

Expediente: **703/22**

Carátula: **PAZ ANA KARINA C/ CITYTECH S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°3**

Tipo Actuación: **FONDO**

Fecha Depósito: **24/06/2025 - 00:00**

Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:

27145051849 - PAZ, ANA KARINA-ACTOR

20202758682 - CITYTECH S.A., -DEMANDADO

27295322158 - ALBIERO, MARIA ALEJANDRA-POR DERECHO PROPIO

90000000000 - PAPPALARDO, ANGELA YOLANDA-POR DERECHO PROPIO

20331639479 - PENNA, LUCAS-POR DERECHO PROPIO

20202758682 - BASUALDO, MARTIN-POR DERECHO PROPIO

30715572318221 - FISCALIA CC Y TRABAJO II

33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

20328528917 - SALOMON, ALVARO EDUARDO-POR DERECHO PROPIO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°3

ACTUACIONES N°: 703/22



H105035709418

JUICIO: PAZ ANA KARINA c/ CITYTECH S.A. s/ COBRO DE PESOS. Expte. N°703/22.

San Miguel de Tucumán, 23 de junio de 2025.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa “Paz Ana Karina c/ Citytech SA s/ Cobro de pesos” que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de la XII nominación de cuyo estudio,

RESULTA:

La letrada María Alejandra Albiero, en fecha 20/05/2022, se apersonó en representación de Ana Karina Paz (DNI N° 34.126.871), con domicilio en Barrio Nuevo El Paraíso, casa 19, Delfín Gallo, Tucumán y demás condiciones personales que constan en poder ad litem que adjuntó con su presentación. En tal carácter promovió demanda por cobro de pesos en contra de Citytech SA por la suma de \$2.010.555,35 en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido, vacaciones no gozadas, SAC proporcional, arts. 1 y 2 de la Ley 25.323, art. 80 de la LCT, diferencias salariales (septiembre de 2018 a octubre de 2020) y DNU 528/2020.

Al relatar los hechos expuso que Ana Karina Paz se desempeñó para Citytech SA desde el 06/02/2012 hasta el 03/11/2020.

Afirmó que realizó labores, de manera indirecta, inicialmente para Telecom Argentina SA y, en el último tramo de la relación laboral, para la Asociación Civil Hospital Británico de Buenos Aires. Preciso que respecto de la primer compañía, las tareas de la actora consistían en recibir llamadas en un call center a los fines de atender reclamos por deficiencia en la prestación de servicios de

telefonía fija, tramitar desde su puesto la resolución de los reclamos efectuados, informar sobre el estado de prestación de los servicios que brinda de manera directa la empresa, ofertar nuevos servicios o modificaciones de las condiciones de contratación y concretar la venta cuando el consumidor aceptara la misma. En cuanto a la asociación, las tareas consistían en la atención de llamados de solicitud de turnos.

Indicó que la jornada laboral de la actora se extendía de lunes a jueves de 09:30 a 13:30 horas, a la vez, expresó que era de 5 horas diarias y 20 horas semanales, más la realización de horas extras. Señaló que la realización de horas extras se encuentra vedada para los contratos a tiempo parcial, por lo cual, conforme lo dispuesto en el art. 92 ter de la LCT la actora tenía derecho a una retribución por jornada completa.

En cuanto al convenio colectivo aplicable, sostuvo que la relación laboral se regía por las disposiciones del CCT 130/75 aplicable a los empleados de comercio y, en virtud de ello, la actora revestía la categoría de Vendedora B y tenía derecho a percibir una retribución por jornada completa, de acuerdo a lo prescripto en el art. 92 ter de la LCT, 198 de la LCT y acta acuerdo 782/2010. Sin embargo, denunció que Citytech SA abonaba los haberes en forma insuficiente, en proporción a las horas trabajadas. Aseveró que la demandada pretende sustituir las disposiciones del CCT 130/75 por un acuerdo de empresa celebrado con los representantes gremiales de SEOC, identificado como CCT 1622/19E. Por ello, solicitó la inaplicabilidad y nulidad de las disposiciones de este convenio en materia remuneratoria en cuanto prevén una modalidad de liquidación proporcional de los salarios para los empleados de call center.

Expresó que la actora, mediante telegrama de fecha 22/07/2020, intimó la regularización de su situación salarial bajo apercibimiento de considerarse despedida y que, ante la negativa de la demandada en carta documento de fecha 24/08/2020, dio por finalizada la relación laboral en telegrama de fecha 03/11/2020.

Luego del relato de los hechos, practicó planilla de rubros. Con su presentación adjuntó documentación en formato PDF: telegramas de fecha 22/07/2020, 03/11/2020; carta documento de fecha 24/08/2020; recibos de haberes de 11/2018, 10/2018, 06/2020, 09/2018, 10/2019, 11/2019, 12/2019, 01/2020, 02/2020, 03/2020, 04/2020, 05/2020, 06/2020, 07/2020, 08/2020, 09/2020, 10/2020, 01/2019, 02/2019 y 02/2018.

