Expediente: **62/24**
Carátula: **ESCANDAR FACUNDO ISMAEL C/ CITYTECH SOCIEDAD ANONIMA S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°3**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **15/10/2025 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
20202758682 - CITYTECH SOCIEDAD ANONIMA, -DEMANDADO
20335405006 - FERNANDEZ, NAHID ALAN-POR DERECHO PROPIO
20335405006 - ESCANDAR, Facundo Ismael-ACTOR
20202758682 - BASUALDO, MARTIN-POR DERECHO PROPIO
30715572318220 - FISCALIA CC Y TRABAJO I
90000000000 - SAAVEDRA, PATRICIA INES-POR DERECHO PROPIO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°3

ACTUACIONES N°: 62/24

H105035891370

JUICIO: ESCANDAR FACUNDO ISMAEL c/ CITYTECH SOCIEDAD ANONIMA s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N°: 62/24. Juzgado del Trabajo XII Nom

San Miguel de Tucumán, 14 de octubre de 2025.

AUTOS Y VISTOS: para dictar sentencia definitiva en la causa del título que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de primera instancia de la XII° nominación, de cuyo estudio:

RESULTA:

El letrado Alan Fernández Nahid, en escrito de fecha 06/02/2024, se apersonó en representación de Facundo Ismael Escandar, DNI N° 4.437.780, con domicilio en Pasaje Colón 2.050, de esta ciudad. En tal carácter interpuso demanda por cobro de pesos en contra de Citytech SA. por la suma de $4.020.431,06 (pesos cuatro millones veinte mil cuatrocientos treinta y uno con 06/100), en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC s/ preaviso, integración del mes de despido, haberes del mes de despido, vacaciones no gozadas, SAC proporcional, indemnización Art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), incremento indemnizatorio Art. 2 la ley 25.323, diferencias salariales y diferencias de SAC, con más sus intereses, gastos y costas. Asimismo, solicitó se 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.

En cumplimiento con lo normado por el Art. 55 del Código Procesal Laboral (en adelante CPL), detalló lo siguiente: fecha de ingreso el 06/05/2019, fecha de egreso el 20/04/2023.

Indicó que al inicio de la relación laboral y hasta el mes de junio de 2020 el actor se desempeñó como agente con 30 horas de trabajo semanales. Luego, desde julio de 2020 a junio de 2021, fue

supervisor, cumpliendo una jornada de 45 horas semanales, estando categorizado dentro del CCT. 130/75 y 781/20. En julio de 2021, continua siendo supervisor y cumpliendo una jornada laboral de 45 horas semanales, pero la empresa lo abstrae del CCT.

Explicó que las tareas de su mandante consistían en el monitoreo constante del desempeño de todos los agentes (telemarketers), respecto de cada etapa de la conversación, el tiempo máximo y promedio de duración de los llamados, y cualquier otra medición solicitada por la demandada. Asimismo, el actor tenía a su cargo la sanción del personal que incumpliera las directivas de la empresa.

En lo que respecta a la duración de la jornada de trabajo, sostuvo que hasta el mes de junio de 2020 el actor se desempeñó cumpliendo una jornada laboral de seis horas diarias y 30 horas semanales. Luego de su ascenso cumplió una jornada de 9 horas diarias y 45 horas semanales, de domingos a jueves, de 14.00 a 23.00 horas.

Esgrimió que el Sr. Escandar inició su desempeño bajo la dependencia de la demandada, categorizado como “Administrativo B”, CCT 130/75, con jornadas laborales con horarios rotativas de 6 horas diarias, 30 semanales, realizando tareas de atención de llamadas para terceras compañías.

Efectuó una descripción de las condiciones en las que el actor desempeñó sus tareas manifestando que estas se realizaban en circunstancias que provocaban un desgaste físico y psíquico a los trabajadores, lo que llevó a que en el año 2013 la Cámara de Diputados de la Nación expidiera un proyecto a los efectos de declarar insalubre la labor que realizan los trabajadores de call center. Indicó que en idéntico sentido se pronunciaron la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS), la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa y la Cámara Argentina de Comercio.

Mencionó que existe un acuerdo de partes respecto de la modificación de la jornada máxima prevista para la actividad, lo cual no implicaría que el trabajador de call center perdió su derecho a cobrar una remuneración por jornada completa, sino que, por el contrario, esto implica una equiparación de la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales que rige para todo empleado de comercio, a la jornada 6 horas diarias y 36 semanales prevista para los trabajadores de centros de contacto, por lo que, al cumplir la jornada máxima prevista para la actividad corresponde igual remuneración que para el resto de los trabajadores encuadrados en el mismo CCT.

Efectuó una reseña cronológica de la situación de los trabajadores de call center a lo largo de las conquistas experimentadas, tanto por la sanción de la ley 26.474, como por la resolución 782/2010 del MTEySS.

Alegó que tal como surge de la interpretación que convenientemente lleva a cabo la demandada, en el marco de la resolución 782/10, la empresa pagó proporcionalmente el salario de los trabajadores que se desempeñaron con jornada completa para su actividad.

Expresó que, en la lógica de la postura asumida por la demandada, a un trabajador que prestaba servicios 36 horas semanales le correspondía un salario reducido (36/48), pero a aquel trabajador que presta servicios 37 horas a la semana, el correspondía el pago de una hora extra por semana.

Refirió que, en lo que podríamos llamar una segunda etapa de la relación laboral, el Sr. Escandar se desempeñó como supervisor. Señaló que esta etapa, iniciada en el mes de julio del año 2020 y que finaliza junto con la relación laboral, implicó cambios fundamentales en la relación.

Expuso que desde julio de 2020 la jornada laboral desempeñada por el actor se vió incrementada a 45 horas semanales.

En cuanto al encuandramiento convencional, argumentó que la patronal mantuvo una postura incoherente, ya que desde junio de 2020 a julio de 2021 mantuvo el encuadramiento convencional del actor dentro de las previsiones del CCT 130/75, categoría admnistrativo B. Luego, a partir de esa fecha, sin que hubiera modificaciones en las condiciones de trabajo, la empresa la excluyó del encuadramiento convencional, pasando a ser personal fuera de convenio.

Manifestó que este cambio de encuadramiento convencional llevó a que la demandada determinará las remuneraciones del trabajador sin parámetro alguno.

Arguyó que en virtud de lo dispuesto en el Art. 14 bis de la Constitución Nacional y el Art. 12 de la LCT, es que la empresa no podría haber disminuido la remuneración devengada por el trabajador, alterando la proporción existente entre jornada y remuneración, colocando al actor en una situación desfavorable respecto de aquellas en las que se encontraba antes de su ascenso, menos aún en lo que respecta al derecho al cobro de horas extras, luego de que su jornada excediera de la prevista en el Art. 8 de la resolución 782/10 del MTESS.

Argumentó que, hasta junio de 2020 el actor tenía derecho al pago de una remuneración por jornada completa correspondiente a un trabajador categoría administrativo B del CCT. 130/75, con sus respectivos adicional por antigüedad y preaviso, por su desempeño como agente de atención telefónica, por una jornada de 30 horas, no podría habérsele abonado idéntica remuneración cuando su jornada paso a ser de 45 horas semanales. Es decir, que el actor debió experimentar un aumento salarial por el aumento en su jornada de trabajo.

Manifestó que, a su vez, en tanto el cambio de función implicó un aumento de responsabilidad y un aporte mayor a la productividad de la empresa, es que sería inequitativo mantener las condiciones laborales en cuanto a la relación jornada/remuneración. Destacó que el trabajador debió experimentar un aumento salarial por jerarquización de sus funciones.

Refirió que en caso de mantener las condiciones laborales del actor en cuanto a jornada/remuneración, se produciría el fenómeno denominado "solapamiento salarial".

Desde otra perspectiva y en lo que respecta a la ruptura de la relación laboral, manifestó que en fecha 05/07/2023 el actor concurrió a prestar servicios con normalidad. Sin embargo, no le permitieron desarrollar sus tareas habituales, sin expresión de motivo alguno.

Relató que, ante tal situación, el Sr. Escandar procedió a remitir un telegrama intimando a la patronal a fin de que aclare su situación laboral. Asimismo, comunicó que se mantenía a disposición de la empresa en los términos del Art. 103 de la LCT. De igual manera, intimó a la accionada al pago de las diferencias salariales adeudadas por los períodos no prescriptos.

Sostuvo que, ante tal misiva la empresa mantuvo el silencio, razón por la cual el trabajador, optando por la continuidad del vínculo laboral, procedió a reiterar la intimación efectuada (telegrama de 19/07/2023).

Señaló que la sociedad demandada respondió mediante la epístola del 20/07/2023, alegando un supuesto despido sin causa de fecha 30/06/2023, el cuál jamás llegó a la esfera de conocimiento del trabajador, tomando conocimiento de su desvinculación recién con dicha misiva.

Alegó respecto al carácter recepticio de las comunicaciones laborales. Efectuó planilla de rubros reclamados. Adjuntó prueba documental. Hizo reserva del caso federal. Solicitó se haga lugar a la

demanda, con costas.

En escrito de fecha 06/06/2024 amplió la demanda interpuesta. Solicitó se declare la nulidad e inconstitucionalidad de los CCT. que pretenderá incorporar la demandada.

Para argumentar los planteos efectuados, esgrimió que el mencionado convenio redujo en un 25% el salario de los trabajadores.

