Expediente: **1264/18**
Carátula: **GRAMAJO LUCIANA AYELEN Y OTRA C/ ATENTO ARGENTINA S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO II**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **23/02/2023 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - MARTINEZ, SILVANA-ACTOR
30675271220 - COLEGIO DE ABOGADOS DEL SUR -
20165402627 - GRAMAJO, LUCIANA AYELEN-ACTOR
23313232549 - ATENTO ARGENTINA SA - EX ATUSA S.A., -DEMANDADO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO II

ACTUACIONES N°: 1264/18

H103024247883

JUICIO: GRAMAJO LUCIANA AYELEN Y OTRA c/ ATENTO ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS.- 1264/18

San Miguel de Tucumán, 22 de febrero de 2022.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en los autos caratulados "**GRAMAJO LUCIANA AYELEN Y OTRA c/ ATENTO ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS**", que tramitan por ante éste Juzgado del Trabajo de la II° Nominación, de donde

RESULTA

DEMANDA: A fojas 2/3 se apersonó el letrado Rodolfo Sosa, en nombre y representación de la Sra. **Gramajo Luciana Ayelen**, DNI N°37455219 con domicilio en calle Italia N° 1809 de esta ciudad, y de la Sra. **Martínez Silvia,** DNI N° 24.229.780, con domicilio real en Pje. García N° 1248, de esta ciudad y demás condiciones personales que constan en poder ad litem de foja 10. En tal carácter iniciaron acción por cobro de pesos en contra de Atento Argentina S.A. CUIT N° 30-70969917-9, por la suma de $85.963,72 en concepto de: (i) indemnización por antigüedad, (ii) indemnización sustitutiva de preaviso, (iii) vacaciones proporcionales, (iv) SAC proporcional y (v) horas extras.

En cumplimiento de los recaudos previstos en el art. 55 del Código Procesal Laboral (en adelante: CPL) indicó que las actoras trabajaron para la demandada desde el día 29/01/2018 hasta el día 27/06/2018, desempeñándose en la categoría profesional de Administrativo A, consistiendo sus tareas en atender todas las llamadas que a diario efectuaban los consumidores, laborando además del horario estipulado (de lunes a viernes de 9 a 14 horas) horas adicionales, razón por la cual reclamaron horas extras.

Manifestó que el día 31/05/2018 en forma verbal la demandada les comunicó a las actoras que la relación laboral había terminado, razón por la cual ambas accionantes el día 08/06/218 enviaron sendos telegramas a la demandada a fin de que la contraparte les aclare la situación laboral ante el

despido verbal y para que les cancele las horas adicionales impagas.

Precisó que ante las intimaciones cursadas, la accionada no hizo efectivo el pago de haberes y ni siquiera esta pieza postal fue contestada a la Sra. Gramajo. Sin embargo a la Sra. Martínez si le contestaron por carta documento el día 12/06/2018, rechazando con evasivas lo solicitado. Por ello ambas actoras el día 22/06/208 enviaron nuevo telegrama ratificando íntegramente el anterior y comunicando a la patronal que ante la negativa a proveer fuente de trabajo y ante la omisión al pago de lo solicitado iniciarían la demanda en sede judicial. Adjuntaron planilla de rubros reclamados. Ofrecieron prueba. Formularon petitorio.

CONTESTACION DE DEMANDA: A fs. 39/43 se apersonó el letrado Rodolfo José Terán, adjuntando poder general para juicios a fs. 30/35, para actuar en nombre y representación de Atento Argentina S.A., con domicilio en Avda. Ejército del Norte N° 757 de ésta ciudad, y contestó demanda solicitando el rechazo con costas a la contraria.

Comenzó su contestación negando de manera general la autenticidad de la documentación acompañada por las actoras con la demanda, y de manera particular negó los siguientes hechos: (i) que le adeude a la Srta. Gramajo la suma de $ 42.981,86 y a la Srta. Martínez la suma de $ 42.981,86; (ii) que las actoras se hayan dado por despedidas ya que la relación laboral se extinguió el 31 de mayo de 2018; (iii) que las actoras hubieran trabajado horas extras, lo que no puede prosperar por ser totalmente vago, genérico e impreciso al no dar explicación alguna del origen y cuantía del reclamo.

Por otra parte reconoció todos los despachos postales de las actoras que fueron contestados por la empleadora.

Al brindar su versión de los hechos expuso que las actoras trabajaron bajo dependencia de la demanda desde el 29/01/2018, laborando 5 horas diarias durante 5 días a la semana (25 horas semanales), siendo registradas en la categoría de Administrativo “A” del CCT 130/75, y que estando afectadas a la campaña conocida como ANSES ATENCIÓN TCM realizaron las tareas de atención de las llamadas para evacuar las consultas y/o reclamos que recibían, a la vez que orientaban a los beneficiados en las gestiones que debían efectuar ante la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES). Por lo expuesto sostuvo que la actoras como empleadas de Atento cumplieron tareas vinculadas con la prestación de servicios de call center, lo que no llama la atención por tratarse de tareas estrictamente vinculadas con el objeto social de su empleadora Atento Argentina S.A.

Precisó que la extinción de la relación laboral de las actoras con Atento Argentina S.A. ocurrió en fecha 31/05/2018, por vencimiento del plazo de contratación, tal cual consta en los contratos que acompaña.

Con respecto a la modalidad contractual existente entre las partes, sostuvo que las actoras se vincularon con Atento bajo un régimen de contrato de trabajo a plazo fijo, situación ésta que no solo consta en los contratos de trabajo, sino también en los formularios de Alta de la AFIP.

En este sentido sostuvo que como las accionantes estuvieron perfectamente interiorizadas acerca de las condiciones de contratación y además firmaron libremente los contratos de trabajo. Por ello ante la existencia de una contratación a plazo fijo con un vencimiento convenido y preavisado, llama la atención que las actoras se muestren sorprendidas porque el 31/05/2018 se les recordó que la contratación llegaba a su fin, ya que fueron preavisadas de la expiración del contrato de trabajo en debido tiempo y forma. Por lo tanto, no solo no puede admitirse que la extinción haya ocurrido por despido indirecto del 27/06/2018 como refiere la demanda, sino que no corresponde reconocer

derecho alguno a percibir las indemnizaciones por despido que reclaman las actoras. Impugna planilla de rubros reclamados. Citó jurisprudencia. Formuló petitorio.

AUDIENCIA ART. 69 CPL: A fojas 89 rola acta de audiencia de conciliación prevista en el código procesal vigente, habiendo comparecido la actora Gramajo Luciana Ayelen, no así la actora Martinez Silvana ni la demandada pese a estar debidamente notificados.

INFORME ART. 101 CPL: El actuario informó mediante presentación digital de fecha 27/07/2021.

ALEGATOS Y AUTOS PARA SENTENCIA: La parte actora presentó sus alegatos digitales en fecha 11/08/2021; no haciéndolo la parte demandada conforme consta en decreto de fecha 03/09/2021.

Así las cosas, quedaron los presentes autos en condiciones de ser resueltos.

CONSIDERANDO

ACLARACION PRELIMINAR:

Antes de ingresar al examen resolución de la presente sentencia de fondo, debo puntualizar que todo el trámite de la esta controversia fue sustanciado por las normas del CPL y con la aplicación supletoria de la ley 6176 y sus modificatorias. Por lo tanto, lo primero que debo puntualizar es que por imperio de lo normado en el Art. 822 CPCCT de la ley 9531 y sus modificatorias, la presente sentencia será resuelta conforme a la normativa anterior; es decir, el CPL y con la aplicación supletoria de la ley 6176 y sus modificatorias; por cuanto se trata de una juicio íntegramente sustanciado a la luz de los mencionados digestos normativos y se encuentra solamente pendiente el dictado de la sentencia; razón por la cual, corresponde dictar resolución aplicando el articulado de los mismo.

I. HECHOS RECONOCIDOS POR LAS PARTES:

En mérito a todo lo expresado precedentemente y encontrándose los presentes autos en condiciones de ser resueltos, entiende este sentenciante que corresponde determinar cómo puntos contradictorios a tratar aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica de autos y poder así llegar a dilucidar la verdad objetiva del caso, encuadrando los supuestos probados dentro de las normas aplicables al caso concreto.

En consecuencias, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que debo pronunciarme, conforme el artículo 265, inciso 5, del CPCCT (supletorio) son:

a) La existencia de la relación laboral entre las partes (Sra. Gramajo y Sra. Martínez con Atento Argentina S.A.);

b) La fecha de ingreso de la Srta. Gramajo Luciana y de la Srta. Martínez el día 29/01/2018;

c) La categoría de Administrativo A del CCT 130/75 aplicable a la relación de ambas actoras. Ahora bien respecto al CCT aplicable, si bien la parte actora indicó la categoría bajo la cual fueron registradas sin precisar el convenio colectivo aplicable, adjuntó recibos de sueldo de los cuales surge la aplicación del CCT 130/75; como así tampoco desconoció en audiencia de foja 89 los recibos de sueldo agregados por la demandada, razón por la cual considero tomar como aplicable ese convenio colectivo (CCT 130/75).

II. CUESTIONES CONTROVERTIDAS O DE JUSTIFICACIÓN NECESARIA:

En mérito a todo lo expresado precedentemente, la forma que se trabó la Litis, entiende este sentenciante que corresponde determinar como puntos contradictorios a tratar, aquellos hechos sobre los que existe controversia entre las partes; y por tanto, requieren un previo análisis de la plataforma fáctica de autos, para poder así llegar a dilucidar la verdad material y objetiva, encuadrando los supuestos probados dentro de las normas aplicables al caso concreto, para dirimir la controversia.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que debo pronunciarme, conforme el art. 265 inc 5 del CPCCT (supletorio) son las siguientes**:**

1. Extensión de la Jornada de trabajo de la Sra. Gramajo y de la Sra. Martinez**.**

2. Modalidad del contrato de trabajo que unía a las partes (si fue a plazo fijo, o por tiempo indeterminado); y el distracto respecto de la Sra. Gramajo y de la Sra. Martinez.

3. Procedencia de los rubros reclamados.

4. Intereses, costas y honorarios.

III. DOCUMENTACIÓN LABORAL:

Respecto a la documentación adjuntada por las partes, el Art. 88 CPL, indica expresamente que ante la falta de "negativa categórica" de la autenticidad, de los "documentos que se atribuyen a la contraria" (contraparte del juicio), determinará que se tengan por reconocidos. Es decir, la norma -respecto de la prueba documental que se atribuye a la contraria- resulta categórica, en cuanto al "deber de negar o impugnar la autenticidad en forma categórica", y frente a la omisión de hacerlo (ya sea por no cumplir la carga al contestar, o por incontestar, la demanda; o bien, para el caso del actor en el marco de la audiencia del Art. 71, Confr. Art. 88 inc. 2 CPL), en tales casos, deben tenerse el o los instrumentos "por reconocidos" (documentos que se atribuyen a la contraria), o bien, por "recibidos" (los telegramas o cartas atribuidos a la contraria), por imperio de la ley. Ello, insisto, porque la propia ley procesal lo dice en forma clara, categórica y aseverativa (*"determinará que se tenga por reconocido o recibidos tales documentos"* Art. 88, 1er. Párrafo, CPL).

