Expediente: **2156/22**
Carátula: **ROCHA MARIA CONSTANZA C/ ATENTO ARGENTINA S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO I**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **10/02/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
90000000000 - MARTINEZ, ANA HELENA-POR DERECHO PROPIO
27390772861 - ATENTO ARGENTINA S.A., -DEMANDADO
20132789348 - ANDREOZZI, MANUEL ENRIQUE-POR DERECHO PROPIO
20331637913 - ROCHA, MARIA CONSTANZA-ACTOR

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO I

ACTUACIONES N°: 2156/22

H103014882080

Juicio: "Rocha, María Constanza -vs- Atento Argentina S.A. S/Cobro de pesos" - M.E. N° 2156/22.

S. M. de Tucumán, 09 de febrero de 2024.

Y visto: para dictar sentencia definitiva en los autos: "*Rocha, María Constanza -vs- Atento Argentina S.A. s/cobro de pesos*", de cuyo estudio,

Resulta y considerando que:

Mediante presentación del 21/12/2022 se apersona el letrado Miguel Ángel Nader, en el carácter de apoderado de la Sra. María Constanza Rocha, DNI N° 34.286.126, con domicilio en B° Lomas De Tafí, Sector 7, Manzana 10, Casa 9 (calle Manuel Camperos al 100), Tafí Viejo, Tucumán, conforme lo acredita con el poder ad-litem que acompañó en formato digital en igual fecha. En tal carácter promueve demanda por cobro de pesos en contra de la firma Atento Argentina SA, con domicilio en Av. Ejército del Norte N° 757, de esta ciudad.

Reclama la suma de $ 1.142.386,84 (pesos un millón ciento cuarenta y dos mil trescientos ochenta y seis con ochenta y cuatro centavos), con más sus intereses, en concepto de diferencias salariales e indemnización art. 80 de la LCT.

Manifiesta que entabla demanda a causa del cese laboral por mutuo acuerdo (art. 241 LCT) conforme surge del intercambio epistolar que da nota de la situación de vulnerabilidad a la que fue arrojada la actora.

Cuenta que la trabajadora era Agente Telemarketers que trabajaba 36 hs. semanales.

Cumple con lo establecido por el art. 55 inciso c) del Código Procesal Laboral de la provincia (CPL) indicando como fecha de ingreso el 19/10/2009 y como fecha de egreso el 30/06/2022. Agrega que tenía una jornada de trabajo de lunes a sábado de 10:00 a 16:00 horas, cumpliendo tareas de

atención de llamadas entrantes y salientes, Agente telemarketer.

Explica que la trabajadora celebró con la empresa demandada un acuerdo de desvinculación laboral por mutuo acuerdo en fecha 30 de junio de 2022, conforme a lo dispuesto en el art. 241 de la LCT. Dice que si bien percibió una gratificación, ello no es óbice para que prospere el presente reclamo fundado en la defectuosa registración del contrato de trabajo y las diferencias salariales adeudadas por los períodos no prescriptos, lo cual fue intimado fehacientemente mediante telegrama ley N° 23.789.

Refiere que la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo en los términos del art. 241 de la LCT es ineficaz para poner fin a otras deudas de origen laboral. Que por lo general todo acuerdo extintivo en estos términos presenta el pago de “gratificaciones”, donde se ha sostenido que se los puede considerar como “pagos a cuenta” de otros rubros si así se indica en el instrumento de acuerdo.

Expresa que en este caso, de acuerdo a lo dispuesto en el acta notarial, la empresa abonó a la trabajadora lo correspondiente a los conceptos de: haberes por los días trabajados fuera del mes abonado, SAC proporcional, vacaciones no gozadas años anteriores, vacaciones no gozadas proporcionales y SAC sobre vacaciones no gozadas. Por lo tanto alega que dicho pago de gratificación no exime a la empresa demandada, del pago de los reclamos efectuados por la actora en concepto de diferencias salariales y multa del art. 80, en virtud del defecto en la registración denunciado mediante misivas.

Sostiene que los Tribunales superiores le han dado validez a darle este tratamiento – pago a cuenta. Cita jurisprudencia al respecto.

Transcribe el intercambio epistolar entre las partes. Alega que por medio del telegrama N° 1: la actora intima fehacientemente conforme sus derechos: “Intimo a Ud. Ajuste su conducta a derecho y a la buena fe contractual. Abone las diferencias salariales adeudadas en base a la fraudulenta y defectuosa registración empleada por su parte. Esta persona cumplía una carga de 36 hs semanales bajo sus órdenes. Todo ello en plazo de 72 horas de recibida la presente. Fui persuadido a renunciar bajo una irrisoria compensación económica llevada a cabo mediante escribanía en fecha 30/06/2022, sin permitirme contar con un letrado de parte. En base a las condiciones insalubres para este tipo de labor se llevó a cabo el acuerdo entre la Federación Argentina de Empleados de comercio y servicios (Faecys) por la parte sindical; y la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, la Confederación Argentina de la mediana empresa y la Cámara Argentina de Comercio, por la parte empresarial, acuerdo que manifiesta en su art. 8: “ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de Call Center para terceros y conforme las previsiones del art. 198 LCT las partes convienen que dichas empresas podrán contratar personal para prestar estas tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas...” previendo por sus “condiciones especiales” una jornada reducida. (RES. ST 782/2010).- siendo la jornada aplicable entonces de 36 horas semanales para el caso de este tipo de empresas, y al existir un exceso en mis prestaciones en base al art. 92 ter de la LCT y según esos parámetros, solicito proceda con el pago de jornada completa y las diferencias que surgieren de los períodos no prescriptos. 1- rectifique mi salario y registración en mi recibo de haberes. 2- efectúe la correspondiente paga. 3- abone las diferencias salariales de los períodos no prescriptos. 4- efectúe los aportes a la Seguridad social conforme a derecho y lo detalladamente descripto. 5- requiero seguir trabajando, respete estabilidad, remuneración y buen nombre. 7- cese en su omisión, ya que trabajar todo este tiempo para Ud. fuera de la realidad económica y jurídica de las cosas me agravia moralmente (independientemente del reclamo de las diferencias salariales de los períodos no prescriptos que

ampara la ley). Adhiero a: Convenio colectivo de Trabajo 130/75 homologado por resolución S.T. 782/2010 (Convenio de Empleados de Comercio) y entendimiento jurisprudencial del mismo en relación a mis tareas de trabajador de Call Center. Rechazo: Convenio colectivo de Trabajo 781/20 homologado por Resolución 880/2020 (29/07/2020) entre FAECYS y Cámara Argentina de Centros de contacto; y cualquier otra forma por la que pretenda poner en duda las diferencias salariales o proponer una regresión de derechos. Los acuerdos, convenios y resoluciones que propone, rompen con todos los principios del derecho laboral: 1- no tutelan, ni protegen al trabajador; 2- desalientan la continuidad atentando la buena fe, 3- proponen una solución retrógrada, contraria a la supremacía de la realidad, e intenta burlar el avance jurisprudencial. 4- es irrazonable, favorece solo a las empresas y no se mantienen sino que se menoscaban derechos adquiridos de los dependientes 5- se imponen intentando perpetuar el fraude de los grupos hegemónicos empresarios dominantes y sus singulares acuerdos. 6- cambian el “rótulo” sin que se modifique ninguna condición objetiva en la labor, que amerite los acuerdos con los que se intenta defender. 7- intenta de forma desesperada, soslayar años de evolución jurisprudencial. 8- Desde el comienzo de las actividades de las empresas de Call Centers en nuestra Provincia se aplicó el CCT 130/75 homologado por la Res. S.T. 782/2010, y lo sostuvo mientras le fue conveniente, más con estas medidas está claro que intenta eludir el cobro de las diferencias salariales que debe a este y a todos los dependientes que trabajaron en proporción mayor a las 24 hs semanales. En caso de silencio o negativa de mis fundadas y detalladas prerrogativas, me consideraré gravemente injuriado y accionare judicialmente. Queda Ud. debidamente notificado”.

Alega que la patronal omite y niega los derechos invocados por la actora, perpetuando la defectuosa registración y los vicios indemnizatorios.

