último a la luz de aquello.

Además, allí se argumentó que los CCT N° 1.622/19E y N° 781/20, al establecer una proporcionalidad del salario con relación a la jornada que cumplan los trabajadores de dicha actividad, no infringen normas de orden público laboral.

La Suprema Corte Local, destacó que resulta jurídicamente acertada la conclusión relativa a que las partes, tanto en los convenios que rigen el caso, como de manera individual, establecieron una jornada de labor inferior a la máxima habitual de la actividad y que, por lo tanto, es lógico y válido que el dependiente reciba un salario atado a la cantidad de horas efectivamente cumplidas, de acuerdo a las disposiciones del artículo 198 de la LCT, resultando ello constitucional, en términos de progresividad y no regresión.

Siguiendo los lineamientos arriba mencionados por la CSJT y en mérito a lo antes analizado, considero que la jornada habitual de la actividad (jornada reducida) pasó a ser la determinada por el CCT N° 781/20 (artículos 5 y 10) que establece para las categorías 3 y 4 (personal de operación) jornadas de 20 a 36 horas semanales y remuneraciones proporcionales al tiempo efectivamente trabajado por el dependiente.

Por ello, a la actora Alderete María Fernanda (quien trabajaba en jornadas de 30 horas semanales) no le corresponde ser considerada con jornadas completas en los términos del artículo 92 ter de la LCT, sino inmersa en un contrato de trabajo con jornada reducida y pago proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

En consecuencia, estimo que la empleadora abonaba correctamente el salario a la trabajadora conforme a la jornada laborada de acuerdo a la categoría de personal de Operación “A” del CCT N° 781/20 aplicable a la actividad, por lo que el rubro reclamado en concepto de diferencias salariales no debe prosperar. Así lo declaro.

CUARTA CUESTIÓN:

1. En la presente causa, corresponde analizar la causal del distracto.

En su versión de los hechos, la actora manifiesta que la relación laboral se desarrolló con normalidad hasta que en fecha 30/04/2023, la empresa Aegis Argentina SA. le remitió Carta documento notificando despido sin causa en los términos del art. 245.

Frente a ello, la actora mediante TCL CD N°105723215 de fecha 17/05/2023, intimó a la empresa demandada a que le abonara las diferencias salariales adeudadas en base a la fraudulenta y defectuosa registración toda vez que en base a las condiciones insalubres para este tipo de labor se llevó a cabo el acuerdo entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios por la parte sindical y la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa y la Cámara Argentina de Comercio por la parte empresarial, acuerdo que manifiesta en su art. 8 que la jornada aplicable a la actividad es de seis horas diarias y 36 horas semanales. Asimismo, solicitó que se rectificara sus salarios y registración en sus recibos de haberes, que se le abone las diferencias salariales por el período de tiempo no prescripto, bajo apercibimiento de realizar retención de tareas.

Manifestó que la patronal omitió y negó los derechos invocados por la actora, razón por la cual mediante segundo TCL CD N°105010696 del 31/05/2023, hizo efectivo el apercibimiento contenido en la primer misiva, considerándose gravemente injuriada y despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad.

Agrega que, mediante un tercer telegrama, TCL CD N°105017751 enviado en fecha 23/06/2023, intimó nuevamente al pago de sus derechos indemnizatorios conforme las exigencias de Ley 25.323 y, que finalmente, mediante TCL CD N°105562685 de fecha 17/07/2023 intima a la entrega del certificado de trabajo y el de remuneraciones y servicios, bajo apercibimiento de la multa establecida en el artículo 80 de la LCT.

Ahora bien, en su demanda la actora alega que, en reiteradas oportunidades, intimó a la empresa accionada para que procediera a indemnizarla conforme a la Ley. Sin embargo, de la documental adjunta, se desprende 01 recibo de liquidación final de fecha Abril 2023, por el monto de $916.393,88 pesos. Es curioso que a lo largo de toda la demanda no mencione haber percibido dicha suma en concepto de indemnización final.

Por su parte, la demandada nada dice al respecto, al incurrir en incontestación de demanda.