Corrido traslado a la parte contraria, en fecha 25/07/2022, se apersonó el letrado Lucas Penna, apoderado de Citytech SA conforme poder general para juicios que adjuntó con su presentación. En tal carácter contestó demanda y solicitó el rechazo de la acción iniciada en contra de su mandante.

En su responde efectuó una negativa general y particular de las afirmaciones de la parte actora. Al ofrecer su versión de los hechos, expuso que Ana Karina Paz se desempeñó para su representada desde el 06/12/2012 hasta el 03/11/2020, cumpliendo tareas en la categoría 4 del CCT 1622/19, de lunes a jueves de 09:30 a 13:30 horas.

Dijo que la relación laboral se desarrolló con normalidad hasta que la actora comenzó a realizar reclamos improcedentes sobre supuestas diferencias salariales en telegrama de fecha 22/07/2020 y, finalmente, se dio por despedida en fecha 03/11/2020. Sobre este punto expresó que los haberes se abonaban conforme la estructura remunerativa prevista en los CCT 1622/19, el cual se articula con el CCT 781/20 y que ambos fijan el salario según la jornada efectivamente trabajada. En este marco, sostuvo la vigencia y aplicación de ambos convenios y señaló que tal postura fue expuesta por Citytech SA en carta documento de fecha 24/08/2020.

Cuestionó la procedencia de los rubros reclamados y formuló reserva de caso federal.

En fecha 11/08/2022 adjuntó documentación en formato PDF: ficha personal; contrato de confidencialidad; reglamento interno; declaración jurada; Uso de herramientas informáticas; contrato de trabajo; constancia de alta de Afip; “Compromiso de aceptación de condiciones laborales y contractuales”; notificación de sanción disciplinaria de fecha 20/11/2012; formularios de cambio de domicilio (2); formulario de vacaciones (2); telegramas de fechas 02/08/016, 14/01/2016, 20/06/2016, 22/07/2020, 03/11/2020; cartas documentos de fechas 08/08/2016, 20/01/2016, 06/07/2016, 24/08/2020, 20/11/2020; certificación de servicios y remuneraciones; certificado de trabajo; recibos de haberes 11/2018, 12/2018, 01/2019, 02/2019, 03/2019, 04/2019, 05/2019, 06/2019, 07/2019, 08/2019, 09/2019, 10/2019,11/2019, 12/2019, 01/2020, 02/2020, 03/2020, 04/2020, 05/2020, 06/2020, 07/2020, 08/2020, 09/2020, 10/2020, 11/2020.

Por decreto de fecha 16/02/2023 se ordenó la apertura a prueba al solo fin de su ofrecimiento.

En fecha 21/06/2023 se apersonaron las letradas Ángela Neme Pappalardo y Ángela Pappalardo en carácter de apoderadas de Ana Karina Paz.

En fecha 05/02/2024 se tuvo presente la renuncia del letrado Lucas Penna al mandato conferido por Citytech SA; en su reemplazo se apersonó el letrado Martín Basualdo en fecha 14/02/2024.

En acta de fecha 20/02/2024 se dejó constancia de la incomparecencia de las partes a la audiencia prescripta en el art. 69 del CPL. En virtud de ello, se tuvo por intentado el acto conciliatorio y se ordenó proveer las pruebas ofrecidas a los fines de su producción.

Concluido el período probatorio, Secretaría informó a tenor de lo prescripto en el art. 101 del CPL, en fecha 15/08/2024.

Las partes presentaron sus respectivos alegatos en fecha 09/09/2024 (demandada) y en fecha 10/09/2024 (actora).

En presentación de fecha 12/09/2024 el letrado Basualdo manifestó que no percibirá honorarios por el presente proceso.

Previo al dictado de sentencia se ordenó correr vista de las actuaciones al Ministerio Público Fiscal a fin de que se expida sobre los planteos de nulidad e inaplicabilidad deducidos por la parte actora. El dictamen fue emitido por la Sra. Agente Fiscal de la II nominación en fecha 19/03/2025.

Finalmente, en providencia de fecha 25/03/2025, se ordenó el pase de las actuaciones para el dictado de sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

De acuerdo a los términos de la demanda y su responde, resultan hechos expresa o tácitamente admitidos y, por ende, exentos de prueba: 1) La actividad de Citytech SA como prestadora de servicios de call center. 2) El desempeño laboral de la actora para la demandada en tareas de agente telefónica desde el 06/02/2012, de lunes a jueves de 09:30 a 13:30 horas. 3) La extinción laboral por despido indirecto comunicada por la trabajadora en telegrama de fecha 03/11/2020.

Corresponde tener por auténticas y recepcionadas las misivas ofrecidas como prueba por la parte actora, teniendo en cuenta las referencias del intercambio epistolar que se advierten en el escrito de responde de la demandada, además de haber adjuntado dicha parte idénticos ejemplares: telegramas de fechas 22/07/2020 y 03/11/2020 y carta documento de fecha 24/08/2020. Por lo mismo y dado que la demandada no impugnó los recibos de haberes acompañados por la parte actora, cabe tener por cierta la autenticidad de estos instrumentos: 11/2018, 10/2018, 06/2020, 09/2018, 10/2019, 11/2019, 12/2019, 01/2020, 02/2020, 03/2020, 04/2020, 05/2020, 06/2020,

07/2020, 08/2020, 09/2020, 10/2020, 01/2019, 02/2019 y 12/2018.