Al respecto, considero necesario aclarar que el art. 58 y 88 CPL, no difieren en cuanto al "efecto" que se produce por la ausencia de la carga de "negar la autenticidad en forma categórica" (de los documentos y cartas), ya sea que esa omisión se produzca por la "incontestación de demanda", o bien, por la simple "omisión de cumplir la carga procesal al contestarla". En uno u otro caso, la ley procesal determina que tales instrumentos se tienen por "auténticos" y por "recepcionados", y en ambos casos; queda la posibilidad de rendir la "prueba en contrario", cuya carga queda en cabeza de la parte demandada; o de quién pretende destruir la presunción legal.

De igual forma, y los mismos efectos, deben aplicarse al actor, cuando éste concurre a la audiencia de conciliación en forma personal, y no niega categóricamente la instrumental que se le atribuye; o bien, cuando directamente no concurre a la audiencia de conciliación, para negar categóricamente la documental. En ambos casos, está incumplida la carga procesal, y los efectos deben ser idénticos, para ambas partes.

Por lo tanto, el incumplimiento de la carga procesal, ya sea por no negar categóricamente la documental en el acto de "contestar demanda", o por "incontestar la misma", debe ser valorado y asimilado (respecto de sus efectos), de la misma forma respecto de la parte actora; esto implica que se debe tener por reconocida la instrumental -por el actor- cuando ésta "no la niega categóricamente en la audiencia del Art. 71", o bien, cuando "estando debidamente citada, no comparece a la misma, a negar la documentación".

En ese contexto, concluyo en que los efectos previstos por el Art. 88 CPL, son (y deben ser) idénticos para ambas partes; es decir, frente a las situaciones antes descriptas (omisión del actor o de la demandada, de negar categóricamente la documentación en las etapas procesales respectivas), se debe tener "por reconocida" la documental, o por "recibido" el intercambio epistolar, tal como lo indica la norma procesal antes mencionada.

Conforme a lo expuesto, puedo concluir lo siguiente:

a) Respecto de la documentación presentada por las actoras: la Sra. Gramajo y la Sra. Martinez adjuntaron dos (2) recibos de sueldo en 2 fojas, TCL n° CD861949475 de fecha 8/06/2018, TCL N°CD861949484 de fecha 08/06/2018, TCL N°CD861971598 de fecha 22/06/2018, TCL N°CD767807107 de fecha 27/06/2018, carta documento N°CAG24736404 de fecha 12/06/2018 y carta documento N°CAG24737609 de fecha 29/06/2018. Respecto a las misivas intercambiadas entre las partes, la propia demandada las reconoció como auténticas (al contestar demanda).

b) Con respecto a la documental de la demandada: Debo puntualizar que la Sra. Gramajo Luciana Ayelen compareció personalmente a la audiencia del Art. 69 CPL, y no desconoció, ni impugnó la autenticidad, de la documentación agregada por la demandada. Con respecto a la Sra. Martínez Silvana, si bien no compareció personalmente a la audiencia, no es menos cierto que **nunca ejercitó la carga de negar** –en alguna otra instancia del proceso y antes de cierre del debate- **la autenticidad de la documental que se le atribuye** (como así tampoco lo hizo la Sra. Gramajo). Es decir, la solución debe ser la misma para ambas actoras, ya que una compareció a la audiencia y no negó la prueba documental, y la otra si bien no ha comparecido, tampoco ha negado la prueba instrumental que la demandada les atribuía a ellas, respectivamente; por tanto, ninguna de las actoras cumplió con la carga que les imponía el Art. 88 CPL, cuya consecuencia –como ya lo examinamos- no es otra que la de tener por reconocidos y auténticos los instrumentos que se atribuyen cada actora.

En conclusión, considero tener por auténtica la siguiente documentación siguiente: **a.-** recibos de sueldo de la Sra. Gramajo y de la Sra. Martinez (período de liquidación Abril 2018), TCL n° CD861949475 de fecha 8/06/2018, TCL N°CD861949484 de fecha 08/06/2018, TCL N°CD861971598 de fecha 22/06/2018, TCL N°CD767807107 de fecha 27/06/2018, carta documento N° CAG24736572, carta documento N° CAG24737340 de fecha 27/06/2018, carta documento N°CAG24736404 de fecha 12/06/2018 y carta documento N°CAG24737609 de fecha 29/06/2018, dos (2) contratos a plazo fijo celebrado entre Atento Argentina S.A. y la Sra. Gramajo Luciana Ayelen (uno firmado el 31/05/2018 y otro firmado el 29/01/2018), las respectivas notificaciones de preaviso (respecto de la actora Gramajo); y el recibo de sueldo de la Sra. Gramajo (fecha de liquidación Mayo 2018), como también el recibo de sueldo de la Sra. Martinez Silvana (fecha de liquidación Mayo 2018).

IV. ANALISIS DE LA CUESTIOÓN Y VALORACION DE LAS PRUEBAS.

Antes de ingresar al tratamiento puntual de las cuestiones mencionadas, considero importante mencionar que cuando corresponda ingresar al examen, ponderación y valoración de las pruebas, lo haré siguiendo las líneas directrices trazadas por el Máximo Tribunal de la Nación, en el sentido que -como principio- *los jueces no están obligados a seguir a las partes en todas las cuestiones que proponen a su consideración, ni a tratar una por una todas las pruebas ofrecidas y producidas, sino tan solo deben analizar y ponderar las cuestiones y pruebas que consideren relevantes o conducentes para la decisión del caso corresponde proceder al análisis de las pruebas presentadas por las partes, recordando que por el principio o juicio de relevancia puede el Jurisdiscente considerar sólo aquellas pruebas que tengan relevancia para la solución del litigio* (CSJN, in re: "Benítez, Dermidio c/ Compañía Sansinena S.A."; "Damiani, César M. c/ Rapaport, Samuel"; "Fernández, González y Tacconi, S.R.L. c/ Madinco S.R.L."; Torulice o Tortolice, Francisco c/ Blass del Yesso, Domingo", entre otros, años 1964 publicada en Fallos: 258:304).

Este mismo criterio fue reiterado y ampliado en numerosos pronunciamientos posteriores (y aún está plenamente vigente), y deja muy en claro que: *"los jueces del caso no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las pruebas agregadas, sino sólo aquellas que estimen conducentes para fundar sus conclusiones, ni a tratar todas las cuestiones expuestas y examinar los argumentos que, en su parecer, no sean decisivos"* (CSJN - in re: "Ogando, Adolfo -Suc.- c/ Barrenechea, María", 24/03/1977, Fallos: 297:222; "Traiber c/ Club Atlético River Plate" del 04/07/2003, Fallos: 326:2235, entre muchos otros).

Corresponde entonces, verificar y examinar además de las cuestiones propuestas, el plexo probatorio rendido en autos, para luego ingresar a ponderar y valorar las pruebas que considero conducentes para la resolución del caso. La plataforma probatoria común a todas las cuestiones, obrante en autos, es la siguiente:

PRUEBAS DE LA PARTE ACTORA.

IV.1. INSTRUMENTAL: La parte actora a fs. 98 ofrece prueba instrumental consistente en la documentación acompañada con su escrito de demanda.

IV.2. TESTIMONIAL: A foja 101 rola cuestionario a tenor de lo cual depusieron las testigos Maxud Benardini Alejandra del Valle (CPA N°2 acta audiencia de fecha 06/05/2021) y Monrroy Alexia (CPA N°2 acta de audiencia de fecha 06/05/2021). Los testigos no fueron tachados por la parte contraria.

PRUEBAS DE LA PARTE DEMANDADA

IV.3. RECONOCIMIENTO: Esta prueba no fue producida.

IV.4. INFORMATIVA: Esta prueba no fue producida.

IV.5. INFORMATIVA: Esta prueba no fue producida.

IV. 6. PERICIAL CONTABLE: Esta prueba no fue producida.

V. PRIMERA CUESTIÓN: Extensión de la Jornada de trabajo de la Sra. Gramajo y de la Sra. Martinez.

Las actoras sostienen que trabajaron horas extras, manifestando que si bien su horario era de lunes a viernes de 9 a 14 horas (lo que implica seis horas diarias y 30 semanales), efectuaban múltiples tareas de atención ininterrumpida de llamadas durante cinco horas diarias más las adicionales que eran frecuentes.

La demandada en oportunidad de responder, dijo que, el desempeño del actor lo fue en jornadas laborales de **5 horas por día durante 5 días a la semana (25 horas semanales)** reconociendo lo dicho por las actoras, pero negando que hayan realizado tareas fuera del horario normal de trabajo.

V.1. En este contexto, la controversia entre las partes versa sobre la necesidad de determinar la extensión de la jornada de trabajo de las actoras; y si además, las mismas realizaron "horas extras", tal como fuera reclamados por las accionantes.

En el caso de marras, corresponde tener presente que la **Resolución N° 782/10** del Ministerio de Trabajo de la Nación homologó un acuerdo celebrado entre las partes signatarias del CCT 130/75, en el que se dispone que: "*Ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñen 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 y hasta un tope de 36 horas semanales*".

Así, lo señalado evidencia que mediante una de las fuentes autorizadas por el art. 198 de la LCT se redujo el máximo legal para la actividad de call center, de 8 horas diarias o 48 semanales a 6 horas diarias o 36 horas semanales, siendo este último tope la jornada habitual y propia de la actividad, que se debe tomar también como "**jornada completa y máxima**" de esa actividad en particular. Es decir, se puede concluir que en la actividad propia que nos ocupa (operador de centros de contacto o telemarketer**), la jornada de 6 horas diarias y 36 semanales, es ni más ni menos, que la jornada habitual, completa y máxima legal para todos los trabajadores "operadores" de empresas de call center**.

Así las cosas, y habiendo mediado un reconocimiento expreso de la demandada, en el sentido que las actoras cumplían una jornada de 25 horas semanales; desde ya puedo adelantar que ambas deben ser consideradas trabajadoras de jornada completa.

En efecto, sobre las pautas examinadas, incluso el reconocimiento de la demandada de la carga horaria de **25 horas semanales** (por parte de cada actora), puedo afirmar que el **cumplimiento de dicha carga horaria,** que supera las 2/3 partes del máximo de la jornada (25 es superior a las 2/3 partes de una jornada de 36 horas -que sería 24 horas- tope previsto en el art. 92 ter, apartado 1, de la LCT), y me permite concluir que las actoras estaban vinculadas **por un contrato a tiempo completo**.