2. Del intercambio epistolar adjuntado por la actora (reconocido por la inconstestación de la demanda) corroborado por el informe del correo oficial del 23/05/24 (CPA2), surge que:

- La empresa del 21/04/2023 remite Carta documento CAC50200488 por medio de la cual comunica que prescinde de sus servicios a partir de la fecha 30/04/2023. Le hacen saber que la liquidación final le será depositada en su cuenta en plazo legal y los certificados del art 80 LCT pueden ser retirados de sede de la empresa.

- La actora remitió telegrama el 17/05/2023 intimando que aclaren su situación laboral y le provean tareas y le abone las diferencias salariales bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida por culpa de la patronal.

- El 19/05/2023 mediante CD CAC50201096 rechazaron su TCL de fecha 17/05/2019 por falsa, mendaz e improcedente. Además, negaron que asista razón al reclamo de la trabajadora, puesto que se encontraba correctamente registrada, siendo improcedente diferencia salarial alguna, y remarcando que la relación laboral se encuentra extinta desde fecha 30/04/2023, habiendo percibido la actora la correspondiente Liquidación final. Ratificaron íntegramente lo manifestado en su anterior misiva.

- La actora alega que ante la falta de respuestas por parte de la demandada, mediante TCL CD N°105010696 del 31/05/2023, decide darse por despedida por considerarse gravemente injuriada. Reiterando el pedido de indemnizaciones de ley.

- Frente a dicha misiva, la accionada responde mediante CD CAC50201928 del 06/06/2023, ratificando lo manifestado en su misiva del 19/05/23, enfatizando que resulta improcedente el reclamo de rubro alguno o de diferencias salariales, como así también, que pueda considerarse moralmente injuriada y darse por despedida, habida cuenta de que la relación laboral ha terminado siendo notificado mediante CD n°CAC50200488 de fecha 21/04/2023 y habiendo percibido por ello la liquidación final de $916.393,88 pesos.

-Nuevamente la actora, mediante TLC CD N°105017731 intimó al pago de sus derechos indemnizatorios conforme las exigencias de Ley 25.323

-La accionada respondió mediante CD CAC50201928, rechanzando el mismo en todos sus términos y ratificando lo expuesto en sus misivas anteriores, expresando que su liquidación final no indemnizatoria fue depositada en su cuenta a sueldo, y que la certificación de servicios se encuentra a disposición en sede de la empresa.

- Finalmente mediante TCL CD N°105562685 de fecha 17/07/2023 la actora intima a la entrega del certificado de trabajo y el de remuneraciones y servicios, bajo apercibimiento de la multa establecida en el artículo 80 de la LCT.

- Ante lo cual, la accionada responde mediante CD CAC50202413 del 19/07/2023, que la certificación de servicios y remuneraciones se encuentra a disposición en sede de la empresa, dando por concluido el intercambio epistolar.

-01 Recibo de pago de liquidación final de fecha abril 2023, por el cual le abonan la suma neta de $916.393,88 pesos.

3. Corresponde determinar que el despido se produjo de manera directa sin causa, de conformidad con lo previsto en el art 245 LCT, en virtud de la carta documento remitida por la patronal el 21/04/2023, donde comunican que prescinden de sus servicios a partir de la fecha 30/04/2023. Así lo declaro.

4. Cabe agregar que, al analizar la tercera cuestión, concluí que estamos en presencia de un contrato con jornada reducida, que la empleadora abonaba correctamente las remuneraciones a la trabajadora de manera proporcional y en base al tiempo efectivamente trabajado de conformidad a lo dispuesto por el artículo 198 de la LCT y que no le correspondía percibir el sueldo calculado en base a una jornada considerada completa del artículo 92 ter de la LCT.

Que de conformidad con el recibo de liquidación final la actora recibió la indemnización por despido directo sin causa, por la suma de $916.393,88. Por lo cual la actora ya fue indemnizada por el despido directo, no obrando diferencias que reclamar. Así lo declaro.