La demandada, por su parte, adjuntó - además de los instrumentos señalados- documentación atribuible a la parte actora en formato PDF pero no instó su reconocimiento, conforme dan cuenta las actuaciones del CPD N°3. Por lo que, cabe prescindir de la valoración de esta prueba.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y/o de justificación necesaria sobre las que corresponde expedirme son 1) Encuadramiento convencional. 2) Categoría. Jornada durante horas extras. Remuneración devengada de la actora. 3) Despido y su justificación. 4) Rubros reclamados.

PRIMERA CUESTIÓN:

Controvierten las partes respecto del convenio colectivo de trabajo que resultaba aplicable a la relación laboral, conflicto que esencialmente se vincula con la jornada y la remuneración de los agentes telefónicos de empresas de call center.

La parte actora sostuvo que quedaba enmarcada en las disposiciones del CCT 130/75 y cuestionó la aplicación del CCT 1622/19 y del CCT 781/20 asegurando que contienen disposiciones regresivas de derechos laborales de los trabajadores en materia de remuneraciones. En razón de ello, planteó la inconstitucionalidad de las cláusulas relativas a la remuneración que dichos convenios prevén.

La demandada, por su parte, sostuvo que el actor estuvo correctamente registrado primero bajo la órbita del CCT 1622/19 y luego del CCT 781/20. Afirmó que, en función de la estructura remuneratoria contemplada en ambas normativas, los haberes debían liquidarse en forma proporcional a la jornada efectivamente cumplida, reconociendo que este fue el método aplicado durante la relación laboral.

La cuestión planteada fue definida por la Corte Suprema de Justicia de la provincia en el fallo "*Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de pesos*" dictado en fecha 06/09/2024 (sentencia n° 1166), en el que sostuvo que los CCT 1622/19E y 781/20 resultan aplicables y no vulneran normas de orden público laboral.

Las conclusiones del pronunciamiento mencionado resultan aplicables al caso teniendo en cuenta que según lo afirma nuestro Máximo Tribunal en los autos caratulados "Díaz Jonathan Rene Humberto vs. Citytech SA. s/ cobro de pesos", lo establecido en el mencionado fallo "*Aranda Patricio Damián vs. Citytech SA. s/ cobro de pesos*" constituye doctrina legal y expresa: "*Los criterios establecidos por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán conociendo por vía de casación constituyen doctrina judicial obligatoria y vinculante para los tribunales inferiores, cuando la identidad del caso a resolver encuadra en el precedente*" (CSJ, sentencia nro. 1281 de fecha 26/09/2024).

Considero necesario efectuar una reseña de los fundamentos esbozados en el fallo a fin de un efectivo conocimiento por las partes en juicio.

Como primer punto conviene dejar establecido que la CSJT sostiene que el CCT 1622/19E entró en vigencia el 01/05/2017 y el CCT 781/2020 desde su homologación por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en fecha 29/07/2020.

A la luz de este marco temporal, destacó que la actividad de call center se fue perfilando como una labor específica y diferenciada de la actividad comercial en general, primero mediante el Acta Acuerdo N°782/10 y, luego, con el advenimiento de los CCT N°1622/19E y 781/2020.

Recordó que mediante el art. 8 del Acta Acuerdo 782/10 se redujo la jornada del personal de call center a 36 horas como máximo y se estableció que el salario debía liquidarse conforme el régimen de jornada acordada, pero explicitó que no fue sino a través de los CCT 1622/19E y 781/20 que

dicha disposición adquirió una significación de tal envergadura que impide seguir tomando, sin más, el régimen salarial del CCT 130/75.

Ello así por cuanto -según sostuvo- por medio de el CCT 1622/19E y 781/20 los representantes de la parte trabajadora y empleadora, en uso de incuestionables facultades negociables previstas en el art. 198 de la LCT, establecieron el pago proporcional del salario en función de las horas trabajadas y afirmó que las decisiones judiciales no pueden prescindir de esta nueva plataforma normativa función de lo prescripto en el art. 40 del CPCC.

En cuanto a los alcances de los arts. 92 ter y 198 de la LCT, refirió a los diferentes criterios de interpretación existentes y afirmó que para la actividad de centros de contactos correspondía abandonar las soluciones arribadas en "Jiménez vanessa patricia vs. Centros de Contactos Salta SA s/ Cobro de pesos" (sentencia nro. 110 de fecha 20/02/2018) y en "Casado María Sofía vs. Citytech SA y Telecom Argentina SA s/ Cobro de pesos" expresando que el contexto normativo de los empleados de call center, en la actualidad, se ha visto sustancialmente transformado con la homologación de los CCT 1622/19 E y 781/20 y que ambas convenciones colectivas comprueban una de las exégesis posibles de lo reglado en el Acta Acuerdo 782/2010 en la medida que corroboran la decisión colectiva de fijar salarios proporcionales a las horas trabajadas, mediante una interpretación auténtica y renovada de dicho acuerdo.