V.2. En otras palabras, en el caso particular debe quedar fuera de toda discusión que las actoras cumplían "**jornada completa**" ya que la propia demandada admite que sus tareas se cumplían **durante 5 horas diarias y 25 horas semanales** (ver punto V.- Reconocimientos y negativas, apartado n° 9 de la contestación de demanda, a fs.40 vta.), lo que implica –lo reitero- que la carga horaria de cada una de ellas superó la **proporción de dos terceras (2/3) partes de la jornada normal y máxima de la actividad (de 36 horas). Ello, por cuanto –insisto- las dos terceras partes de 36 horas son 24 hs. semanales; por tanto, el trabajo de 25 horas semanales, supera el porcentual de las dos terceras (2/3) partes de la jornada máxima de la actividad**, conforme los parámetros que emanan del art. 92 ter, apartado 1, de la LCT; es decir, las actoras estaban vinculadas con la demandada cumpliendo jornadas de trabajo tiempo completo o jornada completa. Sin embargo, y en razón que no se realizó, ni concretó, reclamo alguno de diferencias salariales, no resulta pertinente ahondar sobre este tema, bastando con definir que la jornada de las trabajadoras fue una "jornada completa".

En definitiva, en base a lo aquí expuesto, cabe concluir –como primera medida- que las accionantes revestían la condición de trabajadoras vinculadas a un **contrato de trabajo de jornada completa** por haber cumplido **un jornada de trabajo de 25 horas semanales**, lo que implica que su tiempo de prestación de servicios era superior a las dos terceras (2/3) partes de la jornada normal y habitual de la actividad (de 36 horas semanales); y por tanto –insisto- se debe considerar que ambas trabajadoras eran empleadas que revestían la categoría profesional de **Administrativo A** del CCT 130/75, cumpliendo una carga horaria de **jornada completa.** Así lo declaro.

V.3. En relación al reclamo y determinación de **las horas extras** que invocan haber realizados las actoras, eran éstas las que tenían la carga de probar la existencia de las horas extras reclamadas.

Al respecto, es de recordar que el contrato de trabajo se presumen celebrado por **tiempo indeterminado** y "**jornada completa**" (siendo que esto último ya fue declarado); lo que hace que toda excepcionalidad, tanto cuando se reclama un contrato por tiempo parcial, o de media jornada (ambos inferiores a la jornada completa), como cuando el trabajador reclama horas extras, queda a cargo de la parte que alega "las jornada excepcional" (en su extensión mayor o menor a la completa), la carga de producir la prueba fehaciente que acredite dicha excepcionalidad.

Así, por un lado, si es el empleador quién invoca que el contrato de trabajo era cumplido en una **jornada reducida, de tiempo parcial, o bien en media jornada,** deberá ser esta misma parte empleadora quién tendrá la carga de demostrar –en forma fehaciente y categórica- la existencia y

justificación de una modalidad que implique esa el cumplimiento de esa jornada reducida o una media jornada; y –por el contrario- estará a cargo del trabajador, la prueba de una **jornada extraordinaria** (y mayor a la normal, habitual y máxima de la actividad); esto es, cumpliendo **horas extras** en una jornada que supere a la máxima de la actividad.

En tal sentido, se ha pronunciado nuestro Cimero Tribunal local, tanto respecto de las jornadas reducidas, como para los casos de jornadas extraordinarias, por ser mayores a la máxima de la actividad.

En efecto, en lo referido a los casos donde se invocan **"jornadas reducidas",** nuestra Corte Suprema de Justicia local en autos "***NAVARRO FELIX LUIS Vs. GEPNER MARTIN LEONARDO S/COBRO DE PESOS"*** *(Sala Lab.-Cont. Adm., sent. N° 760 del 07.09.12) resolvió (refiriéndose al art. 198 LCT) que "**la jornada normal de trabajo -máxima legal a decir del art. 198 citado- es la regla y la reducida la excepción; reducción que solo puede ser establecida por las disposiciones legales que reglamenten la materia,** por estipulación particular del contrato de trabajo o de los convenios colectivos de trabajo. Tal estipulación particular debe ser acreditada por el empleador en forma fehaciente, dada su excepcionalidad*".

De igual forma, insisto, en todos aquellos casos donde se invocan "**horas extras**", también el Máximo Tribunal local brindó claras líneas directrices –que en esencia comparto- al expresar: "*Corresponde señalar que de acuerdo al criterio judicial reinante en la materia, **la prueba de las horas extras se encuentra en cabeza del trabajador, y debe ser concluyente y fehaciente tanto en lo que se refiere a los servicios prestados como al tiempo en que se cumplieron**, no pudiendo en consecuencia ser acreditadas por meras presunciones (CSJTuc., sent. n° 89 del 07/3/2007). En igual sentido, **se ha dicho que cuando el empleador niega la realización de tareas en horas suplementarias, corresponde al trabajador producir la prueba fehaciente tanto respecto a su número, como al lapso y frecuencia** (cfrme. CSJTuc., sent. n° 1241 del 22/12/2006). Esta posición ha sido también seguida a nivel nacional por diversos fallos, que repararon en que **la prueba de las horas extras debe ser fehaciente, categórica y concluyente, tanto respecto de los servicios prestados como al tiempo de su cumplimiento**"*. (Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán, Sala Laboral y Contencioso Administrativo en los autos "López, Víctor Hugo y otros vs. Rosso Hnos. S.H. s/ despido - ordinario", Nro. Sent: 975 Fecha Sentencia14/12/2011; cuyo criterio fue luego reiterado en numerosos fallos, tales como: Sentencia n°.: 795 "Jiménez Carlos Eduardo vs. Castillo SACIFIA s/Cobros" del 16/05/2019; Sentencia n°.: 863 "Véliz Fabian Horacio vs. S.A. San Miguel AGICI Y F. s/Cobro de pesos" del 31/05/2019; Sentencia CSJT "Martinez Ramon Mamerto Y Otros Vs. Cavanagh Roberto Diego S/Cobro De Pesos" del 07/09/2020; entre muchos otros.

Por lo tanto, conforme puntos controvertidos y los lineamientos expuestos, es necesario determinar si en el presente caso, la parte actora acreditó haber cumplido de las horas extras que reclama.

Por un lado, tenemos que si bien las actoras ofrecieron prueba testimonial (CPA N°2) a fin de probar las mismas, del análisis de los testimonios brindados se observa que los testigos **no logran probar el extremo fáctico controvertido, en forma fehaciente y categórica**.

En primer lugar, si bien la testigo Monrroy Alexia (CPA N°2 acta audiencia de fecha 06/05/2021) a la pregunta N°4 "Diga el testigo si sabe y le constan los días y los horarios de trabajo de las Sras. Luciana Ayelen Gramajo y Silvana Martínez para la demandada. De razón" indicó "*Si, se que trabajaban de lunes a viernes hasta las dos de la tarde, siempre me la cruzaba, era vecina, a la vuelta del trabajo*". Surge evidente que su testimonio no resulta suficiente, ni preciso, respecto de la extensión de la jornada; es decir, no permite acreditar la cantidad exacta de horas efectivamente trabajadas por cada actora (ya que indica el horario de salida pero no de entrada), como así tampoco da suficiente razón de sus dichos.

Respecto de la testigo Bernardini Alejandra, no corresponde su análisis por cuanto se limitó a contestar –respecto del horario de trabajo de las actoras- que era ***"de lunes a viernes de 09: 00 a 14:00 de la tarde";*** es decir, repite días y horas, pero **sin dar ningún tipo de razón de sus dichos**. Al respecto, recuerdo que la convicción que puede generar un testigo, está dada casualmente por la "razón de

sus dichos".

En efecto, respecto de la necesidad de "dar razón de sus dichos" por parte de los testigos, la jurisprudencia que comparto tiene dicho que: *"Acerca de **la prueba de testigos**, esta Corte Suprema de Justicia ha subrayado que su aptitud como elemento de convicción debe ser apreciada por el juez según las reglas de la sana crítica, y las circunstancias y motivos que corroboren o disminuyan la fuerza de sus declaraciones. **El valor probatorio de las manifestaciones de un testigo está vinculado con la razón de sus dichos** y, en particular, **con las explicaciones que pueda dar acerca del conocimiento de los hechos a través de lo que sus sentidos percibieran**. "La completa apreciación subjetiva del testimonio consiste, no sólo en el estudio de esas condiciones especiales que hacen que un testigo sea idóneo o sospechoso, sino en el examen del grado de perfección intelectiva, sensorial y moral que presenta el testigo, aún el no sospechoso, con respecto a su testimonio; y es el conjunto de esas consideraciones el que determina la credibilidad subjetiva del testimonio" (Framarino Dei Malatesta, Nicola, Lógica de las pruebas en materia criminal, Tomo II, pág. 71. Colombia, Ed. Temis, 1997). Sobre esta cuestión no cabe sino estar a la percepción del tribunal de juicio, en cuanto pueda haber advertido o no una perturbación capaz de inducir a error, o la intención de engañar. Los testimonios deben ser examinados en su integridad y de allí extraer el sentido real de lo que ha querido expresar, como lo determina el sentido lógico de la sana crítica. El valor de la prueba testimonial reside precisamente en las circunstancias de modo, tiempo y lugar que los testigos refieren en apoyo de sus versiones respecto de los hechos que afirman conocer o saber. **Las razones proporcionadas en sustento de lo dicho no son sino exigencias lógicas y mínimas del examen que de la prueba testimonial debe realizar el juzgador en el marco de la sana crítica racional. Toda afirmación despojada de una explicación circunstanciada, que permita establecer porqué el testigo sabe o conoce respecto de determinado hecho, resulta irrelevante como elemento de comprobación**. La declaración del testigo debe persuadir al juez y ello obviamente no ocurrirá si no aparece respaldado en razones o motivos que la tornen no sólo creíble, sino también racionalmente explicable que las cosas sucedieron tal como son referidas por el deponente (cfr. CSJTuc., sentencia N° 724 del 16/8/2006)"* (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Civil y Penal - ORE EMILIO OSCAR S/ HOMICIDIO CULPOSO - Nro. Sent: 1114 Fecha Sentencia30/11/2009).

Es por ello, la exposición de esta testigo, totalmente desprovista de lo que sería "la razón de sus dichos" en esta sede judicial, no alcanzan para persuadir a este Magistrado, ni me generan algún grado de convicción, como para tener por acreditada una jornada mayor a la normal y máxima de la actividad (de 6 horas diarias y 36 semanales).

En definitiva, considero que con los testimonios rendidos no quedó probada –en forma fehaciente y categórica- el trabajo en una jornada excepcional o extraordinaria (mayor a la máxima de la actividad), por parte de las actoras; es decir, no considero probado que sus jornadas cumplidas (por ellas mismas denunciadas como de 6 horas), hayan superado la prevista -como normal y ordinaria- por el convenio colectivo aplicable; **ni mucho menos han probado –en forma fehaciente y categórica- haber trabajado más de 6 horas diarias o más de 36 horas semanales, como para pretender el pago de horas extras**.