Continúa diciendo que por medio del telegrama N° 2: la actora realiza el apercibimiento denunciado: “Rechazo su postura de omisión, silencio y negativa, por ser absolutamente falsa, maliciosa e improcedente. Perpetúa el fraude laboral tornando descartable a los dependientes. Esta parte ha intimado: “1- rectifique mi salario y registración en mi recibo de haberes. 2- efectúe la correspondiente paga. 3- abone las diferencias salariales de los períodos no prescriptos. 4- efectúe los aportes a la Seguridad social conforme a derecho y lo detalladamente descripto. 5- requiero seguir trabajando, respete estabilidad, remuneración y buen nombre. 7- cese en su omisión, ya que trabajar todo este tiempo para Ud. fuera de la realidad económica y jurídica de las cosas me agravia moralmente (independientemente del reclamo de las diferencias salariales de los períodos no prescriptos que ampara la ley). Adhiero a: Convenio colectivo de Trabajo 130/75 homologado por resolución S.T. 782/2010 (Convenio de Empleados de Comercio) y entendimiento jurisprudencial del mismo en relación a mis tareas de trabajador de Call Center. Rechazo: Convenio colectivo de Trabajo 781/20 homologado por resolución 880/2020 (29/07/2020) entre FAECYS y Cámara Argentina de Centros de contacto; y cualquier otra forma por la que pretenda poner en duda las diferencias salariales o proponer una regresión de derechos. Los acuerdos, convenios y resoluciones que propone, rompen con todos los principios del derecho laboral: 1- no tutelan, ni protegen al trabajador; 2- desalientan la continuidad atentando la buena fe, 3- proponen una solución retrógrada, contraria a la supremacía de la realidad, e intenta burlar el avance jurisprudencial. 4- es irrazonable, favorece solo a las empresas y no se mantienen sino que se menoscaban derechos adquiridos de los dependientes 5- se imponen intentando perpetuar el fraude de los grupos hegemónicos empresarios dominantes y sus singulares acuerdos. 6- cambian el “rótulo” sin que se modifique ninguna condición objetiva en la labor, que amerite los acuerdos con los que se intenta defender. 7- intenta de forma desesperada, soslayar años de evolución jurisprudencial. 8- Desde el comienzo de las actividades de las empresas de Call Centers en nuestra provincia se aplicó el CCT 130/75 homologado por la Res. S.T. 782/2010, y lo sostuvo mientras le fue conveniente, más con estas medidas está claro que intenta eludir el cobro de las diferencias

salariales que debe a este y a todos los dependientes que trabajaron en proporción mayor a las 24 hs semanales. A causa de las múltiples injurias especificadas y la falta del cambio en su postura es que me considero gravemente injuriado y accionare judicialmente. Intimo a Ud. en plazo de 72 hs abone salarios adeudados y diferencias salariales por períodos no prescriptos; intimo haga entrega del Certificado de Remuneraciones y Servicios y Certificado de Trabajo del art. 80. Todo esto bajo apercibimiento de accionar judicialmente con las consecuencias impuestas en la ley 25.323 y ccs. Queda Ud. debidamente notificado".

Agrega que en el telegrama N° 3: el actor solicita correcta entrega de documentación en tiempo y forma.

Indica que la parte actora denuncia 7 injurias laborales graves, las que detalla.

Menciona que la respuesta de cada una de estas intimaciones fueron negativas, infundadas, contradictorias, insuficientes por parte de la empresa demandada. Aduce que es evidente el perjuicio económico y moral que produce la malicia de la patronal en el factor humano que presta servicio para Atento Argentina SA, no solo en registrarlos contrario a derecho, sino que, al momento de la debida intimación, rechaza y niega las prerrogativas obreras perpetuando el fraude laboral.

A continuación, plantea la inconstitucionalidad de las disposiciones relativas a la remuneración del CCT 781/2020, por los argumentos que allí expone, a los que me remito por razones de brevedad.

Señala que, desde el momento en el que las empresas de Call Center se instalaron en la Provincia, el CCT 130/75, aplicable a los Empleados y Obreros de Comercio, fue el que nucleó a los trabajadores que se encontraban vinculados laboralmente a la mentada empresa y éstos ostentaban la categoría "Administrativo A", tal como se desprende en los recibos de haberes anteriores al 2017, como así también a todos los trabajadores en general vinculados a la actividad de "Call Center", de manera que los mismos fueron categorizados de acuerdo a las disposiciones de dicho convenio.

Menciona también que el CCT 130/75 prevé en sus disposiciones que la jornada habitual de la actividad es de 48 horas semanales y hasta 8 horas diarias y que, como los trabajadores de Call Center laboraban hasta un máximo de 6 horas diarias y 36 horas semanales, las empresas aplicaban el art. 198 de la LCT, disminuyendo proporcionalmente el salario de los agentes, alegando que se trataba de una jornada a tiempo parcial.

Continúa relatando que, posteriormente, se firmó la Resolución 782/2010, la cual establece que la jornada habitual para los trabajadores de los denominados "Call Center" es de 36 horas semanales y no de 48 horas (conf. art. 198 LCT). Atento a ello, dice que en conjugación con el art. 198 LCT y el Art. 92 ter LCT, corresponde a los trabajadores que prestan tareas en los Call Center, una remuneración de jornada completa del CCT 130/75, 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 art. 8 de la Res. 782/2010.

Alega que el convenio 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.

Sostiene que 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. 782/2010 resultando totalmente desfavorable para los trabajadores.

Indica que, mientras que el anterior convenio otorgaba a los empleados de Call Centers en la Categoría de Administrativo A una remuneración para noviembre de 2019 de $33.086, el Convenio CCT-781-20 coloca a los telemarketers en Categoría 3 y 4 con sumas de $24.815 y $25.368 para la misma fecha; todo ello sin haberse modificado las condiciones objetivas en las que los trabajadores prestan sus servicios. Atento a ello, solicita la declaración de inconstitucionalidad de las cláusulas referidas a las remuneraciones. Cita jurisprudencia.

Hace referencia al principio de irrenunciabilidad, progresividad y principio protectorio del derecho del trabajo y cita jurisprudencia.

Reitera se declare la inconstitucionalidad de las cláusulas en materia de remuneración del CCT 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 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.

Menciona, además, que en la Certificación de Servicios y Remuneraciones, Certificado de Trabajo y Bajas de AFIP, expedidos por la empresa a sus empleados, tienen disímiles categorías. Así, señala que en la documentación referida al art. 80 tiene una categoría conforme la CCT 781/2020; mientras que para rendir condición ante AFIP, la constancia de baja del trabajador registra las Categorías de la Res. 782/10 (administrativo A, administrativo B).

Asegura que esto evidencia las pretensiones maliciosas y contrarias a la buena fe por parte de la empresa, que declara ante AFIP categorías discordantes a las que alega que poseen sus dependientes en el resto de la documentación, vulnerando obligaciones impositivas y los derechos de los trabajadores a percibir una remuneración acorde a la actividad desarrollada.

En cuanto a los rubros y montos reclamados, indica que la parte actora debió percibir según escala salarial de los empleados de comercio para el mes del despido un monto de equivalente a jornada completa y como perteneciente a la categoría Administrativo A, y en base a esa escala salarial vigente del CCT 130/75.

Practica planilla de rubros reclamados, solicita la aplicación de la tasa activa de intereses, ofrece prueba documental, cita el derecho aplicable y solicita el progreso de la demanda, con costas a la demandada.

Corrido el traslado de la demanda, el 27/02/2023 se apersona el letrado Manuel Enrique Andreozzi, en representación de Atento Argentina SA, como lo acredita con la copia digital del poder general para juicios, y contesta demanda.

En primer término, menciona que la jornada de trabajo y remuneración de la actora estuvo sujeta, a partir de octubre de 2020, al CCT 781/20, que determina una jornada máxima de 36 horas semanales y un salario específico pactado para dicha jornada. Alega que Atento pagó íntegramente las remuneraciones de la actora conforme su categoría laboral de convenio, y ninguna diferencia salarial se le adeuda al respecto.

Seguidamente, reconoce expresamente que existió una desvinculación por mutuo acuerdo.

Luego de realizar las negativas generales y particulares de hechos denunciados en la demanda, manifiesta que su mandante es una compañía que brinda servicios de relación a clientes y externalización de procesos de negocio incluyendo servicios de atención al cliente, gestión de ventas y cobros, back office y soporte técnico.

Arguye que la actora fue contratada en la fecha que surge de los recibos de haberes y que respecto de la fecha de egreso como su categoría, las mismas surgirá de la pericia contable que llevará adelante el perito contador a designar.

Manifiesta que a partir de la entrada en vigencia del CCT específico para los trabajadores de centros de contacto N° 781/20, la actora estuvo debidamente encuadrada bajo la categoría 3. Que recibía la remuneración conforme ese CCT, más los adicionales correspondientes de convenio. Añade que siempre realizó sus tareas dentro del límite de la jornada prevista por la ley 11.544.

Explica que la actora y Atento Argentina SA, por mutuo acuerdo, decidieron extinguir los contratos de trabajo que regulaban sus relaciones laborales. Que esta modalidad de extinción se encuentra prevista en el art. 241 de la LCT y permite interrumpir la continuidad del vínculo sin consecuencias indemnizatorias para el empleador, en tanto el cumplimiento de las formalidades previstas por la norma permite preservar la pureza y contemporaneidad de la expresión de voluntad del trabajador. Sostiene que la práctica y cotidianeidad han determinado que este acuerdo bilateral y formal puede incluso venir acompañado del pago de una gratificación a favor del trabajador y, aun cuando ello suceda, el acto continuará siendo válido. Cita jurisprudencia al respecto.

Expresa que luego de la firma con la actora, Atento Argentina SA abonó los rubros de la liquidación final y puso a disposición los certificados de trabajo que se acompaña a la presente.

Señala que tal como surge del desarrollo de los hechos y la prueba documental acompañada, no existió injuria alguna ni incumplimiento alguno por parte de Atento Argentina SA que haya ameritado el improcedente reclamo por parte de la actora.