Comunicó que se encuentra vigente una medida cautelar dispuesta por el Juzgado de Trabajo de primera instancia de la IV° Nom. de este centro judicial capital, la cual ordena a la accionada continuar con la aplicación de las condiciones de trabajo y salariales previstas en el CCT N° 130/75.

Destacó que la supuesta resolución que homologaría el CCT 781/20, no fue conocida por su representado al momento de la contratación, ni de la ejecución o de la finalización del contrato laboral mantenido con Citytech SA. circunstancia esta que obedece a la falta del requisito necesario para el efecto generalizado de los actos administrativos, la publicación en el Boletín Oficial, según lo prevé expresamente el art. 11 de la Ley Nacional de Procedimiento Administrativo.

Señaló que al iniciar la relación laboral el actor celebró un acuerdo particular con Citytech SA, por medio del cual ambas partes 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 (o vendedor B) del CCT 130/75, conforme fuera reconocido por la empresa al encuadrarlo en ella inicialmente y es éste derecho con el que ya contaba el trabajador, como parte de su derecho de propiedad, al integrar su patrimonio al momento del surgimiento del supuesto nuevo convenio de empresa celebrado por la demandada.

Indicó que el principio de irretroactividad de las leyes implica que una supuesta norma surgida en fecha 31/07/2020 no puede modificar las condiciones contractuales de salarios ya devengados con anterioridad a la misma, menos aún para disminuirlos de manera significativa, irrisoria y sin compensación alguna.

Resaltó que la demandada pretende reducir los salarios de los trabajadores, vulnerando el orden público laboral. Tal como se advierte, el convenio que invoca la accionada es posterior al CCT 130/75 que la demandada aplicó y aplica en el ámbito de su empresa, como abarcativo de las relaciones mantenidas con la totalidad de sus dependientes.

Para finalizar, hizo referencia al régimen técnico jurídico de las convenciones colectivas de trabajo y refirió al orden de prelación de los convenios colectivos de trabajo, conforme al art. 19 de la ley 14.250.

Corrido traslado de la demanda, en fecha 23/07/2024 se apersonó el letrado Martín Basualdo, apoderado de Citytech SA, según copia de poder general para juicios que acompañó. En tal carácter contestó demanda y solicitó el rechazo de la acción incoada en contra de su mandante.

En su responde reconoció la fecha de ingreso del actor (06/05/2019), que éste se desempeñó como supervisor, encontrándose categorizado como fuera de convenio, cumpliendo una jornada de 9 horas diarias y 45 horas semanales. Asimismo reconocido que el distracto se produjo por el despido directo dispuesto por su parte. No obstante, desconoció la fecha de ruptura indicada por el accionante.

De manera previa a brindar su posición, hizo referencia a antecedentes jurisprudenciales que entendió relevantes para la resolución del caso.

Al ofrecer su versión de los hechos, primeramente refirió a sus misivas enviadas en contestación de los telegramas del actor para demostrar la falsedad absoluta del pretendido silencio y omisión invocado por el accionante.

Expuso que el Sr. Escandar nunca fue personal jerárquico de Citytech SA, sino que simplemente se encontraba excluido del CCT aplicado por su mandante, en virtud de que sus tareas no se encuadran en ninguna categoría de éste.

Argumentó que nada impide que un trabajador incluido en un CCT tenga un salario mayor que uno excluido, puesto que, la inclusión convencional de un trabajador no depende de la voluntad de las partes, sino del principio de tipicidad o especificidad.

Puso de resalto que el actor percibió sumar superiores a las correspondientes a los agentes, con quien corresponde compararlos y no con el administrativo F ni ninguna otra categoría del CCT 130/75.

Esgrimió que, conforme surge del intercambio telegráfico habido entre las partes, el actor no explicó correctamente cuales eran sus pretensiones, toda vez que se limitó a denunciar que los agentes se encontraban incorrectamente registrados y a reclamar diferencias indemnizatorias y salariales en virtud de un supuesto “solapamiento salarial”, denunciar: (i) respecto a qué persona se refería, puesto que los agentes tienen salarios diversos y, (ii) sin indicar qué porcentaje de salario entendía que estaba incorrectamente abonado.

Rechazó la pretendida aplicación del Art. 114 de la LCT. Adujo que en el presente no se verifica un supuesto de ausencia de remuneración convenida, toda vez que el actor y la sociedad demandada si convinieron un salario, y éste fue abonado en tiempo y forma por Citytech SA.

En lo que concierne al CCT aplicable a la relación laboral, alegó que, a la fecha de ingreso del actor, Citytech SA. aplicaba el CCT 1622/19E y, al poco tiempo, se dictó el CCT 781/20.

Alegó respecto a la vigencia, legalidad y oponibilidad de los CCT 1622/19E y 781/20.

Destacó que no existe ningún tipo de desmejora en las condiciones contractuales de los trabajadores. Manifestó que, por el contrario, con el paso del tiempo los distintos instrumentos suscriptos entre las partes – todos debidamente homologados por la autoridad de aplicación- ratificaron la jornada reducida para los trabajadores de call center.

Señaló que el actor no explica de ninguna manera cuáles serían las condiciones más favorables o cuáles serían los perjuicios que los CCT 1622/19E y 781/20 le ocasionarían a los dependientes.

Expuso su postura respecto de la aplicación de los Arts. 92 ter y 198 de la LCT. En respaldo de su posición, sostuvo que el artículo 198 de la LCT establece la posibilidad de realizar tareas en jornadas reducidas, debiendo acordarse esta cuestión con la representación gremial y/o con los empleados, en base a las características propias de la actividad.

Arguyó que la resolución 782/10 – mencionada por la parte actora- excluye la posibilidad de aplicación del Art. 92 ter de la LCT.

Mencionó que la jornada de trabajo prevista en el Art. 92 ter de la LCT. debe pactarse expresamente por las partes, lo que no sólo no ocurre en los presentes autos, sino que directamente las propias partes negociadoras han excluido mediante la negociación colectiva, en ejercicio de sus plenas potestades legales, utilizando otra modalidad prevista en la misma normativa, como es el Art. 198 de la LCT.

Impugnó la planilla presentada por el accionante. Adjuntó documentación original; hizo reserva de caso federal; dio cumplimiento con el art. 61 del CPL. Solicitó se rechace la demanda con costas.

Por decreto de fecha 16/08/2024 se ordenó la apertura de la causa a prueba a los efectos de su ofrecimiento.

En acta de fecha 07/11/2024 consta la celebración de la audiencia prevista en el Art. 69 del CPL, dejándose asentado que no comparecieron las partes ni sus letrados apoderados. Por tal razón, se tuvo por intentada la conciliación y, consecuentemente, se ordenó proveer las pruebas ofrecidas, conforme al Art. 76 del CPL.

Concluido el período probatorio, Secretaría informó a tenor de lo prescripto en el Art. 101 del CPL.

En fecha 18/06/2025 se tuvo por presentados los alegatos por ambas partes, y se dispuso notificar a la Fiscalía Civil, Comercial y el Trabajo de la I° Nom. a fin de que emita dictamen respecto a los planteos de nulidad y de inconstitucionalidad efectuados por la parte actora.

Emitido el correspondiente dictamen, mediante el proveído de fecha 22/07/2025 se dispuso el pase del presente expediente para dictar sentencia, el que, notificado a las partes y firme, deja la causa en estado de ser resuelta.

CONSIDERANDO:

De acuerdo a los escritos de demanda y contestación son hechos admitidos expresa o tácitamente por las partes y por ende exentos de prueba: 1) La existencia de la relación laboral entre el actor Facundo Ismael Escandar y Citytech SA; 2) El inicio de la relación laboral en fecha 06/05/2019; 3) La jornada de trabajo desempeñada por el actor, 45 horas semanales 4) La extinción del vínculo contractual por despido directo dispuesto por por la patronal.

Previo a adentrarme al tratamiento de las cuestiones controvertidas, corresponde efectuar un análisis de la prueba documental acompañada al proceso, puesto que Art. 88 del CPL impone una obligación legal para las partes de expedirse acerca de su autenticidad, en forma expresa, empero nada dice respecto a los documentos emanados de terceros.

Al respecto cabe precisar que corresponde a la parte que presenta documentos cuya autoría no resulta atribuible a la contraria, acreditar su autenticidad. En idéntico sentido se ha expedido la doctrina que comparto al establecer: "... incumbe a la parte que presenta en juicio tales documentos, acreditar la autenticidad de los mismos, que las firmas pertenecen a los sujetos a quienes se atribuyen y la veracidad del contenido (cfr. Palacio, Lino: Derecho Procesal Civil, T IV", pág. 442. Citado por Cámara del Trabajo, Sala V, sentencia N° 138 de fecha 01/11/2021, “Ramirez Juan Gastón vs. Ahmad Silvia Alejandra y otros s/ cobro de pesos”).