Sostuvo que, a partir de este nuevo tejido normológico, el Acta Acuerdo N°782/10 resulta equiparable a un CCT del mismo ámbito que el CCT 130/75 y autorizó el pago proporcional del salario según la jornada cumplida.

Dicho razonamiento adquiere particular relevancia respecto de los vínculos anteriores a la entrada en vigencia de los CCT 1622/19E y 781/20, puesto que la CSJT entiende que en estos casos al dependiente le resultó aplicable el CCT N° 130/75 en su versión modificada por el Acta Acuerdo N° 872/2010, que reformó la jornada (reduciéndola a 36 horas) y que, en virtud de una interpretación auténtica a la luz de los convenios posteriores mencionados, se alteró consecuentemente la escala salarial desde 2.010, admitiéndose la proporcionalidad, en los términos del artículo 198 de la LCT.

En este orden de ideas señaló que si bien el CCT 1622/19E es de ámbito menor al CCT 130/75, el estudio comparativo a fin de determinar si sus condiciones resultan más o menos favorables al trabajador a la luz de lo previsto en el art. 19 inc. b) de la Ley 14.250 debe efectuarse teniendo en miras las condiciones que aquel detentaba bajo la vigencia de este último, integrado con el Acta Acuerdo N°872/2010, y en este marco, la institución de la remuneración ya debía considerarse modificada, al igual que la institución de la jornada, por dicha fuente jurígena de su mismo ámbito.

En relación al análisis entre el CCT 130/75 y el CCT 781/20 reiteró el criterio expuesto en el precedente "Rodríguez Daniela Soledad vs. Aegis Argentina SA s/ Cobro de pesos" (sentencia de fecha 29/11/2023) en el que sostuvo que entre el CCT 130/75 y 781/20 se verifica un supuesto de sucesión de convenios de igual ámbito aprehendido en el art. 19 inc. a) de la Ley 14.250. Allí expresó que 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 y declaró que el CCT 781/20, siendo específico de la actividad, constituye una fuente jurígena autorizada por la ley para establecer una proporcionalidad del salario en relación a la jornada que cumplan los trabajadores de dicha actividad en la medida de su reducción. En esta línea sentó la siguiente doctrina legal: *"Es nula la sentencia que declara la nulidad de las cláusulas de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo del mismo ámbito que el anteriormente aplicable desconociendo indebidamente la autonomía colectiva"*.

A su vez, resaltó que, en ocasiones, puede resultar difícil determinar cuál es la solución más beneficiosa para los trabajadores, ya que deben tenerse en cuenta no solo los beneficios inmediatos, sino también otras cuestiones como la estabilidad laboral, a la luz de los principios de justicia social y de equidad.

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

Por todo ello, el Tribunal Cimero sostuvo que no resulta suficiente la sola alegación de que el nuevo esquema convencional vulneraría el orden público laboral y los derechos adquiridos por cuanto desde el acta acuerdo 782/2010 los empleados de call center sólo tienen derecho a una remuneración proporcional a la jornada acordada, proporcionalidad que resulta legítima en los términos del art. 198 de la LCT. Agregó que, para el caso hipotético que se llegara a pensar que esto conlleva a una retrocesión respecto del CCT 130/75, debía tenerse presente que tal previsión encuentra una justificación razonable y proporcionada en la propia reducción de la jornada y cantidad de horas efectivamente trabajadas, por lo que, si existe justificación razonable, no hay regresión.

En cuanto a las pautas del art. 8 de la LCT, sostiene que la norma contempla la forma en que se aplica un convenio colectivo que sobreviene a una relación laboral vigente, disponiendo que éste será aplicable incluso sobre la ley y sobre lo pactado individualmente en el contrato de trabajo, sólo en tanto resulte más favorable al trabajador; pero que, si en el marco del contrato individual se hubieren pactado condiciones más beneficiosas, éstas últimas prevalecerán y subsistirán para el caso concreto.

Vale decir que, en el caso en estudio, el contrato individual de trabajo aportado como prueba documental nada dice sobre la jornada y remuneración.

La Corte provincial resaltó que las conclusiones expuestas se respaldan en el principio de autonomía colectiva, que otorga a las partes el derecho a negociar y regular sus propias condiciones laborales -derecho consagrado en la Constitución Nacional (art. 14 bis) y en diversos convenios internacionales ratificados por Argentina, entre los cuales mencionó el artículo 4 del Convenio N° 98 de la OIT, los artículos 2 y 11 del Convenio N° 87 de la OIT, así como por el artículo 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos y el artículo 8 del Protocolo de San Salvador. También invocó el art. 14, 14 bis y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional y las Leyes N° 14.250 y N° 23.551.