Asegura que la actora no sufrió perjuicio alguno respecto del cobro de sus remuneraciones, las que fueron abonadas en tiempo y forma conforme a la normativa aplicable al caso, así como tampoco respecto de la registración de su jornada laboral.

Esgrime que la actora, desde el inicio de la relación laboral y hasta la homologación del CCT 781/2020, se encuadro dentro de las funciones propias de la categoría administrativo B del CCT 130/75, dadas las tareas realizadas, y la jornada de contrato de trabajo a tiempo parcial (art. 92 ter LCT). Agrega que la modalidad de contratación habida con la actora fue conocida por esta desde el primer momento; que la Sra. Rocha aceptó libre y voluntariamente.

Alega que la actora siempre percibió salarios proporcionales conforme a las escalas salariales establecidas por el CCT 130/75 para su categoría; salarios que fueron proporcionales a las horas trabajadas.

Reitera que al inicio de la relación laboral y hasta la homologación del CCT 781/2020, el CCT aplicable en el establecimiento de Atento era el CCT 130/75, en el que la actora fue encuadrada debidamente dentro de la categoría 3 de dicho CCT, conforme las tareas por ella desempeñadas.

Destaca que la actora laboraba tan solo 6 horas diarias y que las escalas salariales del CCT 130/75 están fijadas para horarios de trabajo de 8 horas diarias y 48 semanales. Que en virtud de ello, su sueldo básico siempre fue el sueldo convencional, proporcional al tiempo trabajado.

Sostiene que la representación colectiva de los trabajadores, al negociar y suscribir el CCT 781/20, ha reconocido expresamente la necesidad de regular colectivamente esta particular actividad con notas distintivas, y establecer no solo las categorías específicas, sino una jornada reducida de labor, fijando los salarios de acuerdo a la cantidad de horas laboradas semanalmente, estableciendo una grilla salarial que abarca desde la jornada de 20 horas semanales hasta las 36 horas semanales, establecidas como jornada máxima legal.

Aduce que la única norma aplicable al respecto de la jornada de trabajo y la remuneración correspondiente es el CCT 781/20 que determina una jornada máxima de 36 horas semanales y un salario específico pactado para dicha jornada.

Asevera que la remuneración abonada, y devengada, fue la correspondiente a la categoría 3 (Personal de Operación A) según el art. 9 del CCT 781/20, por 36 hs. semanales que, según la actora, era la jornada efectivamente cumplida.

Realiza la impugnación de la planilla de liquidación de rubros practicada en la demanda.

Ofrece la prueba documental, cita el derecho que considera aplicable, y hace reserva del caso federal.

Mediante proveído del 13/03/2023, la causa es abierta a prueba al sólo fin de su ofrecimiento.

Por providencia del 29/03/2023 se convoca a las partes a la audiencia prescripta por el art. 69 del Código Procesal Laboral de la provincia (CPL), la que se tuvo por no conciliada el 19/04/2023, atento a la comparecencia solamente de la demandada con su letrado apoderado, conforme surge del acta digital de esa fecha, realizándose un diferimiento del término probatorio.

Mediante presentación del 13/09/2023 el letrado Manuel Enrique Andreozzi renuncia al apoderamiento dado en este juicio.

El 20/09/2023 se apersona la letrada Natasha Leiro como apoderada de Atento Argentina SA, conforme surge de instrumento que acompaña.

Del informe del actuario del 03/10/2023, se desprende que la parte actora ofreció tres cuadernos de pruebas: 1. Instrumental (producida), 2. Informativa (producida) y 3. Exhibición de documentación (producida). Por su parte, la demandada ofreció cuatro cuadernos: 1. Informativa (producida), 2. Pericial contable (producida), 3. Testimonial (producida) y 4. Absolución de posiciones (producida).

Del informe del 03/11/2023 surge que solamente la parte actora presentó alegatos en término, a cuyas constancias me remito en honor a la brevedad.

Mediante providencia de igual fecha se ordena remitir los autos a la Fiscalía Civil, Comercial y del Trabajo, que por turno corresponda, a fin de que emita dictamen respecto del planteo de inconstitucionalidad deducido.

El 28/11/2023 emite dictamen la Sra. Agente Fiscal de la Primera Nominación y por decreto del 30/11/2023 se llaman los autos para sentencia, el que notificado a las partes y firme, deja la causa en estado de ser resuelta.

Conforme a los términos de la demanda y el responde constituyen hechos admitidos y, por ende, exentos de prueba, los siguientes: 1) existencia de la relación laboral entre la actora María Constanza Rocha y la demandada Atento Argentina S.A.; 2) la fecha de ingreso, el 19/10/2009; 3) jornada laboral de 6 horas diarias y 36 horas semanales; 4) finalización de la relación laboral en los términos previstos por el art. 241 de la LCT celebrados el 30/06/2022 mediante acta notarial y 5) la actividad de Call Center desarrollada por la demandada.

En relación con las tareas de la Sra. Rocha, corresponde aclarar que la demandada, además de no negarlas, tampoco ha hecho referencia alguna a ellas, ni brindó su versión de los hechos, limitándose a decir que “la actora desde el inicio de la relación laboral y hasta la homologación del CCT 781/20 se encuadró dentro de las funciones propias de la categoría Administrativo B del CCT 130/75 dada las tareas realizadas”. Atento a ello, resulta aplicable el apercibimiento contenido en el

art. 60 de la ley 6.204, bajo el cual se corrió traslado de la demanda, correspondiendo tener por cierto las tareas de la actora como Agente Telemarketer, atención de llamadas entrantes y salientes. Así lo declaro.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales debo pronunciarme, conforme el art. 214 del Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán (CPCyC), supletorio al fuero, son las siguientes: 1) encuadre convencional -convenio colectivo de trabajo aplicable-, categoría Profesional y remuneración que le correspondía percibir a la actora. Planteo de inconstitucionalidad deducido por la parte actora; 2) rubros y montos reclamados en la demanda; 3) intereses; 4) costas procesales y 5) regulación de honorarios.

A fin de resolver los puntos materia de debate, cabe recordar que, por el principio de pertinencia, el juez puede limitar su análisis solamente a aquella prueba que considere conducente, atento a los principios de la sana crítica racional.

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

Primera cuestión:

1. Controvierten los litigantes respecto al encuadre convencional -convenio colectivo de trabajo aplicable, categoría profesional y remuneración que le correspondía percibir a la trabajadora.

2. Analizado el plexo probatorio obrante en la causa, observo lo siguiente:

2.1. Del cuaderno N° 1 ofrecido por la actora surge la documentación acompañada con la demanda en formato digital, el 21/12/2022, la cual tengo aquí a la vista.

Respecto de ésta, cabe mencionar que la accionada en su responde se limitó a hacer una negativa general. Ahora bien, se debe recordar que el art. 88 del CPL, prescribe respecto del reconocimiento: "Oportunidad. Las partes deberán reconocer o negar categóricamente los documentos que se les atribuyen y la recepción de las cartas, telegramas y facsímiles que les hubieran dirigido. El incumplimiento de esta norma determinará que se tenga por reconocidos o recibidos tales documentos []".

En función de esto, la omisión por parte de la demandada de lo arriba mencionado, con relación a la documental adjuntada con la demanda, no cumple con el recaudo expresamente exigido por la norma citada por cuanto no ha realizado una impugnación categórica y precisa de aquélla. Por esto, le cabe el apercibimiento previsto en el citado artículo del CPL, debiéndose tener por auténtica la documental cuya autoría se le imputa a la empleadora (acta de desvinculación laboral de mutuo acuerdo) y por auténticas y recibidas las piezas que formaron parte del intercambio epistolar. Así lo declaro.

2.2. En el cuaderno de prueba informativa A2, el 04/05/23 AFIP remite historial de aportes y contribuciones de la actora.

Del informe de SEOC remitido el 19/05/23, se desprende que la escala salarial de la categoría “Administrativo A”, vigente al momento del despido de la Sra. Rocha, fecha Junio 2022 era de: básico $88.135,92, acuerdo no remunerativo: $15.864,47: Total $104.000,39. Se adiciona 1 % por año en concepto de antigüedad, más el 8,33 % en concepto de presentismo sobre las cifras no remunerativas.

Por último, obra informe del Correo Argentino remitido el 30/05/23 que acredita autenticidad y recepción de las misivas adjuntadas por la parte actora.

2.3. Del cuaderno N° 3 surge la documentación exhibida por la parte demandada el 10/05/2023 (legajo personal de la Sra. Rocha).

2.4. En el cuaderno de prueba informativa D1 surgen: informes de Anses (03/05/2023 y 16/05/2023) en el que pone a conocimiento que toda solicitud sobre aportes, remuneraciones, derivación obra social, empleadores y/o último empleo, etc., debe solicitarse a la Administración Federal de Ingresos Públicos (Afip); informe de Afip del 16/05/2023; informe del SEOC (19/05/2023) adjuntando digitalmente las escalas salariales periodo 2020 a 2022 para los trabajadores CCT 781/20 e informe del correo OCA (08/06/2023), constatando la autenticidad y recepción de las cartas documento de la demandada.