Desde este prisma es que corresponde analizar la documentación adjuntada por la parte actora. Así, de la compulsa de autos advierto que la accionada al manifestar: “ toda vez que en la demanda no se hace referencia a ninguna prueba documental, a todo evento desconozco cualquier documento que el actor hubiera acompañado en su demanda”, efectúa una negativa genérica que no satisface la exigencia legal contenida en el Art. 88 del CPL. En este sentido, nuestra Corte sostuvo: “La genérica declaración de la demandada “niego todos y cada uno de los hechos, derecho y documentación adjuntada por la actora” no cumple con el requisito de negativa categórica que impone el art. 88 del CPL”. (CSJT, sentencia N° 544 del 09/05/2017). En consecuencia, corresponde tener por auténtica la documentación adjuntada por la parte actora, en cuanto sea atribuible a la

accionada, a saber: 03 telegramas ley 23.789, 02 cartas documento, 01 recibo de haberes. Así lo declaro.

No obstante lo expuesto precedentemente, y para un mayor abundamiento, cabe destacar que del informe emitido por el Correo Oficial en fecha 06/02/2025 (cuaderno A2), surge que los telegramas adjuntados se corresponden con los terceros ejemplares que obran en sus archivos y fueron efectivamente recepcionados por sus destinatarios, por lo que se tendrá a éstos por auténticos y recepcionados en la fecha indicada por la mencionada entidad oficial. Así lo declaro.

Desde otra perspectiva y en lo que respecta a la constancia policial adjuntada, de las constancias de autos no surge que la parte actora haya ofrecido o producido prueba a los efectos de acreditar su autenticidad, por lo que no será considerada a los fines de este pronunciamiento. Así lo declaro.

A su turno, la accionada adjuntó, documentos atribuibles al actor por lo que, ante la incomparecencia a la audiencia prevista en el Art. 69 del mencionado digesto procesal, es que fue intimado a los efectos reconocer o negar categóricamente los documentos que se le atribuyen.

Ahora bien, pese a estar debidamente notificado, el actor dejó vencer el plazo conferido sin dar cumplimiento con lo requerido, por lo que corresponde hacer efectivo el apercibimiento contenido en el Art. 88 del CPL. y tener por auténtica la documentación aportada por la demandada – en cuanto sea atribuible al trabajador- y por recepcionadas las cartas documentos remitidas por la accionada. Así lo declaro.

En virtud de lo expuesto y de la documental acompañada, considero que la relación jurídica entre las partes resulta aprehendida en las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. Así lo declaro.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que corresponde expedirme, conforme Art. 214 inc. 5 del Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán (en adelante CPCC.), de aplicación supletoria al fuero, son: I) Características de la relación laboral: remuneración que debía percibir el trabajador. Existencia de solapamiento salarial; II) Fecha del distracto; III) Procedencia de los rubros reclamados; IV) Intereses, costas y honorarios.

A continuación, trataré por separado y de forma independiente cada una de las cuestiones, según lo dispuesto por el Art. 214 del CPCC. de aplicación supletoria al fuero.

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, 136 y concordantes del CPCC. Es dable recordar que, por el principio o juicio de relevancia, me limitaré, únicamente, al análisis de aquella prueba que considere relevante para la decisión de la causa. En este sentido, nuestro máximo tribunal ha dicho que: "es preciso señalar que el tribunal de mérito es libre en la selección de las pruebas en las que habrá de determinar los hechos y su convicción judicial. La valoración del plexo probatorio no es más que un producto concreto de la conciencia de quien aprecia y juzga; valoración que compete en exclusiva a los jueces de mérito, conforme las reglas que gobiernan la sana crítica judicial" (CSJT, sentencia N° 940 del 13/10/2006, “Sociedad Argentina de Autores y Compositores de Música vs. La Batucada y otro s/ cobro”).

PRIMERA CUESTIÓN:

Conforme surge de los escritos de demanda y contestación, es una cuestión admitida en autos que el Sr. Facundo Ismael Escandar se desempeñó bajo al dependencia de la sociedad demandada

como supervisor, que revestía el carácter de fuera de convenio y que cumplía una jornada laboral de 9 horas diarias y 45 horas semanales.

Ahora bien, la parte actora sostuvo que en el presente caso se configuró una situación de solapamiento salarial, aduciendo que las remuneraciones percibidas no reflejaban su carácter de personal jerárquico y su jornada de trabajo, en relación con los telemarketers (personal convencionado), que estaban a su cargo, los cuales se encontraban aprehendidos por las disposiciones del CCT N° 130/75.

La parte demandada, a su turno, manifestó que a la fecha de ingreso del actor, Citytech SA. aplicaba el CCT 1622/19E y, al poco tiempo, se dictó el CCT 781/20. Asimismo, manifestó que el Sr. Escandar percibía una remuneración mayor a la que percibían los agentes.

En este punto, es preciso memorar que "[...] la doctrina laboral llama "solapamiento salarial" al retraimiento del salario de los trabajadores - falta de crecimiento- que se produce y se visualiza cuando se comparan los salarios con los trabajadores que tienen trabajos de igual valor pero que se encuentran amparados por un convenio colectivo. Este retraimiento del salario puede ser como consecuencia de un beneficio o de un aumento que por lo general se otorga a los trabajadores con convenios y, por lo tanto, no alcanza a los trabajadores sin convenio. No debemos olvidar que los convenios nacen como un medio de negociación colectiva de los trabajadores frente a los empleadores. Son un contrato colectivo donde las partes negocian las condiciones relevantes de su vínculo contractual, tales como salarios, duración de las jornadas de trabajo, vacaciones, etc. De allí que la situación salarial de los trabajadores que se encuentren fuera de convenio deba ser tratada con especial consideración ya que, por un lado, se presume que perciben una remuneración superior a la percibida por los trabajadores convencionados y, por el otro, que por su situación de encontrarse fuera de convenio no cuentan con un poder de negociación de sus derechos similares al que tiene los trabajadores convencionados [...]" (Cámara del Trabajo, Sala 2, sentencia N° 91 de fecha 10/06/2022, "Abad Alejandro Daniel y otros vs. Citytech SA. s/ cobro de pesos. Expte. 857/20).

Desde este prisma y con la finalidad de determinar si existió el solapamiento salarial alegado por la parte actora, corresponde, en primer término, determinar la remuneración que debía percibir el actor, para lo cual se torna indispensable determinar cuál es el CCT que corresponde aplicar al personal convencionado que labora en la empresa accionada (CCT 130/75 invocado por el actor o CCT 781/20, invocado por la demandada), puesto que, el salario de los trabajadores fuera de convenio debe mantener una cierta relación con los haberes percibidos por los trabajadores de menor jerarquía comprendidos en el convenio colectivo de trabajo.

Ahora bien, teniendo en cuenta los planteos efectuados por la parte actora, considero necesario efectuar algunas consideraciones.

En primer lugar, considero que la parte actora no se encuentra legitimada para solicitar la anulación del CCT 781/20, pues un planteo de tal naturaleza conlleva efectos sobre la totalidad de los trabajadores de la actividad, lo que excede el marco de este litigio en que se debate el interés particular del actor. En razón de ello, deviene inadmisible el pedido de nulidad articulado, sin perjuicio del análisis jurídico que corresponde realizar sobre los convenios invocados por las partes. As lo declaro.

En segundo lugar, en referencia al juicio “Sociedad de Empleados y Obreros de Comercio c/ Atento Argentina SA; Aegis Argentina SA; Citytech SA y You Bring SRL S/Amparo” (Expte. N°88/19) que tramita en el Juzgado del Trabajo de la IV nominación, según puede constatarse en la página oficial del Poder Judicial de la provincia, en fecha 22/02/19, se dictó una resolución que dispone admitir una medida de no innovar solicitada por SEOC ordenando a las razones sociales demandadas

continuar con la aplicación de las condiciones de trabajo y salariales del CCT 130/75 hasta tanto se resuelva la acción de nulidad de la Resolución 2105/2015 que se tramita por ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N°50 mediante los autos “Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios y otros c/ Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación y otro s/ Otros Reclamos” Expte.N°049502/2018, y hasta tanto se resuelva la cuestión de fondo (https: //consultaexpedientes.justucuman.gov.ar/).

En esta última causa se discutía la validez de la resolución ministerial N° 2105/15 que determinaba el alcance y aplicación del CCT 688/14, habiendo recaído sentencia en fecha 06/10/20 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VI que declaró la nulidad de dicha resolución (de acuerdo a la consulta en el sitio web del Poder Judicial de la Nación scw.pjn.gov.ar).

Con lo cual se trata de cuestiones ajenas a este proceso en el que la contienda versa sobre las condiciones de trabajo aplicables al actor según el CCT 130/75 o el 781/20.

En tercer lugar, se torna necesario dejar esclarecida la cuestión de la entrada en vigencia de los convenios colectivos de trabajo, teniendo en cuenta que la parte actora sostiene que el CCT 781/20 no se encuentra publicado, lo que obsta a su aplicación. A tales efectos, considero pertinente memorar que el Art. 5 de la ley 14.250 dispone que las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso.

Ahora bien, mediante la resolución 2020-880-APN-ST#MT de fecha 29/07/2020, el entonces Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación dispuso la homologación del convenio en cuestión.

En consecuencia, en atención a lo hasta aquí expuesto y conforme lo establecido por nuestro Tribunal Címero en los autos "Aranda Patricio Damián c/ Citytech SA. S/ cobro de pesos", sentencia N° 1.166 de fecha 06/09/2024, el CCT N° 781/20 entró en vigencia el 29/07/2020.

Retomando el examen de la controversia, lo que se debe determinar es si respecto del personal con funciones de atención telefónica, durante el tiempo en que se mantuvo vigente la relación laboral entre el Sr. Escandar Facundo Ismael y Citytech SA. el CCT 781/20 tuvo virtualidad para desplazar al CCT 130/75.