Destacó numerosos fallos sobre la autonomía de la negociación colectiva, como “Ansonnaud, Luis Alberto vs. Aguas del Aconquija S.A. y otros s/ Cobro de pesos” (sentencia N° 136 del 10-3-2009), en los que precisó que, a diferencia del derecho individual del trabajo, donde el trabajador se encuentra en una posición de debilidad respecto del empleador, en el derecho colectivo del trabajo las partes, es decir, la representación sindical y empresarial, se hallan equilibradas en su poder de negociación, interviniendo la autoridad administrativa en el control de legalidad. Resaltó que este principio se ve reflejado en los convenios colectivos como fuente autónoma del derecho laboral.

En este orden de ideas, enfatizó que es sumamente relevante que los jueces mantengan un rol de especial cuidado que evite sustituir a las partes en negociaciones colectivas que le son propias y, al mismo tiempo, que permita mantener en equilibrio los diversos intereses en juego, no solo para las partes directamente involucradas en el litigio concreto sometido a decisión, sino además en la incidencia que cada una de las decisiones individuales de los jueces puede tener sobre la actividad laboral en general propia de la actividad de los call center en el marco del contexto del mercado de trabajo en nuestra provincia. Sobre este punto, invocó los principios de justicia social y de equidad del art. 11 de la LCT y aludió al elemento consecuencialista que toda decisión judicial debe contemplar, expresando que se trata del análisis de las consecuencias generales jurídicas o económico sociales que puede producir la decisión en el futuro.

Teniendo en cuenta que en el fallo citado, dicha interpretación ha sido efectuada por el alto tribunal provincial específicamente para los supuestos que involucran a trabajadores de call centers, y en el marco de los convenios colectivos analizados, considero necesario dejar sentada mi posición al respecto. Tal como lo sostuve en otros pronunciamientos, adhiero al criterio según el cual no existe conflicto normativo entre el art. 92 ter y 198 de la LCT. Siguiendo esta tesis, si bien el art. 198 de la LCT establece las fuentes jurígenas que pueden prever la reducción de la jornada, el art. 92 ter de la LCT sólo habilita la proporcionalidad del salario en los supuestos en que la jornada sea inferior a las dos terceras partes de la jornada normal y habitual de la actividad de que se trate.

Por lo tanto, a fin de evitar fracturas interpretativas que comprometan la función uniformadora del sistema judicial local, corresponde adecuar el presente pronunciamiento a la doctrina obligatoria emanada de la Corte en relación a los CCT referidos.

Por todo lo expuesto, los planteos de nulidad e inaplicabilidad del CCT 1622/19E articulado por la parte actora devienen inadmisibles y corresponde concluir que la relación laboral iniciada en fecha 06/02/2012 resultó enmarcada en las disposiciones del CCT 130/75 integrado por el Acta Acuerdo 782/2010, conforme la interpretación jurisprudencial del Máximo Tribunal provincial. A partir del 01/05/2017 resultó aprehendida en las disposiciones del CCT 1622/19E y a partir del 29/07/2020 hasta la extinción, estuvo regida por el CCT 781/2020. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN:

Corresponde expedirme sobre la categoría profesional y remuneración que debía percibir la actora de acuerdo a la jornada cumplida.

La parte actora indica que revestía la categoría de “Vendedora B” del CCT 130/75. En cuanto a la jornada indica que prestaba servicios de lunes a jueves de 09:30 a 13:30 horas pero, a la vez, afirma que trabajaba durante 5 horas diarias y 20 horas semanales. Además, expresa que prestaba servicios en horas extraordinarias, circunstancia vedada para los contratos a tiempo parcial, por lo que le correspondía una retribución por jornada completa de acuerdo a lo prescripto en el art. 92 ter de la LCT.

La demandada, por su parte, afirma que la actora desempeñaba de lunes a viernes de 09:30 a 13:30 horas, equivalente a 4 horas diarias y 16 horas semanales. Sostiene que la actora revistió la categoría de Agente Categoría 4 del CCT 1622/19E y que dicho convenio se articula con el CCT 781/2020. En cuanto a las remuneraciones, señaló que se liquidaban conforme la estructura remunerativa prevista en la normativa citada, por lo que entiende que el reclamo de diferencias salariales resulta improcedente.

Para definir los aspectos de la relación laboral discutidos debe tenerse presente la vigencia temporal de los convenios en los que resultó encuadrable la relación laboral, de acuerdo a los fundamentos

desarrollados en la primera cuestión.

En este sentido, el vínculo estuvo bajo la órbita del CCT 130/75 desde el ingreso laboral de la actora en fecha 06/02/2012 hasta el 30/04/2017. La actora sostuvo que revestía la categoría de Vendedora B del CCT 130/75, sin embargo, no acreditó dicha versión así como la realización de tareas de venta. Más aún, especificó que durante el último tramo, sus tareas consistían en la atención de llamadas telefónicas por solicitudes de turno al Hospital Británico de Buenos Aires.

Cabe añadir que ninguna circunstancia surge de la documentación acompañada por las partes y los testimonios ofrecidos por la parte actora (CPA N°4) resultan inconducentes para definir este punto por cuanto no refieren a las labores que desarrollaba la Sra. Paz.