2.5. En el cuaderno de Prueba Pericial Contable ofrecido por la parte demandada, en fecha 22/08/2023 la perito contadora Ana Helena Martínez presenta informe pericial contable. El 30/08/2023 el letrado apoderado de la parte demandada impugna en las partes pertinentes y formula algunas consideraciones en relación con el mismo. Impugna el punto 10) por cuanto el experto efectúa una liquidación en base a los datos suministrados por la parte actora en su demanda. Alega que el experto debió basarse en documentación que haya podido compulsar y no en dichos de la parte actora. Por otro lado, expresa que el perito considera los rubros art. 2 de la ley 25.323 y art. 80 de la LCT, diferencias salariales e indemnizaciones legales, los cuales se encuentran debatidos en autos y ni siquiera se encuentran probados. Dice que no explica de qué manera arribó al cálculo de dichos rubros. Que yerra en consecuencia el perito contador en el cálculo de la multa en cuestión, al incluir montos no establecidos legalmente.

Corrido el traslado de la impugnación, es contestado por la perito contadora, solicitando su rechazo. La perito realizó las siguientes aclaraciones: ratifica sus cálculos y su respuesta en todos sus dichos, ya que en el punto 10) se solicitó específicamente que calculara en “base al reclamo efectuado por el actor”, pero tomando en cuenta según el punto 10, los datos que considera de acuerdo a su experiencia y saber.

Hay que recordar que una pericia solamente puede impugnarse mediante la completa demostración de la incompetencia o déficit técnico de la fundamentación aportada por el perito en el dictamen, lo que no acontece en el presente caso. Es abundante la jurisprudencia de nuestros Tribunales que exige que las impugnaciones de los trabajos periciales estén debidamente fundamentadas por profesionales idóneos en la materia. Así se ha dicho: "La impugnación de una pericia debe constituir una contrapericia, que debe contener, como aquélla, una adecuada explicación de los principios científicos o técnicos en los que se la funde, por lo que no puede ser una mera alegación de los pareceres subjetivos o de razonamientos genéricos del contenido del dictamen que ataca" (CNCiv., Sala D, 09/02/00, in re "C.B.J.G. y otros vs. Covisur Vial del Sur S.A.", Rev. LL del 12/07/00, pág. 13). En igual sentido se afirma: “La mera discrepancia con el trabajo realizado por un perito, sin señalar científica o técnicamente, cuáles serían los errores que éste contendría, no configura una crítica o impugnación concreta al trabajo pericial practicado” (CNCC, sala B, sentencia del 16/8/06, autos “Cladd Industria Textil Arg. SA s/ concurso prev. S/ inc. Verf. Por Reinstein Emilio).

En el caso de autos, las respuestas periciales son coherentes y fundadas en la documentación e informes obrantes en autos. En consecuencia estimo que el dictamen pericial contable es válido y suficientemente fundado, además de que las explicaciones suministradas justifican las conclusiones a las que se arriba, rechazándose, en consecuencia, la impugnación realizada por la parte accionada. Así lo declaro.

2.6. De su prueba testimonial surgen las declaraciones de Darío Cristian González y Ana Leticia Ale Teseira, todas del 22/05/2023, quienes no fueron tachados por las partes.

2.7. Del cuaderno N° 4 ofrecido por la accionada surge la absolución de posiciones realizada por la actora, según acta del 22/05/2023.

3. Examinadas las pruebas pertinentes y atendibles para resolver esta cuestión, y la plataforma fáctica acreditada, puedo realizar las siguientes conclusiones.

Respecto del encuadre convencional, corresponde efectuar el siguiente análisis.

En primer lugar, cabe recordar que 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. En ese sentido, Justo López los define como un “acto normativo autoritario de autonomía colectiva” (Ackerman, Mario E. - Director -, “Tratado de Derecho del Trabajo”, Rubinzal – Culzoni Editores, Santa Fe, 2007, T. VIII, “Relaciones colectivas de Trabajo- II”, p. 355).

En este marco, las convenciones colectivas de trabajo forman parte de un esquema de valores superiores, 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 art. 1 de la LCT.

Desde el punto de vista jurídico-normativo, la negociación colectiva y el convenio colectivo resultante de la misma cumplen, en la actualidad, un rol extremadamente relevante en materia de regulación de espacios no juridizados, al establecer reglas jurídicas con vocación de regir en aquellos ámbitos en lo que, por diversas razones, el Estado no interviene mediante la imposición de normas heterónomas (Ackerman, Mario E. - Director -, “Tratado de Derecho del Trabajo”, Rubinzal – Culzoni Editores, Santa Fe, 2007, T. VIII, “Relaciones colectivas de Trabajo- II”, p. 25).

En efecto, tal como lo resolvió recientemente la Excma. Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 3, en los autos “Aranda Patricio Damián vs. Citytech SA S/ Cobro de pesos” (Sentencia N° 293 del 31/10/2023) en su parte pertinente: “[...] siendo la facultad de concertar nuevos convenios parte integrante del derecho superior a la libertad sindical, asumir una posición contraria a su aplicabilidad implicaría no sólo desconocer el derecho constitucional a concertar acuerdos, sino también mantener en forma pétrea y perenne en el tiempo la ultraactividad de convenciones anteriores sin más, en desmedro de nuevos acuerdos celebrados en función del devenir cambiante de la realidad económica y social, y que cumplen con los requisitos de ley para su vigencia. Es en ese sentido que la ley 14.250 prevé, en la dinámica de la negociación colectiva, que un convenio posterior puede modificar uno anterior, pues una tesis adversa significaría derogar la negociación en sí misma o limitarla hasta la asfixia (art. 24 a) Ley 14.250 t.o.Ley 25.877”.

Preliminarmente, corresponde señalar que el 29/06/2010 la Federación Argentina 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, suscribieron el acuerdo N° 872/10 (homologado por Resolución 782/2010) en el cual convinieron nuevas condiciones salariales y laborales para los trabajadores comprendidos en el CCT 130/75. En ese marco, acordaron que, atento a las condiciones especiales en las cuales se desarrolla la actividad de las empresas de servicios de Call center, éstas pueden contratar trabajadores en una

jornada laboral de hasta 6 horas diarias, 6 días a la semana, con un tope de 36 horas semanales y que los salarios de los trabajadores serán liquidados conforme al régimen de jornada acordada (art. 8).

Lo establecido en aquel convenio fue ratificado por el Convenio Colectivo N° 781/20 firmado el 24/10/2019 por la Federación Argentina de empleados de Comercio y Servicios (FAECYS) y por la Cámara Argentina de Centros de Contacto (CACC), donde se prevé que la jornada de trabajo para los trabajadores comprendidos en la categoría 3 y 4 (Operación) es de 36 horas semanales como máximo (art. 5.b).

El CCT 781/20, además de ratificar que la jornada de los trabajadores de los Call Center es una jornada reducida, establece una escala salarial para sus trabajadores, cuya constitucionalidad es aquí cuestionada por la parte actora.

Ahora bien, respecto de la aplicación del CCT 781/20, que surge como consecuencia de la homologación del acuerdo celebrado por FAECyS (por la parte sindical) y la Cámara Argentina de Centros de Contacto (por la parte empresaria), corresponde señalar que dicha homologación fue realizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación el 29/07/2020.

En nuestro ordenamiento jurídico, los convenios colectivos se rigen por las disposiciones de la ley 14.250 que en su art. 4 dispone lo siguiente: “Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias. Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general. Los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el artículo 5° de esta Ley. Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte”.

Asimismo, el artículo 5 de la ley 14.250, referido al período de vigencia, establece: "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. El texto de las convenciones colectivas será publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dentro de los diez (10) días de registradas u homologadas, según corresponda. Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial". Es decir, las convenciones colectivas empiezan a regir a partir de la fecha en que tiene lugar el acto administrativo de la homologación o el registro por medio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, autoridad por medio de la cual el Estado aprueba o presta conformidad al convenio colectivo de trabajo y, en consecuencia, lo torna obligatorio respecto de todos los que incluye en su ámbito de aplicación.

Ahora bien, resta analizar, si cabe la aplicación del CCT 781/20 o el de empleados de comercio, que invoca la parte actora.