Esclarecido lo anterior, y abocandome al tratamiento de la cuestión principal considero que a partir de su entrada en vigencia, el CCT 781/20 desplaza la aplicación del CCT 130/75, puesto que se trata convenios específicos de actividad de call center que contienen una descripción más adecuada de las categorías y tareas, lo cual se adecua a las realidad de las empresas y los trabajadores que se desempeñan en ésta actividad.

Así, mientras el CCT 130/75 se aplica 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 bocas de expendio de los productos que elaboran y en agropecuarias, todos los que son representados por la Confederación General de Empleados de Comercio y sus filiales en todo el país...” (Art. 2), el CCT 781/20 se aplica únicamente a los trabajadores que se desempeñen en empresas que se dedican a la explotación de centros de contactos y procesos de negocios para terceros (Art 2).

Si bien antes de la firma del CCT 781/20 se aplicó el CCT 130/75 a los trabajadores de call center - lo que resulta una cuestión conocida por las partes, no se puede ignorar que, con el tiempo, el desarrollo de la industria y las particularidades de las relaciones laborales que la componen, tanto

los actores sindicales como empresariales optaron por la adopción de un convenio específico para esta actividad.

Dentro de este orden de ideas y existiendo una sucesión de convenios colectivos de trabajo, corresponde tener presente lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán (CSJT), en los autos caratulados “Rodriguez Daniela Soledad vs. Aegis Argentina SA. S/ cobro de pesos”, sentencia de fecha 29/11/2023, en la cual puntualizó que, tratándose el CCT de una ley autonóma para las partes, puede modificar las condiciones de un convenio anterior.

Respecto de la principal cuestión debatida en este punto -la que, adelanto, me conduce a inclinarme por la aplicabilidad del convenio específico de la actividad 781/20 por sobre el convenio de los empleados de comercio 130/75- cabe hacer referencia a lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en el juicio “Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de pesos” - Expte N° 1893/21, Sentencia n° 1166, del 06/09/2024.Entendió la CSJT que el marco normativo aplicable a los empleados de Call Center ha cambiado considerablemente con la homologación tanto de los CCT N° 1622/19E y N° 781/20, a la vez que indicó que la creación de estos convenios refleja el reconocimiento de que la actividad de los Call Center es distinta y diferenciada de la actividad comercial en general. Refirió que las partes involucradas en la negociación colectiva han ido adaptando los perfiles de esta labor a lo largo del tiempo, lo que confirma la necesidad de tratarla como una actividad específica.

Además, la CSJT subrayó la importancia que reviste el principio de autonomía colectiva, el que viene a otorgar a las partes el derecho a negociar y regular sus propias condiciones laborales - derecho consagrado en la Constitución Nacional (art. 14 bis) y en diversos convenios internacionales ratificados por Argentina, como los Convenios N° 98 y N° 154 de la OIT-.

Asimismo, la Corte señaló que las decisiones judiciales deben tomar en cuenta la evolución de la negociación colectiva en esta actividad y no aplicar soluciones genéricas que no consideren las particularidades de los trabajadores de los Call Center. Reiteró la relevancia de la equidad y la justicia social como principios de interpretación de la ley, tal como lo establece el artículo 11 de la LCT.

Entendió que, en este marco -el de esta renovada visión impuesta por la realidad evidente en el contexto actual, tanto social como laboral y normativo en la actividad de los Centros de Contacto- es que debe analizarse la validez y aplicabilidad de los Convenios en controversia.

En lo referente a la prelación entre el CCT N° 781/20 y el CCT N° 130/75, destacó que se observa una sucesión normativa, ya que ambos son de igual ámbito de aplicación. En este sentido, la Corte 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”. Fundamentó que, siendo convenios colectivos de igual ámbito, no corresponde dar prevalencia al CCT N° 130/75 sobre el CCT N° 781/20. Tal como lo establece el art. 19, inciso a) de la Ley N° 14.250: “[...] Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito”.

En esta línea, subrayó que en resguardo de la autonomía de la negociación colectiva, la Corte Suprema de Justicia de Tucumán (CSJT) ha sostenido, en fallos como “Ansonnaud, Luis Alberto vs. Aguas del Aconquija S.A. y otros s/ Cobro de pesos” (sentencia N° 136 del 10-3-2009), que, a diferencia del derecho individual del trabajo, donde el trabajador se encuentra en una posición de debilidad respecto del empleador, en el derecho colectivo del trabajo las partes, es decir, la representación sindical y empresarial, se hallan equilibradas en su poder de negociación, interviniendo la autoridad administrativa en el control de legalidad. Resaltó que este principio se ve

reflejado en los convenios colectivos como fuente autónoma del derecho laboral.

Añadió que la sucesión normativa se rige por el principio de modernidad, que establece que la norma posterior reemplaza a la anterior de igual jerarquía, y que no existe derecho al mantenimiento de beneficios derivados de normas convencionales derogadas. El principio de “condición más beneficiosa” no resulta aplicable en este contexto de sucesión de normas de igual rango, ya que dicho principio protege situaciones personales más favorables adquiridas por contrato individual o concesión unilateral del empleador, pero no abarca condiciones establecidas por normas anteriores (leyes o convenios colectivos). Tras citar doctrina destacada en el tema, expresó que, en materia de convenios, se conserva el mismo criterio que rige la solución de leyes: posterior derogat prior, sin distinguir entre modificaciones favorables o desfavorables.

Asimismo, enfatizó en que esta autonomía de la negociación colectiva se encuentra respaldada por el artículo 4 del Convenio N° 98 de la OIT, los artículos 2 y 11 del Convenio N° 87 de la OIT, así como por el artículo 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos y el artículo 8 del Protocolo de San Salvador. También invocó el art. 14, 14 bis y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional y las Leyes N° 14.250 y N° 23.551.

Refirió la CSJT que, tratándose de dos convenios colectivos de igual ámbito (N° 781/20 y N° 130/75), conforme al art. 19 de la Ley N° 14.250, la modificación que derive del convenio posterior puede ser tanto favorable como desfavorable para los trabajadores. A su vez, resaltó que, en ocasiones, puede resultar difícil determinar cuál es la solución más beneficiosa para los trabajadores, ya que deben tenerse en cuenta no solo los beneficios inmediatos, sino también otras cuestiones como la estabilidad laboral.

Respecto del CCT N° 781/20, clarificó que goza de plena legitimidad y fuerza negocial, tal como se ratifica en la Resolución homologatoria N° 880/2020, la cual viene a reconocer tanto la personería como las facultades de los agentes negociales. Señaló que la facultad de celebrar nuevos convenios es un derecho constitucional y que su desconocimiento implicaría vulnerar la negociación colectiva, contrariando el marco legal vigente y el equilibrio de poder entre las partes.

Tal como fuera referido previamente, la CSJT hizo alusión al juicio “Rodríguez, Daniela Soledad vs. AEGIS Argentina S.A. s/ Cobro de pesos”, en el que se decidió que un convenio colectivo posterior puede modificar otro anterior de igual ámbito, en línea con lo dispuesto en el art. 6° de la Ley 14.250.

Concluyó el Tribunal que, al tratarse de un CCT como norma autónoma, puede modificar las condiciones de un convenio anterior, derogando una norma de igual o inferior rango.

Dichas consideraciones condujeron a la CSJT a concluir que tanto los CCT N° 1.622/19E y N° 781/20 son aplicables, ya que no vulneran normas de orden público laboral.

De conformidad con lo expuesto, atento a que confome lo establecido por nuestro máximo tribunal “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, sentencia N° 1.343 de fecha 04/10/2024) y que según lo afirma nuestro máximo tribunal en los autos caratulados "Diaz Jonathan Rene Humberto vs. Citytech SA. s/ cobro de pesos", lo establecido en el ya mencionado fallo "Aranda Patricio Damián vs. Citytech SA. s/ cobro de pesos" constituye doctrina legal (CSJT, sentencia N° 1.281 de fecha 26/09/2024), es que debe aplicarse dicho criterio.

Por las razones expuestas, en función considero que el CCT 781/20 resultaba ser el marco de referencia convencional que la demandada debía tomar para determinar la remuneración del Sr. Facundo Ismael Escandar. Así lo declaro.

Establecido lo anterior, corresponde determinar la remuneración que corresponde al actor como personal fuera de convenio.

Cabe decir que la situación salarial de los trabajadores que se encuentran fuera de convenio requiere ser tratada con especial consideración ya que, por un lado, se presume que perciben una remuneración superior a la percibida por los trabajadores convencionados, y, por el otro, que, por su situación de encontrarse fuera de convenio, no cuentan con un poder de negociación de sus derechos similar al que tienen los trabajadores convencionados.

De modo tal que si las partes acuerdan que el trabajador será personal fuera de convenio, dicha circunstancia debe ser acompañada o respaldada mediante una remuneración conforme a tal categoría, ya que, de lo contrario, un cambio de categoría, sin mejoras salariales en comparación con el personal dentro de convenio, no le redundaría beneficios al trabajador, en este caso el Sr. Escandar.

Aceptar que un trabajador como el Sr. Escandar no vea reflejada una mejora salarial que le torne conveniente hallarse “fuera de convenio”, resultaría contrario al orden público laboral y a los principios de razonabilidad y de la experiencia común; a su vez, comportaría un fraude a los derechos del trabajador, quien pese a cumplir tareas de mayor responsabilidad y carga horaria, no vería evidenciada tal situación en un aumento salarial.