En tal sentido, la jurisprudencia que comparto tiene dicho que: "*la prueba de las horas extras se encuentra en cabeza del trabajador, la cual debe ser concluyente y fehaciente tanto en lo que se refiere a los servicios prestados como al tiempo en que se cumplieron, no pudiendo en consecuencia ser acreditadas por meras presunciones"* (Corte Suprema de Justicia de Tucumán, en sentencia n° 89 del 07/3/2007).

Por lo tanto, concluyo que las pruebas aportadas en autos son insuficientes para acreditar en forma **fehaciente, categórica y concluyente** el cumplimiento de las **horas extras** por parte de cada una de las actoras; esto es, que cada una de ellas haya cumplido una jornada mayor a seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) semanales; como para que se le liquiden el pago de las horas suplementarias o extraordinarias, las que –además- debían ser probadas tanto respecto de los servicios prestados como al tiempo de su cumplimiento, conforme la jurisprudencia antes examinada y citada; razón por la cual estoy en condiciones de aseverar que las actoras no han probado cumplir horas extras, por un tiempo mayor al correspondiente a la jornada laboral máxima y completa de la actividad; lo que conduce a rechazar el reclamo de horas extras. A mayor abundamiento, también agrego que el reclamo de horas extras ha sido deficientemente concretado, ya que no se indica la cantidad de

horas reclamadas por cada actora (en cada mes), ni el valor de las mismas, ni tampoco se confeccionó un cálculo con una planilla discriminada de dicho reclamo, incumpliendo lo normado por el Art. 55 inc. 3 y 5 del CPL, lo que también me conduce a la misma conclusión anterior, es decir, al rechazo de este rubro reclamado. Así lo declaro.

VI. SEGUNDA CUESTIÓN: Modalidad del contrato de trabajo que unía a las partes (si fue a plazo fijo, o por tiempo indeterminado); y el distracto respecto de la Sra. Gramajo y de la Sra. Martinez.

VI.1. Habiendo quedado definida la jornada de trabajo de las actoras, considero que ahora resulta necesario analizar y definir la "**modalidad de contratación"** que existió entre las partes; esto es, si se trató de un "**contrato de trabajo a plazo fijo"** (como sostiene la demandada), o si se trató de un " **contrato de trabajo por tiempo indeterminado**" (como manifestaron las actoras); y luego de ello, pasaré a examinar el distracto.

VI.1.a) En efecto, las actoras manifestaron que la relación laboral se extinguió en fecha 27/06/2018 y que el día 31/05/2018 en forma verbal la demandada les comunicó que la relación laboral había terminado, razón por la cual ambas accionantes el día 08/06/2018 enviaron sendos telegramas a la demandada a fin de que la contraparte les aclare la situación laboral. Precisaron que la demandada solo contestó a la Sra. Martínez por carta documento el día 12/06/2018, rechazando con evasivas lo solicitado.

VI.1.b) Por su parte, la demandada reconoció intercambio epistolar entre las partes, y expresó que el contrato que las vinculó fue a Plazo Fijo y que la relación laboral se extinguió por vencimiento del plazo estipulado (31/05/2018).

VI.2. En este punto, queda claro que el tema controvertido es la **modalidad del contrato de trabajo** que existió entre las partes, ya que las actoras considerar que fue por tiempo indeterminado (y reclaman las indemnizaciones por la ruptura), en cambio la demandada afirma que se trató de un contrato a Plazo Fijo.

Continuando con el análisis del tema, considero necesario realizar algunas precisiones relativas a la **modalidad contractual** que alegó la demandada en el caso conreto, es decir: **Contrato de Trabajo a Plazo Fijo.**

Nuevamente resulta del caso recordar que la ley 20.744 dispone **como principio general** que el contrato de trabajo se entenderá celebrado por **tiempo indeterminado** (arts. 90 LCT y 27 ley 24.013), y que, por lo tanto, **la prueba de la existencia del contrato por tiempo determinado (plazo fijo) corresponde al empleador (art. 92 LCT),** y que, en caso de duda, por aplicación del principio de continuidad, las situaciones deben resolverse a favor de la continuidad o subsistencia del contrato (art. 10 LCT) (Conf. Grisolía, Julio Armando, ob. cit., pag. 227).

No debe olvidarse que en el ámbito del Derecho Laboral impera el principio de la verdad real. "*Este principio otorga validez a la realidad que surge de los hechos por sobre lo que se manifieste en documentos escritos. Se impone la verdad por encima de lo formal. Se explica por la desigualdad negocial de las partes que puede llevar a que se suscriban documentos que disfracen la realidad a fin de evitar la aplicación de la ley laboral. Es una forma antifraude y garantiza la plena vigencia del orden imperativo laboral"* (Conf. Livellara, Carlos A. y otros, ob. cit. Pag. 121).

Es el Juez Laboral quien debe procurar el descubrimiento de la verdad real y decidir aún más allá de la opinión vertida por las partes, (principio del iuria novit curia) teniendo la facultad de resolver ultra petita con fundamento en el principio de la verdad real.

Ahora bien, sin perjuicio del principio rector de la indeterminación de plazo del contrato de trabajo, establecido por el art. 90 de la LCT, el mismo cuerpo legal regula la existencia de contratos **con plazo determinado**, los que deberán ser considerados como excepcionales, ya que deberán cumplir con determinados requisitos para su validez, siendo **estas condiciones previstas en los apartados "a" y "b" del Art. 90 LCT de carácter acumulativo** y no alternativo.

En el caso concreto de la celebración de la modalidad contractual a Plazo Fijo, la normativa legal expresa nos exige: **a)** que su tiempo de duración se haya fijado en forma **expresa y por escrito** (exigencia ad probationem y no ad solemnitatem, por lo que si dicha cláusula no se encuentra incorporada al contrato el mismo continúa vigente como contrato por tiempo indeterminado); **b)** que **las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, justifiquen ese lapso de duración** (Art. 90 LCT). Se trata de la existencia de una **causa objetiva que justifique la temporalidad del negocio**. Esa transitoriedad de la necesidad, puede encontrar vinculación, no sólo con tareas de carácter extraordinario y ajenas a la actividad de la empresa, sino que también podemos encontrar contratos a plazo fijo que se correspondan con tareas ordinarias pero que por alguna situación excepcional requieren la contratación de personal por tiempo determinado. La exigencia, encuentra fundamento en los principios rectores del derecho del trabajo, como lo son el orden público laboral y el principio protectorio del trabajador por los que se intenta evitar el abuso de la posición dominante del empleador en la estructura del mercado laboral mediante la utilización de esta modalidad como un puro ejercicio de unilateralidad por parte del empresario); y **c)** que el tiempo de duración del contrato **no sea superior a cinco años** (art. 93 LCT) En consecuencia, el plazo máximo de duración de uno o varios contratos sucesivos a plazo fijo no puede superar el término de cinco años.

Necesidad de preaviso. Otra nota característica de los contratos a plazo fijo radica en el conocimiento prematuro, por ambas partes, del momento en que finalizará el mismo. En tal sentido la normativa establece que durará hasta el vencimiento del plazo convenido y que las partes **deberán preavisar** la extinción del contrato por vencimiento del plazo convenido, con **antelación no menor de un mes ni mayor de dos**, salvo en aquellos casos en que la duración del contrato sea inferior a un mes.

Respecto de la fecha a partir de la cual ha de ser contado, la actual redacción del art. 233 LCT, dispuesto por la Ley de Ordenamiento Laboral N° 25.877, establece que **el mismo correrá a partir del día siguiente a su notificación**. Centeno sostiene que dicho instituto cumple en los contratos a plazo fijo, una función distinta a la que cumple en el contrato a tiempo indeterminado, ya que mientras en éste último su función es anticipar su expiración, **en el primero tiene por finalidad evitar que se produzca la tácita reconducción y su conversión hacia una contratación por tiempo indefinido**. Machado, ha dicho que el preaviso en los contratos a plazo fijo cumple una función "**confirmatoria**" debido a que, como manifestación de la buena fe, tiende a despejar toda expectativa que pudiera tener el dependiente en cuanto a su continuidad luego de vencido el plazo pactado.

La Ley de Contrato de Trabajo dispone asimismo para el caso de **omisión del preaviso, que se entenderá la conversión del contrato como de plazo indeterminado**, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 90, segunda parte, de esta ley. (arts. 93 y 94 LCT).

Ahora bien, cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá la indemnización prevista en el artículo 247 LCT, siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a un (1) año. (Art. 250 LCT). En definitiva, dispone la LCT que efectuado oportunamente y en debida forma el preaviso y finalizado el plazo del contrato, se produce la extinción del mismo y genera una acreencia a favor del trabajador siempre y cuando el mismo haya laborado por un plazo superior al año. Dicho cómputo debe hacerse teniendo

en cuenta las disposiciones del art. 18 de la LCT, por lo que debe tenerse en cuenta toda la antigüedad del trabajador en la empresa, sin importar que la misma provenga de uno o más contratos sucesivos o de relaciones continuadas o discontinuadas.

Durante la vigencia de la relación, no podrá existir ninguna diferencia en cuanto a los derechos que goza el personal contratado a través de esta modalidad y el de los demás trabajadores de la misma actividad y categoría de la empresa o establecimiento que corresponden al plantel permanente (sueldos, condiciones de trabajo, vacaciones, garantías para el ejercicio de los derechos colectivos, afiliación sindical o a la obra social respectiva que corresponde).

Hasta aquí las precisiones que entiendo correspondían hacer en el presente caso respecto de la modalidad contractual objeto de controversia.

VI.4. Ahora bien, refiriéndome al tema concreto que se debe decidir en la presente litis, puedo adelantar que la demandada **no probó el cumplimiento de los recaudos previstos (en forma acumulativa) por la normativa vigente analizada**, tal como se verá seguidamente.

VI.4.a. Con respecto a la Sra. Martinez Silvana, se observa que si bien la demandada manifestó que las actoras se vincularon mediante un contrato a plazo fijo al expresar *"...situación ésta que no solo consta en los contratos de trabajo sino también en los formularios de ALTA de la AFIP que se presentarán dentro del plazo legal..."* (Sic. ver contestación de la demandada, apartado VI. VERDAD DE LOS HECHOS). Sin embargo, tal como se verá más adelante, **nunca presentó el contrato escrito firmado por el accionante (MARTINEZ)**; ni mucho menos justificó las **necesidades objetivas de la empresa que razonablemente apreciadas**, **que permitan entender como necesaria -en las particulares circunstancias del caso- dicha modalidad de contratación a plazo fijo, de carácter excepcional**. En tal sentido, si bien habló –respecto de ambas actoras- de **campañas para ANSES (ANSES, ATENCION TCM)**, **ni siquiera se intentó producir prueba de la existencia de dichas campañas, ni mucho menos probó que con el personal dependiente hubiese sido imposible cumplir la campaña, resultando necesaria la contratación de personal extra**, para poder hacer frente a esas supuestas exigencias extraordinarias.