En este contexto, teniendo en cuenta que se encuentran reconocidas las tareas de la actora como agente de atención telefónica, cabe concluir que debía estar registrada en la categoría de Administrativa B del CCT 130/75 desde su ingreso laboral 06/02/2012 hasta el 30/04/2017, pues de acuerdo a lo establecido en el art. 6 del CCT 130/75 tal calificación comprende al personal con tareas de telefonista. Así lo declaro.

El CCT 1622/19E, por su parte, contempla dentro de la categoría 4 (Personal Operación) a los trabajadores que para el cumplimiento de su tarea principal interactúan con terceros (usuarios de los clientes) de los servicios prestados a través de cualquier medio de comunicación a distancia, independientemente del medio tecnológico y/o de comunicación que utilicen para su tarea (teléfono, correos electrónicos, correo postal), incluida la realización de toda las gestiones vía redes sociales. A título enunciativo menciona y describe las tareas de atención al cliente; mesa de ayuda/soprote técnico, gestión de servicios, soporte operativo y jerárquico (art. 8).

Idéntica caracterización se encuentra en el art. 9 del CCT 781/2020 que refiere a la categoría 3 Operación A.

En virtud de lo señalado, a partir del 01/05/2017, la actora debía estar registrada en la categoría 4 del CCT 1622/19E y a partir del 29/07/2020 como agente Categoría 3, Operación A. Así lo declaro.

Establecido lo anterior pasaré a abordar lo referido a la jornada. Sobre este punto, pese a que la actora denunció una carga horaria de 5 horas diarias y 20 horas semanales, cabe tener por cierto que en realidad la jornada era de 4 horas diarias y 16 horas semanales dada la coincidencia entre las partes respecto de los días (lunes a jueves) y horarios en los que desarrollaba la prestación (09:30 a 13:30 horas).

En cuanto a la realización de horas extras, considero que la actora al formular su planteo no cumplió con la carga impuesta por el art. 55 del CPL, pues no proporcionó información detallada acerca de los días y horarios en los que supuestamente prestaba servicios fuera de la jornada asignada. Esta precisión tenía una incidencia probatoria relevante pues, conforme el criterio jurisprudencial imperante, 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 su número, lapso y frecuencia, no pudiendo en consecuencia ser acreditadas por meras presunciones (CSJT, sent. n° 89 del 07/3/2007, sentencia nro. 263 de fecha 16/04/21, sentencia nro. 627 de fecha 07/06/20).

Con lo cual, teniendo presente que la función de la prueba es corroborar las versiones presentadas por las partes y no conformar los hechos materia de litigio, la omisión incurrida por la parte actora impide avanzar sobre un análisis de la prueba aportada en el cuaderno de exhibición (planilla de asistencia), así como la eficacia probatoria de los testimonios (CPA N°4) que la parte actora ofreció en sustento de su posición y en la pericia contable producida en fecha 16/05/2024 a instancias de la

demandada (CPD N°4).

Finalmente, cabe abordar lo concerniente a la remuneración devengada. Sobre este punto cabe decir que, de acuerdo al criterio de la CSJT, el mecanismo de determinación del salario en proporción a la jornada efectivamente cumplida para los trabajadores de call center resulta válido.

No obstante, debe destacarse que la estructura remuneratoria para los agentes de atención telefónica del CCT 1622/19E y 781/2020 está prevista para una jornada mínima de 20 horas semanales y ambos convenios establecen que los importes fijados constituyen remuneraciones mínimas (arts. 4 apartado b), 9 y 11 del CCT 1622/19E y arts. 5, 10 y 12 del CCT 781/2020).

En el presente caso, los recibos aportados dan cuenta que los salarios básicos de la trabajadora se liquidaban en función de 20 horas semanales.

Por lo expuesto, teniendo en cuenta la pauta de remuneración mínima prevista en la normativa convencional y los recibos aportados, cabe concluir que la actora debía percibir una remuneración proporcional a 20 horas semanales. Así lo declaro.

Ahora bien, la actora reclama diferencias salariales por el período comprendido entre los meses septiembre de 2018 a octubre de 2020 inclusive.

Respecto de esta pretensión, resulta necesario destacar- sin ánimo de caer en redundancias- que la reciente doctrina legal en las causas “Aranda Patricio Damian c/ Citytech SA s/ Cobro de pesos” (sentencia nro. 1166 de fecha 06/09/2024) y en “Rodríguez Daniela Soledad c/ Aegis Argentina SA s/ Cobro de pesos” (sentencia de fecha 29/11/2023) establecida por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán ha sido determinante para desestimar la posición de la actora en cuanto a la aplicación del CCT 130/75 y de los artículos 92 ter y 198 de la Ley de Contrato de Trabajo, declarando en su lugar que la relación laboral se encontraba alcanzada por los CCT 1622/19 y 781/2020, conclusión que tuvo incidencia directa en la determinación de la remuneración devengada.