La mera denominación de “fuera de convenio” jamás podría dejar a un trabajador al margen de las disposiciones del convenio colectivo de actividad, a menos que dicha exclusión le reporte significativas mejoras en sus condiciones laborales, radicando allí su fundamento.

Dicha circunstancia, la de un personal “fuera de convenio”, requiere la conservación de principios con espíritu tuitivo presentes en la Ley de contrato de trabajo, no pudiendo vulnerar derechos que hacen a los pilares básicos de un contrato laboral, como lo es la remuneración.

Es en virtud de la naturaleza de las funciones que cumplía Escandar - propias de un personal de dirección o conducción, y más vinculadas a tareas administrativas que las propias de un agente de atención de call center- y de la extensión de su jornada de trabajo -45 h semanales- que entiendo ajustado a derecho tomar como referencia, para conservar el incremento salarial respecto de los empleados convencionados, la categoría 2, administrativo, del CCT 781/20.

Los trabajadores fuera de convenio son aquellos que, por cumplir funciones jerárquicas, están expresamente exceptuados de la regulación convencional, o aquellos que, al no existir un convenio colectivo que regule su actividad, no se les aplica norma convencional alguna.

Ahora bien, la mera categorización como "excluido de convenio" no puede relegar a un trabajador de las disposiciones del convenio colectivo de la actividad, a menos que dicha exclusión conlleve mejoras sustanciales en sus condiciones laborales. Adicionalmente, cabe resaltar que, como todo trabajador, gozan de todos los derechos amparados por la Constitución Nacional, los tratados internacionales y la Ley de Contrato de Trabajo, los cuales se orientan hacia los principios de equidad e igualdad.

En este orden de ideas, se dijo que: " Resulta razonable otorgar al personal fuera de convenio, al menos similares aumentos salariales que los dispensados a los trabajadores bajo tutela convencional. Lo contrario implicaría que la exclusión del convenio colectivo, por asignación de un

cargo fuera del mismo, supondría no una mejora de la escala salarial sino un mecanismo para eludir disposiciones legales. Los trabajadores jerarquizados sin convenio deben mantener una cierta relación en materia salarial con los trabajadores de menor jerarquía comprendidos en el convenio colectivo, porque la retribución justa de que habla el art. 14 bis, Constitución Nacional, no permite que se congele el salario de los trabajadores sin convenio, pues la relación con este principio y el del reconocimiento de condiciones dignas y equitativas de labor, vincula a las normas constitucionales con el art. 114, LCT, y permite determinar el monto justo de la remuneración en aquellos supuestos de salario inequitativo" (CNAT, Sala VIII, 24/8/2012, Pietsch, Graciela Alicia vs. Walmart Argentina SRL s/ Despido", RC J 8931/2012).

Desde otra perspectiva y de manera complementaria a lo establecido en los párrafos precedentes, advierto que la parte actora manifestó que la reducción de los salarios establecida por el CCT 781/20 resulta contraria a derecho y que a los trabajadores trabajadores que se desempeñan como telemarketers les corresponde el pago de una remuneración por jornada completa del CCT 130/75 y, en consecuencia, solicitó se declare la inconstitucionalidad del covenio en cuestión.

Ahora bien, teniendo en consideración que la proporcionalodad alegada por la accionada no aplica a los trabajadores que se desempeñan como administrativos, para los cuales el CCT 781/20 no establece la proporcionalidad alegada, considero inoficioso expedirme sobre la presente cuestión y, en consecuencia, respecto del planteo de inconstitucionalidad efectuado por la accionante.

No obstante lo expuesto precedentemente, en el presente existe acuerdo entre las partes referido a que el Sr. Escandar cumplía una jornada laboral de 9 horas diarias y 45 horas semanales.

Ahora bien, conforme al Art. 92 ter, de la LCT, el contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.

Bajo las pautas señaladas, y conforme el criterio jurisprudencial aplicado en casos similares estimo justo que el Sr. Escandar, como personal jerárquico, haya debido cobrar un 20% más de lo que debía cobrar trabajador call center correspondiente a la última escala de convenio -"Administrativo"- por una jornada completa de trabajo, incluyendo los adicionales de convenio y las sumas no remunerativas (conf. criterio sustentado por la CSJN en la causa "Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A", sentencia del 01.09.2009, al que adhiero) que se liquidarían a un trabajador convencionado de la misma antigüedad que el actor. Así lo declaro.

Establecido lo anterior, y volviendo al tratamiento del tema central -la determinación de si existió el solapamiento salarial alegado por el actor, cabe tener presente que, como ya se ha se ha señalado, el solapamiento salarial consiste en el retraimiento del salario de los trabajadores sin convenio -falta de crecimiento- que se produce y se visualiza cuando se comparan los salarios de aquellos con los trabajadores amparados por un convenio colectivo.

En el presente quedó establecido que el salario del Sr. Escandar debía superar en un 20% la remuneración prevista para un trabajador Administrativo del CCT 781/20.

A partir de ello, a los efectos de analizar si en el caso puntual existió solapamiento salarial, resulta necesario comparar los salarios percibidos por el actor durante los últimos 12 meses de la relación laboral con los que debía percibir un "Administrativo" en igual período de tiempo a fin de verificar si

se produjeron variaciones entre ambas remuneraciones y en qué proporciones.

Meses	Convenido +20%	Remuneración	Percibido (1)	Diferencias
jul-21	$13.718,70	$82.312,19	$75.823,00	$6.489,19
Ago-21	$13.718,70	$82.312,19	$80.213,84	$2.098,35
sept-21	$14.734,90	$88.409,39	$85.389,61	$3.019,78
oct-21	$14.734,90	$88.409,39	$85.191,13	$3.218,26
nov-21	$15.878,12	$95.268,74	$95.157,44	$111,30
Dic-21	$15.878,12	$95.268,74	$92.014,43	$3.254,31
2do SAC-21	$7.939,06	$47.634,37	$47.578,72	$55,65
Ene-22	$16.894,32	$101.365,94	$88.647,45	$12.718,49
Feb- 22	$18.291,60	$109.749,59	$99.179,56	$10.570,03
Mar-22	$19.561,85	$117.371,09	$115.795,95	$1.575,14
Abr-22	$20.735,56	$124.413,36	$128.633,90	$,00
May-22	$22.124,07	$132.744,40	$120.060,00	$12.684,40
Jun-22	$23.309,29	$139.855,71	$120.260,00	$19.595,71
1er SAC-22	$11.654,64	$69.927,86	$64.316,95	$5.610,91
Jul-22	$23.309,29	$139.855,71	$131.654,80	$8.200,91
Ago-22	$27.358,78	$164.152,67	$137.514,00	$26.638,67
Set-22	$29.334,14	$176.004,86	$155.118,64	$20.886,22
Oct-22	$29.334,14	$176.004,86	$170.518,59	$5.486,26
Nov-22	$31.507,04	$189.042,24	$191.308,30	$,00
Dic-22	$31.507,04	$189.042,24	$183.749,64	$5.292,60
2do SAC-22	$15.753,52	$94.521,12	$95.654,15	$,00
Ene-23	$31.507,04	$189.042,24	$183.931,91	$5.110,33
Feb- 23	$35.602,96	$213.617,74	$207.288,79	$6.328,95
Mar-23	$39.127,65	$234.765,89	$217.807,01	$16.958,88
Abr-23	$41.670,94	$250.025,66	$246.111,21	$3.914,45
May-23	$44.643,51	$267.861,04	$255.970,23	$11.890,81
Total	$191.709,60			

La comparación evidencia que los haberes del Sr. Escandar no mantenían una proporcionalidad salarial con un trabajador convencionado de la categoría anterior a la suya -que justifique su posición- al menos en un 20% más de lo establecido en la escala salarial para el trabajador convencionado, lo que conduce a concluir en la configuración de un “solapamiento salarial” o retraimiento en los salarios del actor por lo que corresponde el pago de las diferencias salariales

reclamadas. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: fecha del distracto.

Existe acuerdo entre las partes en cuanto a que la extinción del vínculo contractual se produjo por el despido directo sin expresión de causa dispuesto por la patronal. Empero controvierten las partes en lo que respecta a la fecha del distracto.

Así, mientras que la parte accionada manifiesta que el distracto fue comunicado al dependiente mediante la misiva impuesta el 30/06/2023, el actor sostiene que dicha misiva no fue recepcionada por su parte y que recién tomo conocimiento de la decisión rupturista mediante la carta documento impuesta en fecha 20/07/2023.

Ahora bien, en la documentación adjuntada por la accionada obra carta documento de fecha 30/06/2023, mediante la cual la accionada comunica al trabajador su decisión de extinguir el vínculo contractual en los siguientes términos: “Por medio de la presente le notificamos que prescindimos de sus servicios a partir del día de la fecha”.

Conforme quedó establecido al efectuar el análisis previo de la documentación aportada, la parte actora no dio cumplimiento con lo dispuesto en el Art. 88 del CPL, por lo que se hizo efectivo el apercibimiento contenido en la norma mencionada y, en consecuencia, se tuvo por auténtica a la documentación adjuntada por la demandada y por recepcionadas las piezas postales acompañadas.