QUINTA CUESTIÓN

1. Rubros e importes reclamados.

La actora reclamó el pago de las indemnizaciones por despido sin justa causa, multas y diferencias salariales. La demandada, por su parte, invoco despido directo, rechazó tal pretensión mediante carta documento y sostuvo que abonó a la trabajadora además de la liquidación final por la suma de $916.393,88 pesos, las remuneraciones correspondientes a la categoría de personal de operaciones A del CCT N.° 781/20, de conformidad a la escala salarial previstas para la jornada de trabajo

2. Conforme lo prescriben el artículo 214 del CPCyC, de aplicación supletoria, se analizará por separado cada concepto pretendido, según planilla de liquidación de rubros practicada por la actora:

2.1. Indemnización por antigüedad e Indemnización sustitutiva de preaviso y su incidencia de SAC: no tiene derecho al cobro de estos conceptos, debido a que los mismos ya fueron abonados, conforme recibo de liquidación final adjuntado. Así lo declaro.

2.2 Integración del mes de despido y su incidencia sobre SAC: corresponde el rechazo de este rubro de conformidad con lo analizado. Así lo declaro.

2.3 SAC proporcional: corresponde el rechazo del presente el rubro, atento a lo prescrito por los artículos 121 a 123 de la LCT, y al estar demostrada su cancelación (pág. 3 de presentación de documentación de fecha 22/11/23). Así lo declaro.

2.4 Vacaciones proporcionales: esta petición que recae sobre el derecho consagrado por el artículo 156 de la LCT a recibir una indemnización proporcional a las vacaciones respecto de las cuales devengaron derecho a gozar. Atento el recibo de liquidación final (pág. 3, presentación de fecha 22/11/2023), corresponde descontar este rubro. Así lo declaro.

2.5 Diferencias salariales por el periodo mayo 2021 a abril 2023: atento el rechazo del reclamo corresponde rechazar el presente rubro. Así lo declaro.

2.6 Multa art 2 ley 25323: corresponde el rechazo de este rubro de conformidad con lo analizado. Así lo declaro.

2.7 Multa art 80 LCT Considero que la actora tiene derecho a percibir la multa prevista en esta norma por cuanto ha cursado la intimación de entrega del certificado de trabajo en el plazo previsto en el artículo 3 del Decreto N° 146/2001, reglamentario del artículo 80 de la LCT, después de los 30 días corridos de extinguido el contrato (ocurrido el 30/04/2023) mediante TCL CD N°105562685 de fecha 17/07/2023, sin que conste acreditada entrega alguna. Por ende, le corresponde el rubro. Así lo declaro.

Las sumas de condena deberán ser abonadas por la accionada a los actores en el plazo de diez (10) días de quedar firme la presente, bajo apercibimiento de aplicarse lo dispuesto en los artículos 144 a 146 y concordantes del CPL. Así lo declaro.

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

Planilla de Capital e Intereses:

Ingreso15/05/2018

Egreso30/04/2023

Antigüedad4 años, 11 meses y 16 días

Categoría: Operaciones A

Jornada: 30 hs semanales

Haberes s/ escala salarial CCT 781/20abr-23

Sueldo Básico $ 116.703,58

Acuerdo no rem. $ 7.812,50

Antigüedad $ 4.668,14

Presentismo $ 10.114,31

Subtotal $ 139.298,53

1) Art. 80 LCT

$ 139.298,53 x 3 $ 417.895,60

Total $ al 30/04/2023 $ 417.895,60

Int. tasa activa BNA desde el 04/05/23 hasta el 30/11/24146,77% $ 613.345,37

Total $ al 30/11/2024 $ 1.031.240,97

COSTAS:

Con relación a las costas procesales, atento a que se rechazó casi la totalidad de los rubros reclamados por la actora, con excepción de la multa del art. 80 LCT, se imponen en función del éxito obtenido por cada parte, en ls siguientes proporciones: la demandada Aegis Argentina SA. soportará el 30% de sus propias costas y el 30% de las costas de la actora; mientras que la Sra. Alderete soportará el 70% de la costas de la demandada y el 70% de las restantes propias (art. 63 in fine del CPCyCC supletorio). Así lo declaro.