En otras palabras, el demandado -tal como se examinará seguidamente- no ha cumplido con la carga de probar las exigencias previstas por el Art. 90 LCT, como excepción a la regla general; y que exige la prueba de los siguientes extremos: **a)** *Que se haya fijado* ***en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración****;* **b)** *que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifique"*. Al respecto, también insisto que el Art. 91 establece claramente que "*La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador*".

Así las cosas, lo primero que debo puntualizar –y reiterar- es que la demandada "**no adjunto contrato escrito**" (de la actora MARTINEZ), incumpliendo con la primera exigencia que dispone expresamente la norma sustancial transcripta (ver apartado "a" del Art. 90 de la LCT**). La falta de esta prueba, por sí sola, resulta suficiente para desestimar la figura invocada, ya que las exigencias del art. 90 LCT son acumulativas, y no alternativas.** Es más, la demandada adjuntó -la documentación probatoria en soporte papel solo respecto a la Sra. Gramajo Luciana (que en este acto tengo a la vista, y está reservada en caja fuerte), **no así respecto a la Sra. Martinez Silvana.** Tampoco ha producido prueba alguna que acredita la existencia de dicho instrumento (contrato escrito), firmado por la accionante ni mucho menos justificó la causa en virtud de la cual contrató bajo esa modalidad.

Al respecto, del propio texto de la norma surge la necesidad de formalizar por escrito el contrato a plazo fijo, ya que el texto de la ley nos dice**: "que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de duración"**; lo que claramente indica que ese tipo de contratación **debe necesariamente celebrarse por escrito**, y entre sus cláusulas, también necesariamente se debe consignar el **"plazo de duración"; siendo la carga de la prueba del empleador (Art. 92 LCT)**.

Así las cosas, y ante la falta de contrato escrito, se torna operativa la presunción legal y **lleva a concluir que –en el caso de la actora SILVANA MARTINEZ, se trataba de un contrato por tiempo indeterminado**; es decir, el incumplimiento al expreso recaudo exigido por el art. 90 apartado a) de la LCT, permite sellar la suerte adversa de la posición mantenida por la demandada.

A mayor abundamiento destaco que (respecto a la Sra. Martínez) tampoco existe ningún tipo de notificación fehaciente, del preaviso; lo que refuerza la decisión de considerar el contrato celebrado por tiempo indeterminado**.**

De ese modo -y lo digo a mayor abundamiento- ese contrato a plazo fijo (invocado), de existir (que no fue probado), habría quedado "convertido de pleno derecho" en un contrato por tiempo indeterminado; por incumplimiento del deber de "preavisar" al menos con 30 días de antelación al vencimiento del plazo.

Por lo tanto, concluyo que en el caso de la actora SILVANA MARTINEZ, la misma estuvo vinculada con la demandada, por un contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Así lo declaro.

VI.4.b. Con respecto a la Sra. Gramajo Luciana Ayelen, se observa que la demandada adjuntó a fojas 56/57, 59/60 y 67/68 contrato a plazo fijo celebrado con la actora, el primero de los cuales (foja 59/60) se celebró para ejecutarlas labores desde el 29/01/2018 hasta el 30/04/2018 y el segundo (foja 56/57) se celebró para ejecutarlas desde el 01/05/2018 hasta el 31/05/2018, cuyas Clausula Primera indica: *"...EL EMPLEADOR es una empresa dedicada a la prestación de servicios de "mercadotecnia" a través de plataformas multicanal. Dentro de su cartera de clientes se encuentra "ANSES" quien requiere de los servicios de "ATENTO ARGENTINA S.A.", para afrontar la Campaña "ANSES Atención TCM" asignada por el cliente. A tal fin, y tratándose de una "Campaña de Categoría A" y un cliente "Multisectorial" que involucra grandes volúmenes de posiciones, no existen en la dotación actual de personal de "EL EMPLEADOR" cantidad suficiente de trabajadores para afectar a dichas labores las cuales -por otra parte- insumirán un período de trabajo determinado. En consecuencia, será necesario incrementar temporalmente la dotación de personal a través de la presente modalidad de contratación a plazo fijo...",* y en la Clausula Segunda expresa*:* "En el marco de los datos y antecedentes consignados en la cláusula PRIMERA, "EL EMPLEADOR" contrata a "EL TRABAJADOR" mediante la modalidad de "Contrato de Trabajo a plazo Fijo", a efectos que este último se desempeñe en la Campaña "ANSES ATENCIÓN TCM" correspondiente al cliente "ANSES"....".

Es decir que la causa por la cual la demandada contrató a la Sra. Gramajo bajo esta modalidad (contrato a plazo fijo) fue para "*afrontar la Campaña "ANSES Atención TCM" ... y tratándose de una "Campaña de Categoría A" y un cliente "Multisectorial" que involucra grandes volúmenes de posiciones, no existen en la dotación actual de personal de "EL EMPLEADOR" cantidad suficiente de trabajadores para afectar a dichas labores las cuales".*

Del plexo probatorio surge que la demandada no ha rendido prueba fehaciente alguna, que justifique los motivos por los cuales se acudió a dicha **modalidad contractual**; es decir, que existían **necesidades objetivas y extraordinarias del giro empresario y que razonablemente apreciadas justificaren haber acudido a esta modalidad excepcional;** requisito este, que como ya vimos tiene carácter acumulativo, y la prueba del mismo también está en cabeza del empleador, la que no fue rendida en autos.

En tal sentido, debo reiterar lo ya expuesto respecto de la actora MARTINEZ, en el sentido que si bien la parte demandada expresó que ambas actoras fueron contratadas para realizar **campañas para ANSES (ANSES, ATENCION TCM),** no es menos cierto que también se puede observar que **ni siquiera se intentó producir prueba de la existencia de dichas campañas, ni mucho menos trató de probar que con el personal dependiente (al momento de contratación de las campañas en cuestión) hubiese sido imposible cumplir la campaña, por lo que resultaba necesaria –en ese contexto de situaciones objetivas- la contratación de personal extra y por un plazo fijo (equivalente al de duración de esas supuestas campañas), para poder hacer frente a las pretendidas y supuestas exigencias extraordinarias de personal, para cumplir con esas hipotéticas campañas contratadas.**

En efecto, si examinamos las pruebas ofrecidas por la demandada, claro está que **ni siquiera intentó probar el recaudo exigido por el apartado b) del Art. 90 LCT;** ya que no ofrece, ni produce, ninguna prueba encaminada a justificar que las modalidades de las tareas o actividades, razonablemente apreciadas, justificaren la implementación de un contrato a plazo fijo.

Al respecto, la Doctrina que comparto, tiene dicho que: *"Partiendo de la base de que, para que se configure válidamente el contrato de trabajo a plazo fijo es necesario -además de la circunstancia inserta en el inc. a) del art. 90- que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen [inc. b)], cabe preguntarse en qué condiciones la contratación de personal interino para reemplazar transitoriamente a otro permanente (vgr. en caso de licencias por enfermedad o accidente de trabajo o inculpable, por maternidad, por matrimonio, por servicio militar, por vacaciones, etc.) puede constituir la razón objetiva que autorice al empleador a acudir a la modalidad contractual del plazo fijo. No podemos sino coincidir con el Tribunal sentenciante en que, en ese supuesto, debe determinarse con precisión cuál o cuáles son los trabajadores sustituidos. También pensamos que deberá establecerse expresamente cuál es el motivo que origina el reemplazo.* ("contrato de trabajo a plazo fijo: cumplimiento de los requisitos exigidos para su configuración" - nota al fallo: por Liliana H. LITTERIO).

También la jurisprudencia que comparto ha dicho: *"A los efectos del inciso b) del artículo 90 de la ley de contrato de trabajo, si la modalidad escogida es la del contrato de trabajo a plazo fijo, no es suficiente una enunciación vaga - vgr. "reemplazo de personal en vacaciones"-, pues debe exigirse que se individualice al reemplazado -o reemplazados-, ya que la fijación de un plazo cierto supone que el objeto del contrato es reemplazar a personas determinadas, e incumplido esto en el texto del contrato, si la empleadora pretende demostrar que se reúnen los requisitos necesarios para considerar ajustado a derecho el contrato a plazo determinado, debe indicar concreta y certeramente en la contestación de demanda a quién o quiénes había reemplazado efectivamente el trabajador, y luego probar sus afirmaciones en los términos del artículo 377 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.* (RAMIREZ, JUAN D. c/COPINCOINVEST. SA - C.N.TRAB. - SALA Xª - Sentencia del 26/8/1996) (lo remarcado y subrayado me pertenece).

En igual sentido, nuestra Corte Suprema de la Provincia ha establecido que "*Esta Corte ha expresado que "La LCT* ***establece en qué condiciones el empleador puede celebrar contratos a plazo fijo****: **a)*** *que tenga* ***término cierto, sea formalizado por escrito,*** *con una duración de no más de cinco años (artículo 93 LCT), aunque no se establece plazo mínimo;* ***b)*** *en el caso de que* ***las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen****. No puede ser utilizado para reemplazar personal permanente. Como se advierte, el* ***contrato a plazo fijo está sujeto a requisitos formales y sustanciales****. Los requisitos formales, para que resulte válido, son los siguientes:* ***debe ser celebrado por escrito*** *expresándose la causa y el plazo debe estar determinado, de modo que el trabajador sepa de antemano cuando va a concluir. El* ***requisito sustancial radica en la existencia de una causa objetiva, fundada en la modalidad de las tareas o en la actividad, que justifiquen este tipo de contratación****. Ambos requisitos del artículo 90 LCT,* ***deben concurrir en forma conjunta*** *y no alternativa (cfr. C. Nac. del Trab., Sala X, 27/10/97, in re: 'Veiga González, Pablo D. c. Pequeñas Alegrías SRL')..."* (CSJT, "Acuña José Ernesto vs. Azucarera Juan M. Terán S.A. s/ Despido", sent. n° 486 del 30/06/2010). Lo subrayado, me pertenece.