Con anterioridad al dictado de esta doctrina, la interpretación normativa aplicable no suscitaba soluciones disímiles en la jurisprudencia local, razón que justifica la razonabilidad de la postura jurídica sostenida por la trabajadora al formular su reclamo. Sin embargo, entiendo que el hecho de que su encuadramiento normativo no haya prosperado no impide evaluar si, aún dentro del marco de los convenios colectivos finalmente declarados aplicables, existieron o no diferencias salariales a su favor.

Ello no implica modificar los términos de la pretensión deducida ni introducir cuestiones ajenas a la relación procesal, ya que no se estarían considerando hechos o derechos que no fueron oportunamente incorporados a la litis.

Con lo cual el análisis no importa vulneración alguna al principio de congruencia. Por el contrario, la revisión de eventuales diferencias salariales se encuentra directamente vinculada con la cuestión esencial planteada desde el inicio del proceso: la suficiencia o insuficiencia de la remuneración percibida en función de la normativa aplicable.

Aceptar un criterio contrario implicaría, incluso, restringir el tratamiento de otros rubros reclamados, dado que la totalidad de los conceptos peticionados por la parte actora fueron calculados conforme a la normativa que consideraba aplicable al momento de promover la demanda.

En definitiva, el examen no suplanta ni excede la voluntad de la actora, sino que asegura la adecuada tutela de su interés jurídico relevante, garantizando la vigencia del principio protector propio del derecho del trabajo y resguardando su derecho constitucional a percibir una remuneración

íntegra.

Para la definición de este punto de controversia se tendrán como percibidos los importes que surgen de los recibos adjuntados por la parte actora, correspondientes a 09/2018, 10/2018, 11/2018, 12/2018, 01/2019, 02/2019, 10/2019, 11/2019, 12/2019, 01/2020, 02/2020, 03/2020, 04/2020, 05/2020, 06/2020, 07/2020, 08/2020, 09/2020, 10/2020. Asimismo, se tendrá presente la cantidad de días liquidados en cada período y el cómputo del presentismo que corresponda en cada caso, teniendo en cuenta que la actora no cuestionó los supuestos en los que figuran inasistencias injustificadas ya que su reclamo se basó únicamente en la deficiente registración.

Vale decir que hasta el 28/07/2020 resultaba aplicable el CCT 1622/19E, el cual no cuenta con escalas salariales publicadas. Para determinar la remuneración devengada según esta normativa, se tomará en cuenta el mecanismo de liquidación previsto en el anexo que toma como base la remuneración fijada para la categoría Administrativo A del CCT 130/75 y dicha suma se proporciona en función de la cantidad de horas trabajadas, debiéndose computar en el caso la proporción por 20 horas semanales. El cálculo pertinente deberá realizarse conforme las escalas remitidas por SEOC en fecha 05/04/2020 en el CPA N°2.

A partir del 29/07/2020, la actora debía percibir el salario básico fijado para la categoría 3 Operación A del CCT 781/20, los adicionales por antigüedad y presentismo conforme lo previsto en los incisos b) y c) del art. 11 del citado convenio, conforme las escalas remitidas por SEOC en fecha 05/04/2024 en el CPD N°2.

El cotejo pertinente permite verificar diferencias salariales en los meses de enero de 2020 por \$2.184,96; febrero de 2020 por \$2.337,77; marzo de 2020 por \$2.039,13; abril de 2020 por \$2.484,99; mayo de 2020 por \$2.484,99; junio de 2020 por \$2.484,99; agosto de 2020 por \$2.484,99; septiembre de 2020 por \$2.476,54 y octubre de 2020 por \$2.447,33. Así lo declaro.

En cuanto a los meses de 03/2019 a 09/2019 inclusive, la parte actora no adjuntó los recibos pertinentes y la demandada no instó el reconocimiento de los instrumentos aportados. En virtud de esta circunstancia, teniendo presente que las partes coincidieron en afirmar que Citytech SA aplicó el CCT 1622/19, corresponde inferir que, en los períodos mencionados, las remuneraciones se abonaron conforme lo previsto por ambos convenios en forma proporcional a 16 horas semanales, por lo que no se adeudan diferencias salariales. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN:

En el caso en estudio se encuentra admitido que la extinción laboral se produjo por despido indirecto, cuya configuración se acredita con las misivas ofrecidas como prueba.

Así, según telegrama de fecha 22/07/2020, la actora intimó a la demandada a fin de obtener la rectificación de su salario y registración bajo apercibimiento de darse por despedida. Textualmente expresó: *“Intimo a ud. a que en el perentorio e improrrogable plazo de 48 hrs. días, proceda a regularizar mi situación laboral consignando mi real remuneración y categoría, conforme convenio colectivo que rige la actividad, ya que percibo una remuneración inferior a la que por ley y convenio colectivo me corresponde, todo ello bajo apercibimiento de considerarme injuriada y despedida por vuestra exclusiva culpa y responsabilidad en virtud de lo dispuesto por los arts. 8 y 15 de la ley 24.013, art. 1 de la ley 25323 y DNU 34/2049”*.

La carta documento de fecha 24/08/2020 comprueba que la demandada rechazó el emplazamiento. Negó que hubiera una deficiente registración de la relación laboral y señaló que la actora no planteó argumento alguno en sustento de su posición. Afirmó que la trabajadora se encontraba correctamente registrada percibiendo sus haberes acorde a la cantidad de horas trabajadas.