En este punto estimo fundamental citar lo resuelto recientemente por nuestra Excma. Corte Suprema de Justicia de la provincia en el fallo “Medina José María vs. AEGIS ARGENTINA SA S/ Cobro de pesos”, sentencia N° 1605 del 18/12/2023. Allí expresa lo siguiente: “Preliminarmente

corresponde señalar que el CCT 781/20 – celebrado entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS), por la parte sindical y la Cámara Argentina de Centros de Contactos (CACC), por la parte empresaria el 24/10/2019- fue homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el 29/07/2020. En él se establece que el convenio “es específico de la actividad de Servicios de Contactos y Procesos de Negocios para terceros, siendo una actividad que es independiente y diferenciada de cualquier otra y que, como consecuencia de ello, requiere que se fijen de manera específica y autónoma las normas que regirán las relaciones laborales entre los trabajadores del sector y sus empleadores, lo cual aquí se fija” (conf. Art. 2°). Asimismo, el art. 3° determina el ámbito de aplicación personal y territorial en los siguientes términos: “Este convenio será de aplicación a los trabajadores que se desempeñen en relación de dependencia en empresas que dediquen su actividad a la explotación de Centros de Contactos y Procesos de Negocios para terceros dentro del ámbito del territorio nacional, con excepción de la ciudad de Córdoba” Por su parte, la Resolución N° Resol-2020-880-APN-ST#MT, homologatoria del CCT 781/20, expresa en sus considerandos que “el texto convencional traído a estudio resultará de aplicación a los trabajadores que se desempeñen en relación de dependencia en empresas que dediquen su actividad a la explotación de Centros de Contactos y Procesos de Negocios para Terceros, dentro del ámbito del Territorio Nacional, con excepción de la ciudad de Córdoba”.

Continúa diciendo que, claramente, surge de las normas transcriptas que el CCT 781/20 es un convenio de actividad al igual que el CCT 130/75 y comenzó a regir el 29/07/2020, fecha de su homologación por la autoridad de aplicación (conf. Art. 5 Ley 14.250). Carlos Alberto Etala afirma que “el vocablo 'actividad' está utilizado en el mismo sentido en que el art. 10, inc. a, de la ley 23.551 enuncia una forma o tipo de organización sindical (la 'vertical' o también denominada 'de industria'), como aquella que agrupa a 'trabajadores de una misma actividad o actividades afines'. El convenio se aplicará a un determinado número de empresas que realicen la misma actividad en un determinado ámbito territorial” (Derecho Colectivo del Trabajo, Astrea, 2da. edición, Bs. As., 2007, pág. 325).

Por su parte, Julio Armando Grisolía señala que el convenio colectivo de actividad “abarca toda la actividad, es decir, todos los trabajadores y empresas de la misma actividad [] Extiende su obligatoriedad a todos los trabajadores empleadores comprendidos en el ámbito de representación de la entidad gremial y en el grupo representativo de los empleadores” (Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Abeledo Perrot, Bs. As., 2013, T. V, pág. 4051).

Asimismo, se expresa que en el caso, nos encontramos frente a un supuesto de sucesión de convenios colectivos de trabajo, supuesto previsto en el art. 19 de la Ley 14.250, el que dispone: “Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas: a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito”.

Al respecto, en el precedente “Pérez Héctor Benicio y otros vs. Cía. Aguas del Aconquija S.A. S/ Diferencias” -sentencia N° 671 del 30/05/2017- la Excma. Corte Suprema de Justicia de la provincia dijo:“En primer lugar, no cabe prescindirse que, a diferencia de lo que acontece en el derecho individual del trabajo donde el trabajador es la parte más débil y está en un plano de desigualdad -inferioridad- respecto del empleador, en el derecho colectivo del trabajo ambos sujetos -la entidad gremial y la representación empresarial-, se encuentran equilibrados en cuanto a su poder de negociación, operando la autoridad administrativa como control de legalidad. La negociación colectiva tiene su fundamento en la autonomía de la voluntad colectiva y se ve plasmada en el dictado de los convenios colectivos, fuente autónoma del derecho del trabajo (cfr. Grisolia, Julio Armando: 'Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social', pág. 857). En la especie, el 'Acuerdo' y sus Anexos fue homologado el 23-8-1995 por el Director Nacional de Relaciones del Trabajo (...). El control de legalidad, ha expresado aquél autor, consiste en observar que el convenio no viole

normas de orden público, garantías constitucionales, y que el mismo se encuentra confiado a la autoridad administrativa (ob. cit., pág. 870)...'Desde este punto de vista, Julio Armando Grisolía expone que, en cuanto a la sucesión de convenios colectivos de trabajo, se prevé que el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en éste (léase aun cuando se establecieran condiciones de trabajo o escalas salariales inferiores a las regladas por la norma anterior), aplicándose íntegramente lo regulado en el nuevo convenio (cfr. 'Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social', pág. 876). Y allí se reafirma justamente este concepto al recordar 'que el convenio colectivo posterior deja sin efecto al anterior -aun cuando sus normas fueren menos favorables al trabajador-, que las normas de un convenio de alcance nacional no deroga los mayores beneficios establecidos en un convenio local y que un convenio de empresa prevalece sobre un convenio de actividad' (cfr. aut. y ob. cit. anteriormente, págs. 876 y 878).

Por otro lado, manifiesta que: 'Adoptando una posición similar en la obra dirigida por Mario E. Ackerman, Liliana Hebe Litterio y Héctor César Guisado sostienen que no encuentran argumentos serios que sustenten la imposibilidad jurídica de establecer normas regresivas en el nivel de beneficios de los trabajadores en el ámbito de la negociación colectiva. Postulan que la sucesión normativa se encuentra gobernada por el principio de la modernidad en virtud del cual la norma posterior reemplaza la anterior de igual rango; que nadie tiene derecho al mantenimiento hacia el futuro de beneficios derivados de normas convencionales sustituidas o derogadas; que el principio de 'condición más beneficiosa' es ajeno a la cuestión que se examina (sucesión de normas de igual rango) porque dicho principio tiende a proteger situaciones personales más favorables, adquiridas por contrato individual o por concesión unilateral del empleador, pero no abarca las condiciones atribuidas por una norma (ley, convenio colectivo) anterior o, en otros términos, la norma posterior del mismo rango puede modificar condiciones in peius. Añaden a continuación que esta es la postura de Corte Suprema de Buenos Aires en punto a esta cuestión en fallos que cita, y destacan que esta solución fue consagrada expresamente en el artículo 10 de la Ley N° 25.250, que incorporó a la Ley N° 14.250 la siguiente regla: 'El convenio colectivo que sucede a uno anterior de igual ámbito y nivel, puede disponer sobre derechos reconocidos en éste. En dicho supuesto, se aplicará íntegramente lo regulado en el nuevo convenio'. Y concluye diciendo que aunque dicho artículo fue reemplazado por Ley N° 25.887 por otro que sólo expresa que 'Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito', estima que la solución anterior no ha variado; esto es, que se mantiene en materia de convenios el mismo criterio que rige la solución de leyes: posterior derogat prior, sin distinguir entre modificaciones favorables o desfavorables (cfr. 'Interpretación y aplicación de las normas laborales', en obra colectiva 'Tratado del Derecho del Trabajo', Mario E. Ackerman (Director), T. I, págs. 703/712)”.

En el fallo que venimos citando, nuestra Excma. Corte Suprema de Justicia de la provincia sostuvo también que: “La ley de negociación colectiva, a nuestro juicio, en nada restringe esa posibilidad en materia de convenios colectivos emanados del mismo nivel negociativo y ninguna norma jurídica actualmente vigente da pie a sostener que un nuevo convenio colectivo negociado, pactado y homologado en los términos de la Ley 14.250 carezca de aptitud plena para derogar, desplazar y/o reemplazar otro anterior, con la limitación prevista en el artículo 8° de dicha ley que en forma explícita y, a nuestro juicio, exclusiva resguarda las condiciones más favorables estipuladas en los contratos individuales de trabajo. Esta restricción, en línea con los señalamientos de Guisado [...], abona la tesis de que el respeto de la condición más beneficiosa se limita a la salvaguarda de los derechos incorporados al contrato de trabajo por la voluntad de las partes individuales del contrato”.

Por último, puntualizó que “la regla de la condición más beneficiosa se vincula exclusivamente con las condiciones derivadas de fuente contractual y sólo tiende a proteger las situaciones más favorables adquiridas por el contrato individual o por concesión unilateral del empleador, mas no

respecto de aquellas situaciones contempladas en los convenios colectivos y las leyes.” (cfr. Maza, Miguel Ángel en la obra: Ojeda, Raúl Horacio -Coordinador-, “Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada”, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2.011, t. I, págs. 153 a 158)”.

En la misma línea interpretativa de la Excma. Corte Suprema de Justicia, la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo sostuvo: “la sucesión de normas (legales o convencionales) se rige por el 'principio de modernidad', a mérito del cual la norma posterior reemplaza a la anterior de igual rango, aun respecto de los contratos de trabajo existentes, efecto que se traduce en la 'eficacia inmediata de la norma nueva, con independencia del carácter progresivo o regresivo del cambio. En otras palabras, la norma posterior del mismo rango puede modificar condiciones in peius.´Por ende, nadie tiene derecho al mantenimiento, hacia el futuro, de los beneficios derivados de normas (legales o convencionales) sustituidas o derogadas. La regla de la condición más beneficiosa resulta -a mi criterio- ajena a esta cuestión, ya que dicha regla tiende a proteger situaciones personales más favorables, adquiridas por contrato individual o por concesión unilateral del empleador, pero no abarca las condiciones atribuidas por una norma (ley, convenio colectivo, etc.) anterior, cuya sucesión -reitero- se rige por otros criterios (el principio de modernidad y la eficacia inmediata de la norma nueva)” (“Rocha Andía Maximiliano vs. Ferrovías S.A.C y otro s/ Diferencias de salarios”, sentencia del 31/03/2023, Rubinzal Online: RC J 4473/23).