Otro dato que no es menor para decidir el resultado desfavorable respecto de la posición de la parte demandada, se destaca que el contrato a plazo fijo de foja 56 y 68 fue celebrado y suscripto por las partes el día 31/05/2018, fecha que coincide con la que se indica en el mencionado documento como vencimiento del plazo contractual. Esto implica, que antes de esa fecha (desde el 01/5/18 hasta el 30/5/18), el **contrato de trabajo había continuado** (luego de vencido el primero, lo que sucedió el 30/04/2018 (fs. 59); y por lo tanto, este primer contrato a plazo fijo, luego de vencido y continuar cumpliéndose servicios (sin nuevo contrato escrito, el que recién se firma el 31/5/18), implica la conversión de pleno derecho en un contrato por tiempo indeterminado; siendo del caso agregar que la continuidad del trabajo surge casualmente de la firma del último contrato recién el 31/5/18; tratando de hacer una suerte de "contrato retroactivo", ya que el mismo estaba totalmente cumplido, a la fecha en que se firmó el nuevo instrumento que pretendía justificar la contratación a plazo fijo.

En ese contexto de situaciones, también se advierte que **fue celebrado, firmado y extinguido el mismo día (31/05/2018);** razón por la cual, no se puede admitir como válida la pretendida notificación del

preaviso fechada 30/4/2018 (fs. 57), porque en ese momento el contrato de trabajo que finalizaría el 31/5/18, **ni siquiera estaba firmado**; por lo tanto, también debe concluirse que la demandada no cumplió con su deber de notificar y **"preavisar"** la finalización del contrato con una antelación a 30 días; lo que es otro motivo para considerar que operó de pleno derecho la conversión del contrato de trabajo en un contrato por tiempo indeterminado.

En definitiva, desde una u otra óptica que se lo examine, tampoco el contrato de trabajo de la actora GRAMAJO, puede ser considerado como un contrato a plazo fijo, conforme lo considerado.

VI.4.c. En ese contexto, y luego de analizadas y valoradas las constancias de autos, doctrina y jurisprudencia citada, puedo concluir que la demandada **no ha probado ninguna de las condiciones establecidas por el art. 90 LCT, para justificar -como empleador- la necesidad de haber acudido a un contrato a plazo fijo, para vincularse con las trabajadoras GRAMAJO Y MARTINEZ;** lo que ratifica lo ya adelantado, respecto que se debe proceder al rechazo de la posición mantenida por la demanda.

A modo de reseña, puedo sostener que en el caso concreto, no obstante las afirmaciones efectuadas por la demandada; me queda muy claro que: **(I)** la parte accionada **NO ACOMPAÑÓ COPIA DEL CONTRATO A PLAZO FIJO supuestamente celebrado con la Sra. Martinez; y si bien acompañó CONTRATO A PLAZO FIJO celebrado con la Sra. Gramajo, la demandada no HA PROBADO QUE POR LAS MODALIDADES DE LAS TAREAS O DE LAS ACTIVIDADES,** razonablemente apreciadas se haya justificado una contratación a plazo fijo (Art. 90 inc. b LCT); **(II)** de la contestación de demanda la propia accionada sostuvo a fojas 40 punto 3 ***"...cabe decir que las actoras como empleadas de ATENTO cumplieron tareas vinculadas con la prestación de servicios de call center lo que no llama la atención por tratarse de tareas estrictamente vinculadas con el objeto social de su empleadora ATENTO ARGENTINA S.A..."*** de lo que surge que es la propia demandada la que reconoce que las actoras realizaban tareas acordes con la actividad normal de la empresa, sin expresar el motivo particular por se celebró el contrato a plazo fijo; y **(III) la demandada NO probó haber preavisado a la actora Martinez, sobre la extinción del supuesto contrato a plazo fijo; (IV) ni tampoco lo hizo respecto de la actora GRAMAJO, ya que el primer contrato debía finalizar el 30/04/18 y sin embargo quedó probado que dicha actora continuó trabajando, y se firmó el "nuevo" contrato a plazo fijo el mismo día 31/5/18 (coincidiendo la fecha de la firma con la de la extinción), lo que evidencia no solo la conversión en contrato por tiempo indeterminado del primer contrato (que debía finalizar el 30/4/18 y siguió cumpliéndose hasta el 30/5/18 sin firmar contrato alguno; sino que además, la notificación que pretende justificar el preaviso, tampoco puede ser considerada válida, ya que al realizarse la misma (que en rigor, carece de fecha cierta), ni siquiera estaba celebrado el contrato a plazo fijo, para regir desde el 01/5/18 al 31/5/18; todo lo cual, lleva a la conclusión se debe rechazar la posición asumida en la litis por la demandada (existencia de contratos a plazo fijo), por haber incumplido las previsiones del Art. 90 apartados a) y b) de la LCT; como también con el deber de "preavisar" en tiempo oportuno.** Así lo declaro.

VI.5.- En mérito a todo lo expuesto, basándome en las constancias de autos, en las probanzas producidas, normativa, doctrina y jurisprudencia citada, concluyo que la demandada **no probó su posición en la litis**, en el sentido que estaba vinculada con las actoras por un contrato de trabajo a plazo fijo; **debiéndose considerar** por lo tanto, que entre las partes existió **un Contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado**, en el marco del cual las accionantes (Gramajo Luciana Ayelen y Martinez Silvana), prestaban servicios para la demandada (ATENTO ARGENTINA S.A.), desde el 29/01/2018 y hasta el 31/05/2018. Así lo declaro.

VI.6. Extinción del contrato. Según los dichos de las actoras, ambas manifiestan que ***"el día 31 de Mayo en forma verbal la demandada les comunica que la relación laboral había terminado"*** (textual, ver fs. 2 Vta., apartado V) de la demanda).

Por su parte, la demandada alega que la extinción del contrato de trabajo de las actoras ocurrió el 31/5/18 por vencimiento del plazo de contratación a plazo fijo (apartado 4 del punto V.- Reconocimientos y negativas, de su responde). Luego agrega que "aun a riesgo de ser reiterativo,

en concordancia con lo dicho en los acápites precedentes, insisto en señalar que el contato de trabajo de ambas actoras se extinguió el 31 de mayo de 2018 por vencimiento del plazo y estando las actoras debidamente preavisadas" (ver Punto VII.- La desvinculación de las actoras, pag. 41 vta.)

Así las cosas, lo primero que debo puntualizar es que existe coincidencia (entre actoras y demandadas), que **el día 31/5/18 se extinguió el contrato de trabajo**; ya que ese día las actoras refieren que le comunicaron verbalmente que el contrato había terminado, y la propia demandada habla que el contrato terminó ese mismo día, aunque alega el vencimiento del plazo del contrato a plazo fijo. Pero, lo cierto, es que la fecha en que ambas partes coinciden (respecto de la extinción), es el 31/5/18; la que debe tenerse como fecha en que operó la extinción del contrato de trabajo.

Ahora bien, en el caso de autos, ya se determinó que los contratos de trabajo que vincularon a las actoras con la demandada, fueron verdaderos contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Así las cosas, queda claro que la comunicación que dijeron las actoras fue recibida el 31/5/18, equivale a la ruptura del contrato, sin expresión de justa causa. Esto además, se corrobora con lo expuesto por la demandada al contestar el TCL de ambas actoras, donde reconoce que el contrato de las mismas se extinguió el 31/5/18; y además –agrego- no niega (ni en la carta documento, ni al contestar la demanda), los dichos de las actoras, en el sentido que el 31/05/18 les comunicaron que el contrato de trabajo había terminado. Insisto, si bien alega que se "notificó fehacientemente a las actoras", no ha probado tal extremo; mucho menos, con fecha cierta.

Por lo tanto, y en el contexto de situaciones analizadas, debe considerarse que el contrato de trabajo quedó extinguido en forma directa el 31/5/18; pero que esa extinción (al tratarse de un contrato por tiempo indeterminado) **debe considerarse como una ruptura "sin justa causa",** ya que no puede hablarse, ni concebirse legalmente, la ruptura por finalización del plazo, en los caso de contratos de trabajo por tiempo indeterminado (como era el que vinculaba a las actoras y la demandada).

En ese contexto probatorio examinado y valorado, considero que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado que vinculaba a las partes, **quedó extinguido el 31/05/2018, en forma directa y sin expresión de causa**, por parte de la demandada.

En definitiva, y a la luz de las pruebas producidas; puedo concluir que **el contrato de trabajo por tiempo indeterminado quedó extinguido en forma directa (lo que equivale a un despido directo del empleador), y sin expresión de causa, el día 31/05/2018**. Así lo declaro.

VI.7. En consecuencia, y al tratarse de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, que fue extinguido sin justa causa, considero que la accionada deberá afrontar las consecuencias indemnizatorias y salariales que le corresponden a las actoras, como consecuencia de la ruptura directa y sin expresión de causa del contrato de trabajo; y consecuentemente, deberá hacer efectivo –lo reitero- el pago de los rubros indemnizatorios y salariales que correspondan, los que serán objeto de examen y decisión, en el punto siguiente. Así lo declaro.

VII. TERCERA CUESTIÓN: Procedencia, o no, de los rubros reclamados

Resueltas las cuestiones precedentes, corresponde determinar la procedencia y la cuantía de cada uno de los rubros reclamados por la actora, por lo que se procederá a verificar cada uno de los reclamos, para definir su procedencia y cuantificación.

Al respecto, lo primero que diré tiene relación con *la determinación de la base remunerativa que deberá tenerse para calcular los rubros reclamados, que resultaren procedentes. En tal sentido, considero importante puntualizar* ***lo que fue expresamente reclamado en el escrito de demanda, ya que de sus términos explícitos y del contenido de la contestación respectiva,*** *ha quedado establecido el "thema decidendum" y la respectiva*

"traba de la litis", lo que me coloca en la obligación de respetar dichos parámetros (por una cuestión de congruencia), básicamente el de los reclamos concretos y sus planillas respectivas, para evitar caer en excesos que pudieren ser causal de nulidad del pronunciamiento, ya que la CSJN ha tenido oportunidad de ratificar que: "la vigencia real de la garantía constitucional de la defensa en juicio, reclama el acatamiento del denominado principio de congruencia o correspondencia" (Fallos: 237:328; 256:504, entre muchos otros); como también ha tenido oportunidad de descalificar los pronunciamientos judiciales que contienen un claro apartamiento de los términos en que quedó trabada la litis, lo cual se consideró inconcebible dentro de una racional administración de justicia, según clásica definición dada por la Excma. Corte Nacional en la causa "Estrada, Eugenio" (Fallos: 247:713). Puede verse, en este mismo sentido, "Mansilla, Carlos Eugenia c/Fortbenton Co. Laboratories S.A. y Otros s/Despido" (Fallos: 337:179), sentencia del 06/3/2014).

En ese contexto, se constata que en la demanda la parte actora expresamente manifestó –al referirse a la remuneración- que: ***"Percibían sus remuneraciones en forma mensual, mejor sueldo el de Abril de 2018: $ 11.939,62"*** (Textual, ver fs. 2 Vta., 2° párrafo del escrito de demandna).