En este punto cabe precisar que si bien debería tomarse la fecha de extinción de la relación habida entre las partes aquella en la cual la comunicación rupturista llega a la esfera de conocimiento de su destinatario, se advierte que en autos no obra elemento probatorio alguno que acredite la fecha en que la parte actora recibió dicha misiva; razón por la que considero pertinente apartarme de la mentada teoría y tomar como fecha del distracto la de imposición de la carta documento mediante la cual la demandada puso en conocimiento del actor su decisión de poner fin a la relación laboral que los vinculaba, conforme al criterio sentado por nuestro Tribunal de Alzada: "No habiendo informe del correo respecto a la fecha de entrega de la correspondencia cursada entre las partes -solo se expide sobre la autenticidad- y como excepción a la teoría recepticia estaremos a la fecha de imposición de las misivas" (Cám. Trab., Sala IVª, sentencia N° 24 del 14/03/2019).

En función de lo planteado, es que concluyo que la extinción del vínculo contractual existente entre el trabajador Facundo Ismael Escandar y Citytech SA. se perfeccionó el día 30/06/2023. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: procedencia de los rubros reclamados.

De acuerdo a lo establecido en el art. 214 inc. 6 del CPCC supletorio corresponde me expida sobre los rubros reclamados.

Preliminarmente cabe decir que la Ley N°27.742, vigente a partir del 08/07/2024 (art. 237), ha derogado la Ley 25.323 (art. 99) y los arts. 43 a 48 de la Ley N°25.345 (que modificó el art. 80 de la LCT), entre otras normativas.

Sin embargo, de acuerdo a las disposiciones del art. 7 del Código Civil y Comercial de la Nación, en consonancia con el principio de irretroactividad de la ley, debe interpretarse que la nueva legislación

se aplica a las situaciones jurídicas que se constituyan a partir de su entrada en vigencia y a las relaciones y situaciones que se encuentran en curso de constitución y a aquellas constituidas y existentes en cuanto no estén agotadas.

Teniendo en cuenta que en el presente caso el contrato laboral habido entre las partes feneció antes de la entrada en vigencia de la Ley N°27.742 y que idéntica situación se verifica respecto del perfeccionamiento de la acción por parte del actor destinada al reconocimiento de sus derechos, entiendo que la situación jurídica se encontraba plenamente agotada al momento de la entrada en vigor de la nueva ley.

En consecuencia, el análisis de los rubros del art. 2 de la Ley 25.323 y art. 80 de la LCT debe realizarse a la luz de estas normas (y no de la Ley N°27.742) por ser la que estuvo vigente mientras la situación jurídica existió. Así lo declaro.

1. Indemnización por antigüedad: El actor tiene derecho a este rubro atento a lo previsto por los arts. 245 y 246 de la LCT. Ahora bien, encontrándose acreditado su pago, este rubro sólo prospera por la diferencia entre lo percibido y lo que debió percibir, conforme lo dispuesto al tratar la primera cuestión.

2. Indemnización sustitutiva de preaviso: encontrándose acreditado su pago, este rubro sólo prospera por la diferencia entre lo percibido y lo que debió percibir, conforme lo dispuesto al tratar la primera cuestión.

3. SAC s/ preaviso: Resulta procedente el rubro reclamado en virtud de la doctrina legal de la CSJT en la causa "Luna Gabriel Francisco c/ Castillo SACIFIA s/ Cobro de pesos" (sentencia n° 835 de fecha 17/10/13), entre otras. Ahora bien, encontrándose acreditado su pago, corresponde abonar la diferencia entre lo percibido por el actor y lo que debió percibir conforme lo dispuesto al tratar la primera cuestión.

4. Haberes del mes de despido: corresponde al actor la diferencia entre lo percbido y lo que le correspondía percibir.

5. Integración del mes de despido: conforme al Art. 233 de la LCT, para la procedencia de este rubro resulta necesario el cumplimiento de ciertos requisitos, a saber: i) La extinción del contrato de trabajo se produzca sin expresión de causa; ii) Omisión de otorgar el correspondiente preaviso y iii) que el despido no coincida con el último día del mes.

Ahora bien, conforme quedó establecido al tratar la segunda cuestión, en el presente caso el distracto se produjo en fecha 30/06/2023 – último día del mes- por lo que el pago de este rubro no puede prosperar.

6. Vacaciones proporcionales: corresponde abonar únicamente la diferencia entre lo percibido y lo que debió percibir conforme lo dispuesto al tratar la primera cuestión.

7. Sac. proporcional: encontrándose acreitado su pago es que este rubro resulta procedente únicamente por la diferencia entre lo que abonó la parte accionada y lo que le correspondía abonar.

8. Diferencias salariales: habiendo determinado al tratar la primera cuestión que la demandada abonaba los salarios de un modo deficiente, corresponde se liquide a favor del actor las diferencias salariales reclamadas. A tales efectos, deberán computarse como importes percibidos los que surgen de los recibos de sueldo acompañados en la prueba de exhibición y como remuneración devengada la establecida por las escalas salariales vigentes para los respectivos períodos para la

categoría Administrativo del CCT 781/20.más un 20%.

A los fines del cálculo de las diferencias salariales adeudadas deberán descontarse las sumas abonadas por la demandada, conforme a los recibos de haberes adjuntados como prueba.

9. Art. 80 de la LCT: La norma establece una indemnización a favor del trabajador cuando el empleador no hiciera entrega de las constancias y certificaciones laborales dentro de los dos días hábiles computados a partir del requerimiento que a tal efecto le formule el trabajador. Dicho requerimiento, además, debe cumplir con el recaudo temporal previsto en el art.3 del Decreto reglamentario N° 146/01, norma que establece que el trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo 80 de la LCT, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo No 20.744 (t.o. por Decreto No 390/76) y sus modificatorias, dentro de los treinta (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo.

En este punto cabe enfatizar que se trata de una obligación de dar que no resulta equiparable a una manifestación de haber puesto a disposición las certificaciones laborales. Así se sostiene que: “No puede considerarse cumplida la intimación a acompañar las certificaciones del art. 80 LCT, con la notificación de su puesta a disposición, pues la empleadora siempre tiene el recurso legal de la consignación. Por lo tanto, resulta irrelevante la circunstancia de que la demandada los hubiera puesto a su disposición, o bien, los acompañara recién al contestar la demanda, pues la entrega de los certificados de trabajo y aportes previsionales al dependiente en oportunidad de la extinción de la relación laboral, es una obligación a su cargo, que debe ser cumplida en forma inmediata a la desvinculación. No hay razones, pues para considerar que el cumplimento de esta obligación dependa -en lo que se refiere a su aspecto temporal- de que el trabajador concurra a la sede de la empresa a retirar los certificados, sino que corresponde entender que, en caso de que así no ocurra, el empleador debe, previa intimación, consignarlos judicialmente” (CNAT Sala III Expte. N° 12.004/08 Sent. Def. N° 92.926 del 30/12/2011 “Ojeda, Sulma Diana y otros c/Kartonsec SA y otros s/indemnización por fallecimiento”).

Ahora bien, analizadas las pruebas aportadas se advierte que el Sr. Facundo Ismael Escandar intimó a la entrega de la correspondiente certificación de servicios y remuneraciones mediante la misiva impuesta el 11/09/2023 y recepcionada el 12/09/2023, según informe del correo. La mencionada pieza postal comprueba que el actor dió cumplimiento con los recaudos formales y temporales previstos en la normativa citada. En mérito a estas circunstancias deviene procedente el pago del rubro del art. 80 de la LCT. Así lo declaro.

10. Art. 2 de la Ley 25.323*:* La norma preve un incremento indemnizatorio para el supuesto en que el empleador no pague en tiempo y forma las indemnizaciones por despido.

Ahora bien, en el presente caso la parte accionada hizo efectivo el pago las indemnizaciones correspondientes al actor, No obstante, lo hizo de un modo deficiente, abonándole importes inferiores a los correspondientes. Al respecto, tiene dicho la jurisprudencia que comparto que: "Es unánime la jurisprudencia que señala “cuando el pago es parcial, la indemnización del art .2 ley25323 procede sobre la diferencia de lo abonado y percibido. Se ha sostenido que corresponde hacer lugar a la indemnización del art.2,ley25323, en tanto aun cuando el empleador depositó una suma con relación a las indemnizaciones previstas en los arts. 233 y 245, LCT, el trabajador debió intimar fehacientemente su pago y concurrir posteriormente a la vía judicial para percibirlas de modo íntegro(CNAT, sala 4ª, 31/3/2011, "Bigi, Martín A. v. Alto Palermo S.A s/despido"; ídem. sala 2ª, 12/7/2007, "Borda, Alberto M. v. Argencard S.A).A mayor abundamiento, debe tenerse presente que

el objetivo perseguido por la mencionada ley es compeler al empleador a abonar en tiempo y forma lasindemnizacionespor despido y evitar litigios. La sanción no se vincula con la causa del despido, se castiga la conducta dilatoria en el pago indemnizatorio total y cancelatorio correspondiente que genera gastos y pérdidas de tiempo (conf. Grisolía, Julio A., "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Ed. LexisNexis, Ed. DePalma, 2003, p. 583). (Cámara del Trabajo Concepción- Sala 1, sentencia N° 77 de fecha 31/05/2024)"

Establecido lo anterior, corresponde memorar que para la procedencia del incremento indemnizatorio solicitado el trabajador debe cursar una intimación fehaciente al vencimiento de los cuatro días hábiles de la extinción laboral (art. 255 bis de la LCT y doctrina legal de la CSJT en “Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ Cobro de pesos”, sentencia nro. 335 de fecha 12/05/2010 según la cual: "Resulta nula y, por ende, jurídicamente descalificable la sentencia que considera válida y temporánea la intimación efectuada -a tenor de lo dispuesto por el art. 2 de la ley n° 25.323- al empleador que no está en mora en el pago de las indemnizaciones (art. 128 LCT)”.

La mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se produce luego de transcurrido los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, tal como se desprende del juego armónico de los arts. 128 y 255 bis de la LCT.

En consecuencia, la intimación debe efectuarse luego de transcurrido este plazo, resultando aplicable al caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos “Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ cobro de pesos”, sentencia N° 335 de fecha 12/05/2010, que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de la indemnización del art. 2 de la Ley 25.323 que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador una vez incurrido en mora, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecué su conducta a las disposiciones legales vigentes.

De las constancias de autos surge que el trabajador remitió TCL en los términos del art. 2 de la Ley 25.323 en fecha 11/09/2023 la cual fue recepcionada en fecha 12/09/2023, según informe del Correo, con lo cual, la parte actora dio cumplimiento con los recaudos formales y temporales previstos

Ahora bien, en el presente la parte el distracto se produjo en fecha 30/06/2023, por lo que no resulta procedente el pago de la integración del mes de despido. Asimismo, la parte accionada abonó el correspondiente preaviso y antigüedad, el incremento indemnizatorio reclamado por el accionante resulta procedente únicamente respecto a la diferencia entre lo percibido y lo devengado en concepto de indemnización por antigüedad e indemnización sustitutiva de preaviso. Así lo declaro.

QUINTA CUESTIÓN: intereses, planilla de condena y honorarios.

I- Intereses:

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (art. 128 y 149 LCT).

Para su cómputo se aplicará la tasa pasiva promedio del BCRA, por resultar más favorable al trabajador.

Respecto de la tasa de interés aplicable, estimo necesario efectuar algunas precisiones. Así, y en primer término, destacar que corresponde a los jueces de grado establecer la tasa de interés que consideren más adecuada para el caso concreto, de acuerdo a la realidad socio económica del país. En idéntico sentido se ha expedido nuestra Corte Suprema de Justicia al establecer: "... resulta

inconveniente fijar un sistema único, universal y permanente para el cálculo de la tasa de interés judicial, dado que no existe desde nuestra perspectiva una solución universalmente justa, sino que deberá atenderse a las circunstancias específicas de cada caso para ajustar la tasa de interés judicial al supuesto concreto. Asimismo, considero que corresponde dejar librado a la prudente apreciación de los jueces de la causa la aplicación de una tasa que, conforme las circunstancias comprobadas del caso, cumpla la función de otorgar un razonable interés al capital de origen, reservándose esta Corte el control último de razonabilidad..." (CSJT, sentencia N° 1.422 de fecha 23/12/2015, “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones")

En segundo lugar, es dable enfatizar que es deber de los magistrados hacer prevalecer los derechos constitucionales de las partes del proceso. Es por ello que la tasa de interés no solo debe ser la adecuada a los fines de proteger al crédito del actor de la depreciación ocasionada por el transcurso del tiempo, sino que debe además, evitar que el deudor se vea premiado o compensado con la aplicación de una tasa mínima que no se adecue a la realidad.

A la luz de estas pautas, advierto que en el presente caso la aplicación de la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina generaría un interés inferior (134%) al que resulta de la aplicación de la tasa pasiva del BCRA (289%), por lo que considero que el cómputo debe realizarse en función de esta última por ser más beneficiosa para el trabajador. Así lo declaro.

El cálculo de los intereses en cada uno de los rubros declarados procedentes se computarán del siguiente modo: en el caso de los rubros 1, 2, 3, 4, 6 y 7 se computarán a partir del día siguiente al cuarto día hábil desde la fecha en que se efectivizó el distracto y en el caso de la indemnización prevista en el Art. 80 de la LCT. y del Art. 2 de la ley 25.323, se computarán intereses desde el día siguiente al vencimiento del plazo de dos días hábiles otorgado por la intimación realizada a los fines a su cumplimiento fehaciente.

Una vez firme y ejecutoriada la presente, la demandada deberá abonar, dentro del plazo de diez días previsto por el Art. 145 del CPL, el monto que se establece en la condena con más sus intereses calculados sobre capital, con la tasa establecida, desde la fecha consignada en la planilla de sentencia hasta su efectivo pago, tratándose de una deuda fácilmente liquidable.

II- Planilla de capital e intereses

La base de cálculo para confeccionar la correspondiente planilla, comprensiva de los rubros declarados procedentes, deberá calcularse sobre la base de remuneración que les correspondía percibir el actor, conforme categoría de Administrativo del CCT 781/20, con jornada completa de trabajo, más un 20%, conforme lo establecido al tratar la primera cuestión.

Sumado a ello, 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, habré de incluir los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Planilla de condena

Fecha inicio:06/05/2019

Fecha Fin:30/06/2023

Antigüedad:4 años, 1 mes y 25 días

Categoría:Administrativo + 20%

Convenio:CCT 781/20

Jornada:Completa

Mejor Remuneración Normal HabitualRemuneración 07/23

Básico Adm.:$ 209.518,47Básico Adm.:$ 218.946,80

Antigüedad:$ 8.380,74NR 07/23:$ 16.421,01

Preaviso:$ 18.158,27Antigüedad:$ 9.414,71

Subtotal$ 236.057,48 Preaviso:$ 20.398,54

Conv. 20%$ 47.211,50**Subtotal$ 265.181,07**

Total$ 283.268,97 Conv. 20%$ 53.036,21

Total$ 318.217,28

Planilla de Capital e Intereses

Indemnización por antigüedad (art.245)$78.278,73

($283.268,97 x 4)$1.133.075,89

Percibido (1)$1.054.797,16

Indemnización sustitutiva del preaviso (art. 232)$79.449,28

($318.217,28 x 1)$318.217,28

Percibido (1)$238.768,00

SAC s/ Preaviso$6.628,74

($318.217,28 / 12)$26.518,11

Percibido (1)$19.889,37

Haberes adeudados junio 2023$ 19.572,68

($283.268,97 / 30 x 30)$ 283.268,97

Percibido (1)$263.696,29

SAC proporcional 1er semestre 2023$9.784,85

($283.268,97 /2)$141.634,49

Percibido (1)$131.849,64

Vacaciones proporcionales 2023$8.373,05

($283.268,97 /25 x 14 x 181 / 365)$78.663,41

Percibido (1)$70.290,36

Total al 06/07/2023$ 202.087,31

Int. tasa pasiva BCRA 07/07/2023 - 31/08/2025175,51%$ 354.683,44

Total al 31/08/2025$ 556.770,76

Indemnización art. 80 LCT$ 849.806,91

($283.268,97 x 3)