Del mismo modo, Julián De Diego señala: “Como ocurre en el sistema legal, donde 'lex posteriori derogat priori', o como 'lex specialis derogat generali' también en los convenios colectivos tienen sus propios principios, como el que surge con claridad del artículo 19 de la ley 14.250, que permite y habilita a los negociadores de un convenio colectivo a resolver en forma soberana la modificación del convenio anterior, dejando así sin efecto las cláusulas del acuerdo preexistente, y sin que los mismos se instalen dentro del contrato individual como un derecho adquirido. Un convenio es el reflejo de un proceso dinámico, que muta con los cambios de la realidad, y puede anquilosarse si se petrifican sus condiciones intrínsecas. En los hechos, el equilibrio lo ejercen las partes que valoran el balance que existe entre cada una de las cláusulas, su contexto, y su complementación. Esta fuerza creativa ofrece las garantías de la representatividad de las partes, los controles que sobre ellos realiza ab initio el Ministerio de Trabajo, y al momento de la homologación (con los controles formales, de oportunidad y de legalidad) y el juez debe ser fiel intérprete de la verdadera intención de los trabajadores, la representación sindical y también la verdadera intención del sector de los empleadores, pues de lo contrario, no estarían interpretando adecuadamente la autonomía y contenido de la voluntad colectiva” (“Reformatio in peius” del Convenio Colectivo posterior, LL 2012-A, 793, La Ley *Online*: AR/DOC/6147/2011).

Asimismo, según el voto de la Dra. Rodríguez Campos, la Corte sostuvo: “Como señalé en mi voto en la causa “Rodríguez, Daniela Soledad vs Aegis s/cobros de pesos” (sentencia N° 1519, del 29/11/2023), 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, 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 casonos 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. El convenio, homologado el 29/07/2020, fue publicado en el Boletín Oficial de la Nación

el 03/08/2020”.

Continúa diciendo que en resguardo de la voluntad de negociación convencional, esta Corte tiene dicho mediante sentencia N° 136 del 10-3-2009, recaída en autos “Ansonnaud, Luis Alberto vs. Aguas del Aconquija S.A. y otros s/ Cobro de pesos”, en consideraciones que resultan aplicables al caso, que “En primer lugar, no cabe prescindirse que, a diferencia de lo que acontece en el derecho individual del trabajo donde el trabajador es la parte más débil y está en un plano de desigualdad -inferioridad- respecto del empleador, en el derecho colectivo del trabajo ambos sujetos -la entidad gremial y la representación empresarial-, se encuentran equilibrados en cuanto a su poder de negociación, operando la autoridad administrativa como control de legalidad. La negociación colectiva tiene su fundamento en la autonomía de la voluntad colectiva y se ve plasmada en el dictado de los convenios colectivos, fuente autónoma del derecho del trabajo (cfr. Grisolia, Julio Armando: 'Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social', pág. 857).

Señaló asimismo, siguiendo a la doctrina de los autores: “No debe confundirse el dilema que surge respecto a la concurrencia entre distintas fuentes vigentes con el supuesto de sucesión normativa. El primer escollo se sortea mediante las directivas que surgen del principio de la norma más favorable, mientras que, por el contrario, el principio de la condición más beneficiosa se encuentra referido a la sucesión normativa y, en especial, a los derechos que se encuentran reconocidos en el contrato de trabajo. 'Tradicionalmente se entendía, en virtud del principio de la condición más beneficiosa, que una situación jurídica anterior debe respetarse cuando es más beneficiosa para el trabajador. El corolario de esta noción es que las normas legales o convencionales que pretenden modificar una situación jurídica sólo pueden hacerlo a fin de ampliar la protección del trabajador. Vázquez Vialard sostenía que esta concepción corresponde al período del 'derecho del trabajo clásico' que se identifica con una etapa histórica de inusual prosperidad económica que concluyó en la década de los 70 (...). 'A partir de entonces, los estratos sociales enfrentados en la lógica que caracteriza al derecho del trabajo se vieron obligados a realizar recíprocas concesiones (...), de modo que, incluso, se llegaron a aceptar ciertas reducciones hacia el futuro (aun salariales) a cambio de otras ventajas (como la conservación del puesto o mantenimiento de la plantilla de trabajadores). (...). 'En la actualidad, el debate acerca de la sucesión normativa -más allá de la fuente productora de que se trate- se resuelve en virtud de una multiplicidad de decisiones. [...]. 'Por nuestra parte, hemos sostenido que un convenio colectivo posterior es idóneo para modificar otro anterior de igual ámbito, solución que guarda absoluta concordancia con lo previsto en el artículo 6° de la ley 14.250 en cuanto prevé que una convención colectiva rige hasta que una nueva la sustituya. Pensamos que esta regla de aplicación de ley para supuestos de sucesión normativa se limita a salvaguardar los derechos de origen contractual, incorporados al contrato individual de trabajo por la voluntad de las partes individuales de éste o por pactos colectivos irregulares, ya que, [...], el reconocimiento de la condición más beneficiosa en el ordenamiento jurídico - laboral [...] no tiene otra virtualidad práctica que la de negar la revocabilidad unilateral de la mejora una vez que se ha constatado su existencia [...]. 'La ley de negociación colectiva, a nuestro juicio, en nada restringe esa posibilidad en materia de convenios colectivos emanados del mismo nivel negociativo y ninguna norma jurídica actualmente vigente da pie a sostener que un nuevo convenio colectivo negociado, pactado y homologado en los términos de la Ley 14.250 carezca de aptitud plena para derogar, desplazar y/o reemplazar otro anterior, con la limitación prevista en el artículo 8° de dicha ley que en forma explícita y, a nuestro juicio, exclusiva resguarda las condiciones más favorables estipuladas en los contratos individuales de trabajo. Esta restricción, en línea con los señalamientos de Guisado [...], abona la tesis de que el respeto de la condición más beneficiosa se limita a la salvaguarda de los derechos incorporados al contrato de trabajo por la voluntad de las partes individuales del contrato. '[...] Nos parece honesto expresar, finalmente, que [...] en el plano colectivo de negociación [...] no cabe barruntar desigualdad negocial y debe considerarse que el negocio convencional

colectivo es la voluntad intencional y querida de los trabajadores debidamente representados por las respectivas asociaciones profesionales con personería gremial, así como que esta entidad representativa ha alcanzado esa voluntad en la convicción de que lo pactado es lo adecuado y conveniente para los intereses profesionales de los trabajadores. 'La inferioridad negocial, cultural y económica, que tiñe el régimen de relaciones contractuales individual, perturba las relaciones contractuales y que es razón de ser del derecho del trabajo protectorio, no rige como regla en el plano colectivo ya que, muy por el contrario, el nivel colectivo de las relaciones del trabajo supone la superación de aquella inferioridad (que, igualmente, subsiste a nivel de cada contrato) merced a la unión asociativa y para los actos que las organizaciones sindicales tienen competencia. De allí que consideramos que la regla de la condición más beneficiosa no obsta al reemplazo de un convenio colectivo por otro emanado del mismo ámbito de negociación. 'En conclusión, la regla de la condición más beneficiosa se vincula exclusivamente con las condiciones derivadas de fuente contractual y sólo tiende a proteger las situaciones más favorables adquiridas por el contrato individual o por concesión unilateral del empleador, mas no respecto de aquellas situaciones contempladas en los convenios colectivos y las leyes.' (cfr. Maza, Miguel Ángel en la obra: Ojeda, Raúl Horacio -Coordinador-, "Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada", Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2.011, t. I, págs. 153 a 158)". (CSJT, "Pérez Héctor Benicio y otros vs. Cía Aguas del Aconquija S.A. s/ Diferencias", sentencia N° 671del 30/05/2017).

Igualmente en ese orden, la Cámara Nacional dijo: "Un convenio colectivo carece de toda operatividad al entrar en vigencia una nueva convención -dentro del mismo ámbito de aplicación personal y territorial (conf. art. 6 de la ley 14250 T.O, Dec 108/88)- y no cabe duda que los sujetos que, en ejercicio de la mencionada autonomía privada colectiva, tienen aptitud para acordar disposiciones de carácter normativo, también cuentan con la facultad de modificarlas, derogarlas o establecer otras en su reemplazo. Habida cuenta del carácter cambiante de la realidad socio-económica que subyace en la celebración de todo convenio colectivo y de la consiguiente necesidad de que éste se adecue a las circunstancias que intenta normativizar, es evidente que las condiciones emergentes de una determinada convención no se incorporan definitivamente al contrato individual y no son exigibles más allá de la vigencia de aquélla (o de su posible ultraactividad); lo cual implica admitir que pueden ser válidamente modificadas in peius, derogadas o sustituidas por otras pactadas en un nuevo convenio en ejercicio de la misma autonomía que dio origen a la convención anterior (conf. Vázquez Vialard, Antonio "Tratado de Derecho del Trabajo" Tomo II pág 213 y sig. Astrea 1982; y CNAT Sala I 5/4/4 "Pascali, A. c/Astramar Cía. Argentina de Navegación" en T y SS 1995 pág 526). Aun cuando el Plenario 291 no está referido a una cuestión que tenga directa vinculación con la analizada en la presente causa, la doctrina que emana del voto de la mayoría deja en claro que un convenio colectivo tiene aptitud para derogar o suprimir un beneficio emanado de uno anterior. El art. 19 inc. a) de la ley 14250 (mod. por el art. 18 de la ley 25877 t.o. dec 1135/04) también contempla esta posibilidad". (CNAT Sala II Expte. N° 443/06 Sent. Def. N° 95.509 del 28/12/2007 "Pecora, Laura y otros c/Telefónica de Argentina SA s/ diferencias de salarios" (Pirolo - Maza).