Luego, en el apartado VII) de la demanda, cuando se practica la liquidación de las indemnizaciones, se indica:

"…***Mejor sueldo Abril 2018: 11.939,62***"; (textual, fs. 3)

Así las cosas, no cabe ninguna duda que la parte actora concreta sus reclamos partiendo de la premisa que su mejor remuneración (que tomará como base de cálculo), es la de $ 11.939,62.

Por su lado, la parte demandada, al responder la demanda, en su parte pertinente indica textualmente: ***"6. Sin perjuicio de lo que pudiere resultar de la etapa probatoria, es probable que la remuneración que las actoras recibieron en el mes de Abril de 2018(11.939,62) haya sido la mejor remuneración mensual, normal y habitual que refiere el art. 245 LCT"*** (Ver fs. 40 Vta., apartado 6).

Así las cosas, considero que no está controvertido por las partes que lo que se debe considerar como la mejor remuneración mensual normal y habitual, que sería la correspondiente al **mes de Abril 2018, por el valor de $ 11.939,62;** importe éste, que este Magistrado decide tomar como "base de cálculo", en estricto apego y respeto por el principio de congruencia, que –como se dijo- tiene raíz constitucional.

Por tanto, el monto de $ 11.939,62 se utilizará para realizar la liquidación de los rubros que resultaren procedentes, en favor de cada una de las actoras. Así lo declaro.

Superado lo anterior, corresponde ahora tratar la procedencia -o no- de los rubros reclamados por la actora. Para ello, conforme lo prescribe el artículo 265, inciso 5, del CPCCT (supletorio), se analizarán por separado cada uno de ellos, para lo cual, debe considerarse las disposiciones de la LCT, las características de la relación laboral, la fecha de despido declarados en esta sentencia.

1) Indemnización por antigüedad: este rubro pretendido resulta procedente en atención a que la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido directo injustificado y no consta acreditado su pago. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, tomando como base de cálculo con los alcances de las características determinadas en el párrafo anterior, teniendo en cuenta para su cálculo el ingreso de las actoras Gramajo Luciana Ayelen y Martinez Silvina el 29/01/2018, su categoría de Administrativo A, su jornada completa de trabajo, y su fecha de egreso el día 31/05/2018. Los importes serán calculados en la planilla respectiva. Así lo declaro.

2) Preaviso: Conforme surge de las constancias de autos, el rubro reclamado resulta procedente atento a lo dispuesto por los artículos 231 y 232 de la LCT, pues el despido directo fue declarado injustificado y no consta acreditado su pago. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, conforme las pautas antes mencionadas.

3) Vacaciones proporcionales: Las actoras tienen derecho a estos conceptos en virtud de lo previsto en el art. 156 de la LCT, en la proporción pagada de menos, atento a que de la liquidación final de fojas 61/62 surge acreditado su pago, y su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, conforme las pautas antes mencionadas.

4) Sac proporcional: en razón de haber sido abonado no corresponde su procedencia.

5) Horas extras: habiéndose determinado en el punto **V** de ésta sentencia que la Sra. Gramajo Luciana Ayelen y la Sra. Martinez Silvana trabajaron en una jornada completa y que no acreditó la realización de horas extras, conforme al relato de sus dichos, como así tampoco realizaron un detalle pormenorizado de las mismas, considero que el presente rubro no puede prosperar.

VIII. CUARTA CUESTIÓN: Intereses, planilla, costas y honorarios.

VIII.1. INTERESES

Teniendo en cuenta lo resuelto a las cuestiones precedentes, corresponde el tratamiento de los intereses a fin de ser considerado para el cálculo de los importes reclamados (en la medida que prosperan en cada caso), como también para el cálculo de los honorarios de los profesionales intervinientes. Para ello, considero necesario tener presente lo establecido por la jurisprudencia que ha dicho: "Es el criterio establecido por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos "Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios" (sentencia n.° 937/14): es función de los jueces de grado aplicar la tasa de interés que consideren adecuada para garantizar el justo resarcimiento del acreedor, lo cual debe ponderarse al momento del dictado de sentencia. En tal sentido, nuestro Máximo Tribunal expresó: "El juez debe aplicar, de conformidad al art. 768 del Código Civil, los intereses legales que las leyes especiales hubieren determinado. Como no existe norma legal alguna que determine de manera expresa la aplicación de la tasa pasiva o de la activa, es discrecional del juez determinar la tasa aplicable, teniendo en cuenta la finalidad resarcitoria de la norma y el contexto socio-económico existente al momento del fallo". Conforme a estos parámetros, cabe tener en cuenta que el proceso inflacionario que viene registrando nuestro país en los últimos años (acrecentado con la subida del dólar) es una realidad innegable que ha vulnerado el valor del crédito del trabajador -protegido por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales incorporados a nuestro Derecho Positivo, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convenciones de la OIT, conforme artículo 75 inciso 22 de la C.N. En este contexto, es función primordial de los jueces de grado el de hacer prevalecer estos derechos constitucionales del trabajador; ello conlleva la facultad y el deber de fijar intereses acordes a la realidad socio económica del país, a fin de evitar que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, lo que implicaría una injusta recompensa para quien no cumplió sus obligaciones en tiempo oportuno, todo en un marco de equidad y justicia. [...] Al respecto, esta vocal considera que la ampliación de la tasa activa resulta a todas luces prudente ya que no se trata de actualizar el crédito ni de indexarlo. El recargo que surge de la aplicación de esta tasa obedece a una finalidad distinta a la prevista por la Ley n.° 23928, y como una consecuencia derivada del incumplimiento del deudor. En efecto, la prestación a cargo de éste no se incrementa aquí por mecanismos indexatorios (que constituyen cuestiones de política económica a cargo de otros poderes del Estado), sino por los intereses generados por la mora incurrida, cuya determinación sí corresponde al Poder Judicial, conforme al artículo 768 del Código Civil y Comercial. Los tribunales de grado tienen facultades suficientes para aplicar a los créditos laborales la tasa de interés que consideren adecuada. Ello deriva de la naturaleza jurídica misma de los créditos involucrados y de las circunstancias de las partes, a la luz de una adecuada ponderación axiológica" (CAMARA DEL

TRABAJO -Sala 3- BAZAN HECTOR JULIO Vs. PAPELERA TUCUMAN S.A. S/ COBRO DE PESOS. Nro. Expte: 1496/07. Nro. Sent: 93 Fecha Sentencia 30/09/2020).

Ahora bien, en uso de las facultades conferidas por la ley sustancial, y reconocidas por la Jurisprudencia del Cimero Tribuna Provincial, en el caso que me ocupa -desde ya lo adelanto- me voy a apartar de la aplicación de la Tasa Activa Banco Nación Argentina, ya que el uso, o aplicación de la misma, genera un verdadero "perjuicio" al trabajador, resultando claramente más "desfavorable" (desde el punto de vista económico), que la corrección del crédito mediante el uso de la Tasa Pasiva BCRA.

Así las cosas, la aplicación -al caso concreto- de los índices e intereses de Tasa Pasiva conducen a una mejora económica para el crédito de la trabajador; o dicho de otro modo, implica la utilización de una tasa de interés que resguarda mejor el crédito del trabajador, del envilecimiento y pérdida de su valor real por el mero transcurso del tiempo; lo que me permite concluir -en definitiva- que el uso de la tasa pasiva -insisto, para este caso concreto- resulta ser la utilización del criterio (de aplicación de la tasa de interés) que resulta más adecuado para la efectiva y mejor protección del crédito alimentario de la trabajadora, y -al mismo tiempo- implica optar por la aplicación de una norma, o de interpretación de la misma, en un sentido más favorable para el trabajador (Confr. Art 9 y Cctes. LCT), ya que el uso de la tasa de interés propuesta, genera una mayor tasa de interés y conduce a un mejor resguardo o mayor beneficio (desde lo económico), para proteger el crédito del actor, de la pérdida del poder adquisitivo, por el transcurso del tiempo, como se observó con las operaciones realizadas.

En consecuencia, y receptando las líneas directrices de Nuestro Superior Tribunal Provincial (caso: "Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios" (sentencia n.° 937/14), que -lo reitero- nos dice que "el procedimiento previsto... para el cálculo de los intereses (), encuentra fundamentos suficientes en el fallo atacado, a su vez, se enmarca en los límites de lo razonable y constituye un ejercicio regular de la prudente discreción de los jueces de la causa,... en especial, cuando tenemos en cuenta la naturaleza del crédito reclamado. Es que al igual que otros elementos de determinación judicial (v.gr.: daño moral) en la fijación de la tasa de interés judicial aplicable en cada caso, la discrecionalidad del Juez tiene mayor amplitud, libertad y posibilidades para encontrar parámetros en la determinación final de la misma y su adecuación a las circunstancias del caso. En suma, el procedimiento para el cálculo de los intereses constituye una cuestión propia de la prudente valoración de los jueces" (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Civil y Penal OLIVARES ROBERTO DOMINGO Vs. MICHAVILA CARLOS ARNALDO Y OTRO S/ DAÑOS Y PERJUICIOS - Nro. Sent: 937 Fecha Sentencia: 23/09/2014); concluyo que -en el caso concreto- el crédito de la trabajadora será corregido utilizando el índice de la Tasa Pasiva del BCRA. Así lo declaro.

De ese modo, debe quedar claro que la tasa de interés para calcular la deuda desde que cada suma es debida hasta la fecha de confección de la presente sentencia (tomando los últimos índices disponibles a tales fines), **será la tasa pasiva BCRA**, conforme lo ya considerado; y para el supuesto que el importe adeudado (conforme la planilla antes mencionada) no sea abonado en tiempo y forma por el deudor (esto es, una vez firme la presente, y luego de vencido el plazo de 10 días para su depósito judicial - Confr. Art. 156 CPL), la deuda determinada en la presente resolución devengará un intereses de Tasa Activa de la cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, la que se calculará sobre el capital consolidado de la condena (calculado al 31/01/2023), comenzando los mismos a correr una vez vencido el plazo de diez (10) días previsto por el Art. 156 CPL, y si la parte condenada no hubiera depositado el importe calculado como importe total de la sentencia (al 31/01/2023). Así lo declaro.