HONORARIOS

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 inciso “2” de la Ley 6204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de ésta, es de aplicación el artículo 50 inciso “2” de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el 30% del monto reclamado en el escrito de demanda, debidamente corregido con la tasa activa de interés que fija el B.N.A., desde que son debidos hasta el 30/11/2024, lo que arroja como resultado, según el siguiente detalle:

Planilla de determinación de base regulatoria

Importe de la demanda $ 3.344.129,85

Int. tasa activa BNA desde el 04/05/23 hasta el 30/11/24146,77% $ 4.908.179,38

Total $ al 30/11/2024 $ 8.252.309,23

Base Regulatoria Reducida: ($8.252.309,23 X 30%) $ 2.475.692,77

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 16, 38, 39, 42, 60 y concordantes de la Ley 5480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24432, ratificada por Ley provincial 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado Miguel Ángel Nader, por su actuación en el carácter de apoderado de la parte actora en las tres etapas del proceso de conocimiento, el 7% más el 55% de la base regulatoria, lo que equivale a la suma de $268.612,67.

Sin embargo, al no alcanzar el mínimo establecido por el art. 38 in fine de la ley arancelaria, corresponde regularle el valor de una consulta escrita fijada por el Colegio de Abogados (actualmente en $440.000,00), más el 55% por su actuación en el doble carácter, lo que equivale a la suma de $682.000 (seiscientos ochenta y dos mil pesos).

Las sumas dinerarias reguladas en concepto de honorarios profesionales deberán ser abonadas por quienes resulten responsables de su pago, en el plazo de DIEZ DIAS (10) de quedar firme la presente, de conformidad a lo estipulado por los artículos 601, siguiente y concordantes del CPCyC, y los artículos 23 y 24 de la Ley 5480. Así lo declaro.

Por lo tratado,

RESUELVO:

I) HACER LUGAR PARCIALMENTE a la demanda interpuesta la Sra. Alderete María Fernanda, DNI 34.603.699, con domicilio en Barrio Lomas de Tafí, sector 8, Manzana 8, Casa 10, de la localidad de Tafi Viejo, Tucumán, por lo considerado. En consecuencia, se condena a AEGIS ARGENTINA SA, con domicilio en Alberdi N° 165, de esta ciudad, a pagar al actor en el término de 10 (diez) días de quedar firme la presente sentencia, mediante depósito bancario en el Banco Macro SA (sucursal Tribunales), a la orden de este juzgado a mi cargo y como pertenecientes a los autos del título, la suma de $1.031.240,97 (un millón treinta y un mil doscientos cuarenta pesos con noventa y siete centavos) en concepto de indemnización del 80 LCT.

Además, **ABSOLVER** a Aegis Argentina SA del pago de los rubros indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, SAC s/ preaviso, integración mes de despido, SAC s/integración mes de despido, diferencias salariales (por los períodos desde mayo/21 a abril/23) e indemnización del art. 2 de la Ley 25.323, por lo considerado.

II) IMPONER LAS COSTAS: conforme se consideran.

III) REGULAR LOS HONORARIOS, conforme a lo tratado, de la siguiente manera:

1) Al letrado Miguel Ángel Nader, la suma de $682.000 (seiscientos ochenta y dos mil pesos).

Las sumas dinerarias reguladas en concepto de honorarios profesionales deberán ser abonadas por quienes resulten responsable de su pago, en el plazo de DIEZ DIAS (10) de quedar firme la presente, de conformidad a lo estipulado por los artículos 601, siguiente y concordantes del CPCyC, y los artículos 23 y 24 de la Ley 5480. Así lo declaro.

V) PRACTICAR Y REPONER LA PLANILLA FISCAL en la etapa procesal oportuna (artículo 13 Ley 6204).

V) NOTIFICAR a la Caja de Previsión y Seguridad Social para Abogados y Procuradores de Tucumán.-2741/23 AVP-

REGISTRAR, ARCHIVAR Y HACER SABER.

Actuación firmada en fecha 30/12/2024

Certificado digital:
CN=AQUINO Ruben Dario, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20285346372

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