En tal sentido, la Dra. Rodríguez Campos expresa que, las condiciones de trabajo, entre ellas, la jornada y la remuneración forman parte indudable de las facultades de negociación con las que cuentan los representantes sindicales para acordar con el conjunto de entidades empleadoras. También se ha dicho: "En situaciones de crisis económicas se dificulta determinar cuál es la solución efectivamente más ventajosa para los trabajadores, debiendo tenerse en cuenta además del beneficio inmediato, otras cuestiones tales como la conservación del empleo, la seguridad del puesto de trabajo -entre otras- convirtiéndose la beneficiosidad en un criterio extremadamente dinámico vinculado a factores económicos y sociales que condicionan la creación de las normas" (AAVV,*Tratado de Derecho del Trabajo,* Dir. Mario E. Ackerman, Rubinzal Culzoni, Buenos Aires,

2013, T VIII, p. 215, Nota 193).

En efecto, el principio protector, consagrado normativamente en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, impide privar al trabajador de ciertos derechos básicos (condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, etc.), pero no excluye la posibilidad de efectuar revisiones o, incluso, retrocesos parciales en los niveles de protección, según las circunstancias.

En consecuencia, la Excma. Corte Suprema de Justicia de la provincia afirma: “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. Se ha dicho al respecto: “Si los actores sociales no pudieran, en ejercicio de su autonomía, considerar la puesta en vigencia de un nuevo instrumento convencional, modificatorio de uno anterior, con nuevas prestaciones y concesiones recíprocas que en su integralidad -no separadamente- represente un mejor estándar de la reglamentación sectorial, se estaría desnaturalizando este fenómeno social que intenta comprender la ciencia jurídica del trabajo, atacando nada menos que su fortaleza como canal de diálogo de la tensión capital y trabajo, que es su propio dinamismo para enfrentar los constantes desafío de las relaciones laborales” (Simón, Julio César, Comentario al Artículo 8, en AAVV,*Régimen de Contrato de Trabajo Comentado,* Dir. Miguel Ángel Maza, La Ley, Buenos Aires, 2012, T I, p. 171)”.

Concluye: “En consonancia con el criterio de esta Corte recaído en la sentencia N° 1.615 del 13-9-2019 en autos “Casado, María Sofía vs. Citytech S.A. y Telecom Argentina S.A. s/ Cobro de pesos”, en este caso -a diferencia de aquél-, se cuenta con un convenio colectivo de trabajo específico de la actividad, el CCT N° 781/20, por lo que corresponde su análisis y de ello, como se viene diciendo, puede concluirse que constituye una fuente jurígena autorizada por la ley para establecer una proporcionalidad del salario con relación a la jornada que cumplan los trabajadores de dicha actividad en la medida de su reducción”.

Por último, cabe decir que en el Derecho Laboral Argentino la regla para la sucesión en el tiempo es la general (que antes denominamos como “de modernidad”), según la cual la norma (trátese de ley o de convenio colectivo) posterior deroga a la anterior y es aplicable a los contratos vigentes. Las disposiciones heterónomas están sujetas a modificaciones por el mismo órgano que las dictó (las partes del convenio colectivo) y dichos cambios pueden realizarse en beneficio o en perjuicio del trabajador (es decir, pueden otorgar más, menos o distinto derechos), sin que este pueda aferrarse a las condiciones anteriores, a menos que la nueva norma contenga algún cláusula transitoria que preserve dichas condiciones. (Ackerman, Mario E. - Director -, “Tratado de Derecho del Trabajo”, Rubinzal – Culzoni Editores, Santa Fe, 2008, T. I, “Teoría General del Derecho del Trabajo”, p. 707).

Como corolario de ello, y teniendo en cuenta lo analizado precedentemente respecto de la vigencia de los convenios colectivos, es justo definir que la relación laboral entre las partes se encontraba debidamente encuadrada en el CCT 781/20. Así lo declaro.

Sentado lo anterior, es necesario establecer la categoría del citado convenio a la que cabe subsumir a la actora, de conformidad con las labores realizadas.

Respecto de esta cuestión, la accionante manifiesta que realizaba tareas como agente telemarketer, de atención telefónica de llamadas entrantes y salientes estando categorizada como Administrativo "A" del CCT n° 130/75.

Por su parte, Atento Argentina SA expresa que desde el inicio de la relación laboral y hasta la homologación del CCT 781/20 la actora se encuadro dentro de las funciones propias de la categoría administrativo B del CCT 130/75 y luego en la categoría 3 (Personal de Operación A) del CCT 781/20.

Por todo lo expuesto, según lo decidido preliminarmente, respecto del encuadramiento convencional que le corresponde a la trabajadora, considero ajustado a derecho encuadrarla en la categoría 3 como “Personal de Operación A” del CCT N° 781/20 (cf. Art. 9), según fue denunciado por la demandada en su responde. Así lo declaro.

Por ende, la remuneración abonada fue la correspondiente a la categoría 3 (Personal de Operación A) según el art. 9 del CCT 781/20, por 36 horas semanales que, según la actora, era la jornada efectivamente cumplida. Así lo declaro.

En consecuencia, por todos los fundamentos analizados más arriba, corresponde rechazar el planteo de inconstitucionalidad de las cláusulas referidas a las remuneraciones planteado por la parte actora. Así lo declaro.

Segunda cuestión:

1. Pretende la parte actora el pago de la suma total de $ 1.142.386,84 (pesos un millón ciento cuarenta y dos mil trescientos ochenta y seis con ochenta y cuatro centavos), con más sus intereses, en concepto de diferencias salariales e indemnización art. 80 de la LCT. La demandada, por su parte, niega la procedencia de estos rubros.

2. Con relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones, deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el convenio colectivo de trabajo que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado en sentencia “Pérez Aníbal Raúl vs. Disco S.A”, del 01/09/2009, al que nos adherimos en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Ello así por cuanto se ha dicho en el fallo mencionado: “[] El art. 14 bis, al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio: el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, y al señalar la serie de derechos y libertadas que estas últimas “asegurarán al trabajador”, refiere al salario, retribución o remuneración, de manera directa: retribución justa, salario mínimo vital, igual remuneración por igual tarea, participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa. También lo hace, indirectamente al mentar el descanso y vacaciones pagadas, la protección contra el despido arbitrario y la garantía de los gremios de concertar convenios colectivos de trabajo. En lo relativo a los instrumentos internacionales de jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75 inc. 22, segundo párrafo), el salario ha ocupado plaza en la Declaración Americana de Derechos y Deberes el Hombre (art. XIV), en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), en el Pacto Internacional de derechos de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc. Arts. 6 y 7), en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (art. 5 inc. e) y en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11 inc. 1° d) []”.

Y que “[] Es indudable que “salario justo”, “salario mínimo vital móvil”, entre otras expresiones que ya han sido recordadas, bien puede ser juzgados, vgr. en punto a la relación adecuada entre los importes remuneratorios y las exigencias de una vida digna para el empleado y su familia, también lo es que, además de ello, el salario se proyecta con pareja intensidad a otro costado de la dignidad del trabajador. Se trata, en breve, de que es preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea

reconocida, de manera tan plena como sincera, que se ha “ganado la vida” en buena ley, que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo, resulta un salario, una contraprestación de este último sujeto por esta última causa. Atento a que la noción de remuneración que ha sido enunciada en manera alguna podría entenderse de alcances menores que la acuñada en el art. 1 del Convenio n° 95 sobre la protección del salario, es oportuno hacer cita de las observaciones dirigidas a la República por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, vale decir, el órgano instituido por resolución adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo en su octava reunión (1926), destinado a ejercer el control regular de la observancia por los Estados Miembros de la obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado. En efecto, a propósito del Convenio n° 95 dicha Comisión, expresa referencia al art. 103 bis. Le recordó a la Argentina el párrafo 64 del “Estudio general sobre protección del salario”, de 2003, en cuanto a que el art. 1 del citado convenio, si bien “no tiene el propósito de elaborar un modelo vinculante de definición del término salario, sí tiene como objeto garantizar que las remuneraciones reales de los trabajadores, independientemente de la denominación o cálculo, serán protegidas íntegramente en virtud de la legislación nacional, respecto de las cuestiones que tratan los arts. 3 a 15 del convenio. Es necesario que la legislación nacional proteja la remuneración del trabajo, cualquiera sea la forma que adopte, de manera amplia y buena fe (Conferencia Internacional del Trabajo, 97 reunión, 2008, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19,22, y 35 de la Constitución).- Más todavía, con todo ello, el órgano Internacional en rigor, persistía o daba seguimiento a las censuras que había dirigido, en 1995, a los beneficios no remuneratorios de los decretos 1477 y 1478 de 1989 y 333 de 1993, “destinados a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia” al concluir en “la existencia de un vínculo entre los beneficios dirigidos a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia, y el trabajo realizado o el servicio prestado, en virtud de un contrato de trabajo. Estos beneficios -añadió- cualquiera sea el nombre que se le pueda dar (primas, prestaciones complementarias, etc.), son elementos de la remuneración en el sentido del artículo 1 del Convenio” (CSJN, en “Pérez Aníbal Raúl vs. Disco S.A.”, sentencia del 01/09/2009).