Finalmente, me parece importante establecer -y distinguir- dos cuestiones que se pueden presentar, relativas a la aplicación de los intereses sobre la deuda reconocida en la presente resolución, a saber:

a) En primer lugar, y con el objetivo de asegurar el cumplimiento puntual -en tiempo y forma- de la condena de sentencia, se establece que la deuda calculada (deuda consolidada) en “la planilla de condena” (que incluye capital e intereses hasta el 31/01/2023), deberá ser cumplida dentro del plazo de 10 días de intimado el cumplimiento de la sentencia (Confr. trámite previsto por los Arts. 145, 146 y Cctes. CPL). Y para el supuesto que la parte condenada no cumpliera con el pago del monto total sentenciado, dentro del plazo concedido, se le deberá aplicar un interés moratorio sobre el total de la deuda consolidada y liquidada en la presente sentencia (capital e intereses - confr. Art. 770 inc. “C” del C.C.y.C de la Nación); y dichos intereses correrán desde la fecha de la mora (en cumplir la sentencia), esto es, desde el vencimiento del plazo otorgado para cancelar el importe total de la sentencia; y en adelante y hasta el efectivo e íntegro pago; se tendrá siempre en consideración los intereses de la Tasa Activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencida, que se dejan establecidos en el presente pronunciamiento.

b) En el caso que el deudor cumpliera con el pago (en tiempo y forma, y sin caer en mora en el pago respecto del pago de la sentencia; esto es, del importe de la liquidación judicial practicada en la planilla anexa a la presente), solamente se deberán calcular los intereses devengados desde que cada suma es debida (conforme directrices de los Arts. 128, 255 bis y Cctes. de la LCT), hasta la fecha del total, efectivo e íntegro pago de la deuda. Es decir, en este caso, no se capitalizarán los intereses antes mencionados (los de la liquidación judicial que se practica en la presente, Confr. Art. 770 inc. “C” del C.C.y.C de la Nación), sino que se deberá calcular intereses sobre el “capital” de cada condena (y no sobre la deuda consolidada y liquidada en la presente), los que se computaran sobre los montos/rubros condenados, desde que cada suma es debida (conforme las previsiones de la LCT y normas complementarias), hasta el total y efectivo pago; y siempre -lo reitero- tomando en consideración los intereses de la Tasa Activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencida, que se dejan establecidos en el presente pronunciamiento. Así lo declaro

VIII.2. PLANILLA (Liquidación Judicial - Confr. Art. 770 C.C. y C. de la Nación)

Planilla I

NombreGramajo Luciana

Fecha Ingreso29/01/2018

Fecha Egreso31/05/2018

Antigüedad4m 3d

Antigüedad Indemnización1 año

Categoría CCT 130/75Adm A

JornadaCompleta

Base Remuneratoria$ 11.939,62

Cálculo Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubro 1: Indemnización por antigüedad$ 11.939,62

$11939,62 x 1 =

Rubro 2:Preaviso$ 11.939,62

$11939,62 x 1 =

Rubro 3: Vacaciones Proporcionales$ 64,15

$11939,62 / 25 x (14 x 123 / 365) =$ 2.253,15

(-)menos liquidacion abonada fs 62-$ 2.189,00

Total Rubro 1 al 3 en $ al 31/05/2018$ 23.943,39

Intereses Tasa Pasiva BCRA desde 31/05/2018 al 31/01/2023316,69%$ 75.826,33

Total Rubro 1 al 4 en $ al 31/01/2023$ 99.769,73

Planilla II

NombreMartinez Silvia

Fecha Ingreso29/01/2018

Fecha Egreso31/05/2018

Antigüedad4m 3d

Antigüedad Indemnización1 año

Categoría CCT 130/75Adm A

JornadaCompleta

Base Remuneratoria$ 11.939,62

Cálculo Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubro 1: Indemnización por antigüedad$ 11.939,62

$11939,62 x 1 =

Rubro 2:Preaviso$ 11.939,62

$11939,62 x 1 =

Rubro 3: Vacaciones Proporcionales$ 64,15

$11939,62 / 25 x (14 x 123 / 365) =$ 2.253,15

(-)menos liquidacion abonada fs 62-$ 2.189,00

Total Rubro 1 al 3 en $ al 31/05/2018$ 23.943,39

Intereses Tasa Pasiva BCRA desde 31/05/2018 al 31/01/2023316,69%$ 75.826,33

Total Rubro 1 al 4 en $ al 31/01/2023$ 99.769,73

Total Planilla IGramajo Luciana$ 99.769,73

Total Planilla IIMartinez Silvia$ 99.769,73

Total Condena en $ al 31/01/2023$ 199.539,45

VIII.3. COSTAS

Respecto del reclamo de la parte actora, debo expresar que en numerosos antecedentes, nuestra Corte Suprema local ha destacado que *"**la noción de vencido se establece con una visión global del juicio y no por análisis aritméticos de las pretensiones y resultados***" (cfr. CSJT, sentencia n° 699, 23/8/2012, "Vega, Julio César vs. Arévalo, Ramón Martín s/ cobro de pesos"; sentencia n° 415, 7/6/2002, "López, Domingo Gabriel vs. Nacul Uadi s/ salarios impagos y otros"; sentencia n° 981, 20/11/2000, "Reyna, Julio Andrés vs. Ingeco SA s/ indemnización por accidente de trabajo"; sentencia n° 687, 7/9/1998, "Fernández, Ramón Alberto vs. Bagley SA s/ cobros", entre otras). Asimismo, tiene dicho "***que el hecho objetivo previsto en la ley procesal para determinar el carácter de vencedor o vencido en un pleito se manifiesta, en particular, por la derrota de la posición procesal sostenida por la parte y por el correlativo progreso de la posición procesal de la contraria"*** (CSJT, sentencia N° 1.298, 5/9/2017, "Pérez, Luis Fernando vs. Caja Popular de Ahorros de Tucumán - ART SA s/ cobro de pesos").

Compartiendo los lineamientos de nuestro Cimero Tribunal local, considero que las actoras resultaron sustancialmente ganadoras en el las cuestiones medulares del pleito, ya que probaron que el despido directo fue sin justa causa (entre los temas relevantes del debate). Por consiguiente, y sin desconocer que existió un progreso parcial (porque no prosperara el rubro multa art. 2 ley 25.323), no es menos cierto que -en definitiva- las actoras deben ser consideradas vencedoras.

En ese contexto, tratando de realizar una adecuada y equitativa imposición de las costas, teniendo en cuenta lo antes expresado, considero que la parte demandada cargará con el 100% de las costas propias, más el 90% de las generadas por la parte actora, cargando esta con el 10% de las propias. Así lo declaro.

VIII.4. HONORARIOS

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inc 2 de la ley 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso 1 de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena, el que según planilla que antecede asciende a la suma de $199.539,45 al 31/01/2023.

Habiéndose determinado la base regulatoria, teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por las profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 42 y concordantes de la ley N° 5.480, 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:

A. Por el proceso de conocimiento:

1) Al letrado RODOLFO SOSA por su actuación en la causa por la parte actora, como letrado apoderada en las 3 etapas del proceso de conocimiento, la suma de $49.486 (base regulatoria x 16% más el 55% por el doble carácter). Sin embargo, teniendo en cuenta lo previsto en el art. 38 in

fine de la ley de honorarios que expresamente dice: "*En ningún caso los* honorarios *del abogado serán inferiores al valor establecido para una (1) consulta escrita vigente al tiempo de la regulación*", se procederá a regular el mínimo arancelario -una consulta escrita- ello por cuanto la aplicación de los porcentuales de ley, arrojan como resultado un monto inferior al mínimo garantizado por la ley arancelaria. En consecuencia le corresponde la suma de $116.250 (valor de la consulta escrita más el 55% por el doble carácter).

2) Al letrado RODOLFO JOSE TERAN, por su actuación en la causa por la parte demandada, como letrado apoderado en dos etapas del proceso de conocimiento, la suma de $16.495 (base regulatoria x 8% más el 55% por el doble carácter / 3 x 2 etapas / 2).Sin embargo, teniendo en cuenta lo previsto en el art. 38 in fine de la ley de honorarios que expresamente dice: "*En ningún caso los* honorarios *del abogado serán inferiores al valor establecido para una (1) consulta escrita vigente al tiempo de la regulación*", se procederá a regular el mínimo arancelario -una consulta escrita- ello por cuanto la aplicación de los porcentuales de ley, arrojan como resultado un monto inferior al mínimo garantizado por la ley arancelaria. En consecuencia le corresponde la suma de $116.250 (valor de la consulta escrita más el 55% por el doble carácter).

3) Al letrado HUGO SOSA LOPEZ, quien se apersonó en escrito de fecha 13/07/2020, no corresponde regularle honorarios por cuanto el mismo solamente se apersonó, y no presentó actuaciones en la causa que ameriten su regulación, siendo su actuación "inoficiosa", entendiendo por tal, aquellos trabajos que en nada sirven ni para impulsar el procedimiento, ni para defender eficazmente el ejercicio de los derechos, ni llegan a ilustrar al Juez de sentencia en la solución del caso. Consecuentemente, no corresponde regular honorarios

Por ello,

RESUELVO:

I. HACER LUGAR PARCIALMENTE a la demanda promovida por **GRAMAJO LUCIANA AYELEN,** DNI 37.455.219 en contra de **ATENTO ARGENTINA S.A**., CUIT 30-70969917-9, con domicilio en calle Chacabuco N° 271 5to. Piso, de esta ciudad, a quien se condena al pago de **$99.769,73 (pesos noventa y nueve mil setecientos sesenta y nueve con setenta y tres centavos)** en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, vacaciones proporcionales y SAC proporcional, suma esta que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 días de ejecutoriada la presente mediante depósito bancario a la orden del éste Juzgado bajo apercibimiento de ley, conforme lo meritado. En consecuencia, corresponde **ABSOLVER** a la demandada del pago de horas extras reclamada por las actoras, todo ello de acuerdo a lo meritado.

I. HACER LUGAR PARCIALMENTE a la demanda promovida por **MARTINEZ SILVANA,** DNI 24.229.780, en contra de **ATENTO ARGENTINA S.A**., CUIT 30-70969917-9, con domicilio en calle Chacabuco N° 271 5to. Piso, de esta ciudad, a quien se condena al pago de **$99.769,73 (pesos noventa y nueve mil setecientos sesenta y nueve con setenta y tres centavos)** en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso y vacaciones proporcionales, suma esta que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 días de ejecutoriada la presente mediante depósito bancario a la orden del éste Juzgado bajo apercibimiento de ley, conforme lo meritado. En consecuencia, corresponde **ABSOLVER** a la demandada del pago de horas extras reclamada por las actoras y del Sac proporcional, todo ello de acuerdo a lo meritado.

IV. COSTAS: a la demandada vencida, conforme son consideradas.

V. HONORARIOS: Regular honorarios por su actuación profesional en la presente causa conforme a lo considerado: A. Por el proceso de conocimiento: Al letrado RODOLFO SOSA, la suma de

$116.250 (pesos ciento dieciséis mil doscientos cincuenta) y al letrado RODOLFO JOSE TERAN, la suma de $116.250 (pesos ciento diecisiseis mil doscientos cincuenta), conforme a lo considerado.

VI. PRACTÍQUESE PLANILLA FISCAL, y notifíquese a la demandada para la reposición de la misma, bajo apercibimiento de remitir las actuaciones a la Dirección General de Rentas de la Provincia de Tucumán.

VII. COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión y seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.

PP-1264/18

Actuación firmada en fecha 22/02/2023

Certificado digital:
CN=JOGNA PRAT Ezio Enrique, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20176149796

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