Total al 14/09/2023$ 849.806,91

Int. tasa pasiva BCRA 15/09/2023 - 31/08/2025136,48%$ 1.159.816,48

Total al 31/08/2025$ 2.009.623,39

Indemnización art. 2 Ley 25.323$ 78.864,00

($78.278,73 + $79.449,28) x 50%

Total al 14/09/2023$ 78.864,00

Int. tasa pasiva BCRA 15/09/2023 - 31/08/2025136,48%$ 107.633,59

Total al 31/08/2025$ 186.497,59

Diferencias Salariales

Administrativo

MesesBásico + NRAntigüedadPresentismoImporte

jul-21$62.075,56 $1.241,51 $5.276,42 $68.593,49

Ago-21$62.075,56 $1.241,51 $5.276,42 $68.593,49

sept-21$66.673,75 $1.333,48 $5.667,27 $73.674,49

oct-21$66.673,75 $1.333,48 $5.667,27 $73.674,49

nov-21$71.846,71 $1.436,93 $6.106,97 $79.390,61

Dic-21$71.846,71 $1.436,93 $6.106,97 $79.390,61

2do SAC-21$39.695,31

Ene-22$76.444,90 $1.528,90 $6.497,82 $84.471,61

Feb- 22$82.767,41 $1.655,35 $7.035,23 $91.457,99

Mar-22$88.515,15 $1.770,30 $7.523,79 $97.809,24

Abr-22$93.826,06 $1.876,52 $7.975,22 $103.677,80

May-22$99.136,97 $2.974,11 $8.509,26 $110.620,34

Jun-22$104.447,88 $3.133,44 $8.965,11 $116.546,43

1er SAC-22$58.273,21

Jul-22$104.447,88 $3.133,44 $8.965,11 $116.546,43

Ago-22$122.593,48 $3.677,80 $10.522,61 $136.793,89

Set-22$131.445,00 $3.943,35 $11.282,36 $146.670,71

Oct-22$131.445,00 $3.943,35 $11.282,36 $146.670,71

Nov-22$141.181,66 $4.235,45 $12.118,09 $157.535,20

Dic-22$141.181,66 $4.235,45 $12.118,09 $157.535,20

2do SAC-22$78.767,60

Ene-23$141.181,66 $4.235,45 $12.118,09 $157.535,20

Feb- 23$159.535,28 $4.786,06 $13.693,44 $178.014,78

Mar-23$175.329,27 $5.259,88 $15.049,10 $195.638,24

Abr-23$186.725,66 $5.601,77 $16.027,29 $208.354,72

May-23$198.122,07 $7.924,88 $17.170,58 $223.217,53

Total

MesesConvenido +20%RemuneraciónPercibido (1)Diferencias

jul-21$13.718,70 $82.312,19 $75.823,00 $6.489,19

Ago-21$13.718,70 $82.312,19 $80.213,84 $2.098,35

sept-21$14.734,90 $88.409,39 $85.389,61 $3.019,78

oct-21$14.734,90 $88.409,39 $85.191,13 $3.218,26

nov-21$15.878,12 $95.268,74 $95.157,44 $111,30

Dic-21$15.878,12 $95.268,74 $92.014,43 $3.254,31

2do SAC-21$7.939,06 $47.634,37 $47.578,72 $55,65

Ene-22$16.894,32 $101.365,94 $88.647,45 $12.718,49

Feb- 22$18.291,60 $109.749,59 $99.179,56 $10.570,03

Mar-22$19.561,85 $117.371,09 $115.795,95 $1.575,14

Abr-22$20.735,56 $124.413,36 $128.633,90 $,00

May-22$22.124,07 $132.744,40 $120.060,00 $12.684,40

Jun-22$23.309,29 $139.855,71 $120.260,00 $19.595,71

1er SAC-22$11.654,64 $69.927,86 $64.316,95 $5.610,91

Jul-22$23.309,29 $139.855,71 $131.654,80 $8.200,91

Ago-22$27.358,78 $164.152,67 $137.514,00 $26.638,67

Set-22$29.334,14 $176.004,86 $155.118,64 $20.886,22

Oct-22$29.334,14 $176.004,86 $170.518,59 $5.486,26

Nov-22$31.507,04 $189.042,24 $191.308,30 $,00

Dic-22$31.507,04 $189.042,24 $183.749,64 $5.292,60

2do SAC-22$15.753,52 $94.521,12 $95.654,15 $,00

Ene-23$31.507,04 $189.042,24 $183.931,91 $5.110,33

Feb- 23$35.602,96 $213.617,74 $207.288,79 $6.328,95

Mar-23$39.127,65 $234.765,89 $217.807,01 $16.958,88

Abr-23$41.670,94 $250.025,66 $246.111,21 $3.914,45

May-23$44.643,51 $267.861,04 $255.970,23 $11.890,81

Total$191.709,60

T. Pas. BCRA

Meses4 Día hábil31/08/2025InterésTotal

jul-215/8/2021520,62%$33.784,03 $40.273,23

Ago-216/9/2021507,29%$10.644,73 $12.743,09

sept-216/10/2021494,94%$14.946,11 $17.965,89

oct-214/11/2021483,05%$15.545,82 $18.764,08

nov-216/12/2021470,49%$523,64 $634,94

Dic-216/1/2022458,85%$14.932,39 $18.186,70

2do SAC-2123/12/2021464,06%$258,24 $313,89

Ene-224/2/2022447,53%$56.919,05 $69.637,53

Feb- 227/3/2022434,95%$45.974,33 $56.544,35

Mar-226/4/2022422,23%$6.650,71 $8.225,85

Abr-225/5/2022409,40%$,00 $,00

May-226/6/2022394,41%$50.028,55 $62.712,96

Jun-226/7/2022380,38%$74.538,17 $94.133,88

1er SAC-226/7/2022380,38%$21.342,76 $26.953,67

Jul-224/8/2022366,36%$30.044,86 $38.245,77

Ago-226/9/2022347,31%$92.518,76 $119.157,43

Set-226/10/2022328,73%$68.659,25 $89.545,47

Oct-224/11/2022310,41%$17.029,92 $22.516,18

Nov-226/12/2022291,27%$,00 $,00

Dic-225/1/2023274,64%$14.535,60 $19.828,21

2do SAC-2222/12/2022282,56%$,00 $,00

Ene-236/2/2023257,54%$13.161,15 $18.271,48

Feb- 236/3/2023243,00%$15.379,35 $21.708,30

Mar-236/4/2023227,02%$38.500,06 $55.458,94

Abr-235/5/2023211,71%$8.287,28 $12.201,73

May-236/6/2023192,59%$22.900,51 $34.791,32

Total$667.105,28 **$858.814,88**

Resumen de la Condena

Rubros 1 al 6$ 556.770,76

7 - Art. 80$ 2.009.623,39

8 - Art. 2 Ley 25.323$ 186.497,59

9 - Diferencias Salariales$ 858.814,88

Total al 31/08/2025$ 3.611.706,62

Capital de condena$ 1.322.467,83

Intereses al 31/08/2025$ 2.289.238,79

Total$ 3.611.706,62

III- Costas.

En virtud del resultado arribado y teniendo en cuenta la importancia cuantitativa y cualitativa de los rubros que progresan es que estimo ajustado a derecho imponer las costas del presente proceso de la siguiente manera: la demandada deberá cargar con el 100% de las costas propias mas el 80% de las generadas por el actor mientras que esta último cargará con el 20% de las propias. Así lo declaro.

IV- Honorarios.

Conforme al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 2 del CPL, por lo que se toma como base regulatoria el 30% del monto reclamado en la demanda, actualizado desde el 06/02/2024 al 30/09/2025 con tasa activa del Banco de la Nación rgentina. Los cálculos efectuados arrojan la suma de $2.074.294,43.

Habiéndose determinado la base regulatoria, se tendrá en cuenta, además, el tiempo empleado en la solución del litigio, la calidad y valor jurídico de la labor profesional desarrollada por los profesionales, la trascendencia económica para el interesado beneficiario, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 14, 15, 38, 39, 42 y concordantes de la Ley 5480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24432, ratificada por la ley provincial N° 6715.

Este análisis tiene por finalidad lograr que la regulación de honorarios sea fruto de una evaluación pormenorizada de la labor profesional cumplida y su vinculación inmediata con diversas circunstancias y situaciones del caso. El objetivo radica en alcanzar una regulación lo más acorde y equitativa al trabajo desempeñado, equilibrada y proporcionada a los intereses en juego, y por supuesto, sustancialmente justa, dignificándose de este modo el oficio, estando siempre al carácter alimentario que los honorarios revisten.

A tales fines, es que se habrá de respetar lo normado por el Art. 38 in fine de la ley 5.480, ya que a partir de la aplicación de los porcentajes establecidos en la mencionada ley, se arriba a montos por debajo de los previstos por el H. Consejo Directivo del Colegio de Abogados de Tucumán para la consulta escrita.

1) Al letrado Alan Fernández Nahid, por su actuación en el doble carácter de apoderado y patrocinante de la parte actora, en las tres etapas del proceso principal, la suma de $550.000 (pesos quinientos cincuenta mil)..

2) Al letrado Martín Basualdo, por su actuación en el doble carácter de apoderado y patrocinante de la parte demandada, en dos etapas y media del proceso principal, la suma de $458.333,14.

3) A la letrada Patricia Inés Saavedra por su actuación en media etapa del proceso principal (cuaderno de pruebas A3), en la suma de $91.666,86.

RESUELVO:

I. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por Facundo Ismael Escandar, DNI N° 4.437.780, con domicilio en Pasaje Colón 2.050, de esta ciudad, en contra de CITYTECH S.A, CUIT N° 30-70908678-9, con domicilio sito en Avenida Adolfo de la Vega 345, de esta ciudad, , en mérito a lo considerado. En consecuencia, se condena a la razón social mencionada al pago total de la suma de $3.611.706,62 (pesos tres millones seiscientos once mil setecientos seis cpm 62/100), en concepto de diferencia de indemnización por antigüedad, vacaciones proporcionales, SAC proporcional diferencias salariales, indemnización Art. 80 de la LCT, e incremento indemnizatorio Art. 2 de la ley 25.323, integrada por los montos que constan en la planilla que forma parte de esta demanda, importe que deberá ser abonado en el plazo de diez días de ejecutoriada la presente. Asimismo, se condena a la accionada a hacer entrega de la documentación prevista por el art. 80 de la LCT (certificación de servicios y remuneraciones y certificado de trabajo) conforme las condiciones laborales declaradas en este pronunciamiento, bajo apercibimiento de aplicar sanciones conminatorias en caso de incumplimiento.

II. RECHAZAR PARCIALMENTE LA DEMANDA respecto a los siguientes rubros: integración del mes de despido.

III. COSTAS: Como se consideran.

IV. REGULAR HONORARIOS: 1) Al letrado Alan Fernández Nahid en la suma de $550.000 (pesos quinientos cincuenta mil); 2) Al letrado Martín Basuadlo en la suma de $458.333,14. (pesos cuatrocientos cincuenta y ocho mil trescientos treinta y tres con 14/100) y 3) A la letrada Patricia Inés Saavedra en la suma de $91.666,86 (peoss noventa y un mil seiscientos sesenta y seis con 86/100) , en mérito a lo considerado.

V. PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 de la Ley 6.204).

VI. COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión y Seguridad Social para Abogados y Procuradores de Tucumán.

HÁGASE SABER. **PAB Juzgado del Trabajo XII nom**

Actuación firmada en fecha 14/10/2025

Certificado digital:
CN=LOPEZ DOMINGUEZ Maria Carmen, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27253185029

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