En conclusión, resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera plena y sincera, que se ha “ganado la vida” en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario, y dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución. Así lo declaro.

Conforme lo prescribe el art. 214, inc. 5 del CPCyC, de aplicación supletoria, se analizará por separado cada concepto pretendido, según planilla de liquidación de rubros practicada por la parte accionante.

2.1. Diferencias salariales desde julio 2020 a junio 2022: habiéndose determinado en la primera cuestión el encuadre convencional y estando debidamente categorizada la actora conforme el CCT 781/20 (categoría 3 - Personal de Operación A) es que corresponde rechazar el reclamo de diferencias salariales. Así lo declaro.

2.2. Indemnización art. 80 de la LCT: Conforme lo normado por el artículo 35 de la ley 22.250 resulta aplicable en el caso de marras las prescripciones dispuestas en el art. 3 del Decreto N° 146/01 al reglamentar el art. 45 de la Ley 25.345 (que agrega el último párrafo al art. 80 de la LCT) estableció que: “El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiera hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (t.o. por Decreto N° 390/76) y sus modificatorias, dentro de los treinta (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo”.

En el caso de autos, la Sra. Rocha finalizó su contrato de trabajo con la accionada en los términos del art. 241 de la LCT mediante acta notarial del 30/06/2022 y la accionante intimó a la entrega de la Certificación de servicios y remuneraciones y Certificado de trabajo, conforme las disposiciones del art. 80 de la LCT, mediante TCL del 05/08/22, por lo que este rubro resulta procedente. Así lo declaro.

A la vez, de las constancias de autos no surge acreditado que la accionada haya dado cumplimiento con el requerimiento efectuado por la trabajadora, ya que si bien en el acta notarial extintiva de la relación laboral se consignó que la documentación prevista por la norma en cuestión debía retirarse de las oficinas de la accionada, lo cierto es que esta última debió asegurar su entrega a la trabajadora, no bastando su sola puesta a disposición.

En este sentido, jurisprudencia que comparto tiene establecido: “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” (Cámara Nacional de apelaciones del Trabajo, Sala III, Expte. N° 12.004/08, sentencia nro. 92.926 del 30/12/2011).

Como corolario de lo expuesto, estimo que el rubro reclamado por la trabajadora en concepto de multa del art. 80 de la LCT deviene, a todas luces, procedente. Así lo declaro.

Tercera cuestión:

En relación a los intereses a condenar a la demandada, estimo pertinente aplicar lo resuelto por nuestra Corte Suprema de Justicia en los autos "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. S/ Indemnizaciones" (sentencia N° 1422 del 23/12/2015), donde se dispuso: “[...] los fallos de la Suprema Corte, conociendo por vía de casación, constituyen doctrina legal vinculante, de observancia obligatoria para los tribunales inferiores dado el supuesto de identidad de configuración fáctica respecto de los periodos por los que cabe calcular los intereses moratorios. Por ello, pongo de manifiesto mi opinión personal de que el interés que debiera aplicarse para la corrección de los créditos laborales es la tasa activa cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Bco. de la Nación Argentina, tal cual lo vienen haciendo numerosos tribunales de todo el país [...]. Es por ello que la tasa de interés debe cumplir, además, una función moralizadora evitando que el deudor se vea premiado o compensado con una tasa mínima, porque implica un premio indebido a una conducta socialmente reprochable. Al tratarse de deudas reclamadas judicialmente debe existir un plus por mínimo que sea que desaliente el aumento de la litigiosidad".

En mérito a lo expuesto corresponde aplicar al presente caso la tasa activa, cartera general (préstamos), nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, desde que los rubros son debidos y hasta la fecha de su efectivo pago. Así lo declaro.

Planilla de capital e intereses:

Fecha de Ingreso: 19/10/2009

Fecha de Egreso: 30/06/2022

Antigüedad: 12 años, 8 meses, 12 días

Categoría: 3 (Operación A) - CCT 781/20

Jornada: 36 hs semanales

Cálculo de la remuneración al distracto

Mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida (may-22) $ 94,280.40

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

- Multa art 80 LCT

($ 94.280,40 x 3) $ 282,841.20

Intereses Tasa Activa al 31/01/2024 163.33% $ 461,964.53

Total multa art 80 LCT reexpr en $ al 31/01/2024 $ 744,805.73

Cuarta cuestión:

Con relación a las costas procesales, atento al progreso parcial de la demanda y lo normado en el art. 63 del nuevo CPCyC, éstas se imponen en proporción al éxito obtenido por cada parte, de la siguiente manera: la parte demandada, por resultar parcialmente vencida, soportará sus propias costas, más el 30% de las devengadas por la actora, debiendo éste cargar con el 70% de las propias. Así lo declaro.

Quinta cuestión:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 inciso “b” de la ley N° 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de ésta, es de aplicación el art. 50 inciso “2” de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto reclamado en el escrito de demanda, debidamente corregido con la tasa activa de interés que fija el BNA, desde que son

debidos al 31/01/2024 y reducido al 30 %, lo que resulta en la suma de $ 902.474,18 (pesos novecientos dos mil cuatrocientos setenta y cuatro con dieciocho centavos).

Monto reclamado en la demanda: $ 1.142.386,84

Intereses tasa activa (163.33%) $ 1.865.860,43

Monto reclamado al 31/01/24 $ 3.008.247,27

Art. 50 inc. "b" de la ley 6.204:

$ 3.008.247,27 x 30 % = $ 902.474,18

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, 38, 42, 59 y concordantes de la ley N° 5.480, y 51 del CPL, con los topes y demás pautas impuestas por la ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado Miguel Ángel Nader (matrícula profesional 8136), por su actuación en el doble carácter por la actora, en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 250.000 (pesos doscientos cincuenta mil).

2) Al letrado Manuel Enrique Andreozzi (matrícula profesional 2323), por su actuación profesional en el doble carácter por la demandada, en dos etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 250.000 (pesos doscientos cincuenta mil).

3) A la perito contadora CPN Ana Helena Martínez (matrícula profesional 7940), por su labor profesional desarrollada en este proceso, la suma de $ 27.000 (pesos veintisiete mil). Así lo declaro.

Por lo tratado y demás constancias de autos

Resuelvo:

I – Admitir parcialmente la demanda promovida por la Sra. María Constanza Rocha, DNI N° 34.286.126, con domicilio en B° Lomas De Tafí, sector 7, Manzana 10, casa 9 (calle Manuel Camperos al 100), ciudad de Tafí Viejo, Tucumán, en contra de la firma Atento Argentina SA, con domicilio en Av. Ejército del Norte N° 757, de esta ciudad, por lo considerado. En consecuencia, se condena a esta última al pago de la suma total de $ 744.805,73 (pesos setecientos cuarenta y cuatro mil ochocientos cinco con setenta y tres centavos) en concepto de indemnización art. 80 de la LCT; la que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 (diez) días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en el Banco Macro SA (sucursal Tribunales) a la orden de este juzgado y como pertenecientes a los autos del título, bajo apercibimiento de Ley, observándose el cumplimiento de las normas tributarias y previsionales federales. Asimismo, se absuelve a la demandada de lo reclamado en concepto de diferencias salariales desde julio 2020 hasta junio 2022, por lo tratado.

II - Rechazar el planteo de inconstitucionalidad deducido por la parte actora, por lo tratado.

III - Costas: conforme se consideran.

IV - Regular honorarios, conforme a lo tratado, de la siguiente manera:

1) Al letrado Miguel Ángel Nader (matrícula profesional 8136) la suma de $ 250.000 (pesos doscientos cincuenta mil).

2) Al letrado Manuel Enrique Andreozzi (matrícula profesional 2323) la suma de $ 250.000 (pesos doscientos cincuenta mil).

3) A la perito contadora CPN Ana Helena Martínez (matrícula profesional 7940) la suma de $ 27.000 (pesos veintisiete mil).

V - Practíquese y repóngase planilla fiscal en la etapa procesal oportuna (art. 13 Ley 6204).

Regístrese, archívese y hágase saber.

Ante mí:

Actuación firmada en fecha 09/02/2024

Certificado digital:
CN=FRASCAROLO Carlos Alberto, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20164250076

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