Finalmente, en telegrama de fecha 03/11/2020, la actora formalizó su decisión de dar por concluida la relación laboral ante la postura asumida por la demandada.

Respecto de esta última misiva, si bien no se cuenta con un informe del Correo que refleje la fecha exacta de recepción de la misma, por aplicación de la regla de excepción de la teoría recepticia del art. 243 de la LCT, se tomará como fecha de perfeccionamiento de la disolución la que surge del sello postal, esto es, el 03/11/2020. Así lo declaro.

Corresponde entonces expedirme sobre la justificación del despido.

El art. 242 de la LCT establece que el incumplimiento que configura injuria y habilita el despido es aquella falta que reviste gravedad y torna imposible la consecución del vínculo, lo que debe ser valorado según las circunstancias concretas del caso.

En el presente caso, la actora fundó la decisión de darse por despedida aduciendo una incorrecta registración de la categoría laboral y el consecuente pago insuficiente de las remuneraciones.

Ahora bien, de la lectura de las misivas cursadas no surge con la claridad y precisión que exige el art. 243 de la LCT una descripción circunstanciada de los hechos constitutivos de la supuesta injuria.

En efecto, en su intimación previa al distracto, la actora omitió individualizar los períodos laborales afectados, no detalló en qué consistía concretamente la pretendida errónea categorización, ni explicó con fundamentos normativos o convencionales por qué consideraba que su salario resultaba insuficiente. Del mismo modo, en su comunicación de fecha 03/11/2020 aludió en forma genérica a una jornada máxima de 30 horas semanales, aludiendo genéricamente a que se trataría de un criterio doctrinario y jurisprudencial, sin explicar cómo esa interpretación sería aplicable a su situación concreta o en qué cláusulas convencionales o disposiciones legales sustentaba su pretensión.

Esta deficiencia de contenido resulta incompatible con las exigencias impuestas por el art. 243 de la LCT, que exige de modo expreso una "expresión clara y circunstanciada de los motivos" que fundan la ruptura del contrato, con la finalidad de preservar el derecho de defensa de la contraparte.

Por ello, teniendo en cuenta el principio de conservación de la relación laboral (art. 10 de la LCT) y la relevancia que adquiere el posicionamiento de las partes durante el intercambio epistolar para configurar el despido, considero que las deficiencias de contenido en las misivas de la actora tornan ilegítima la posición que esgrimió sobre la extinción contractual.

Cabe añadir que los argumentos planteados en la demanda sobre la situación salarial tampoco resultaron procedentes.

En esta presentación argumentó que resultaba ilegítima la liquidación proporcional de su salario en función de la jornada cumplida, arguyendo que le correspondía una retribución por jornada completa, para la categoría Administrativa B del CCT 130/75.

Ahora bien, al abordarse el convenio colectivo aplicable, por aplicación del criterio señalado por la Corte Suprema en "Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de pesos" dictado en fecha 06/09/2024 (sentencia n° 1166), quedó establecido que el método de liquidación proporcional del salario resultaba legítimo, además de haberse declarado que resultaban aplicables los CCT 1622/19 y 781/20.

No se encuentra acreditado que las partes hubieran pactado en el contrato individual condiciones laborales más beneficiosas a las previstas en los CCT 1622/19 y 781/20. Por lo que la liquidación de

los salarios debía efectuarse conforme el mecanismo de proporcionalidad previsto en dicha normativa.

Por otro lado, el cotejo entre los rubros e importes que surgen de los recibos de sueldo con las escalas salariales, no arroja diferencias salariales significativas durante los doce meses anteriores a la extinción. En efecto, conforme fue explicitado en la segunda cuestión, se verificaron diferencias en los meses de enero de 2020 por \$2.184,96; febrero de 2020 por \$2.337,77; marzo de 2020 por \$2.039,13; abril de 2020 por \$2.484,99; mayo de 2020 por \$2.484,99; junio de 2020 por \$2.484,99; agosto de 2020 por \$2.484,99; septiembre de 2020 por \$2.476,54 y octubre de 2020 por \$2.447,33.

La circunstancia aludida adquiere relevancia puesto que, si bien el pago de las remuneraciones en tiempo y forma constituye la principal obligación del empleador, para que la parte trabajadora pueda considerarse despedida con justa causa por incumplimiento de dicha obligación, resulta importante valorar el monto de la deuda teniendo en cuenta que la empleadora abonaba normalmente la remuneración y que la trabajadora podía accionar en procura del pago de los créditos adeudados, sin extinguir el vínculo.

Por todo lo expuesto, concluyo que el despido indirecto resultó injustificado. Así lo declaro.

CUARTA CUESTIÓN:

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

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

Sin embargo, de acuerdo a las disposiciones del art. 7 del Código Civil y Comercial de la Nación, en consonancia con el principio de irretroactividad de la ley, debe interpretarse que la nueva legislación se aplica a las situaciones jurídicas que se constituyan a partir de su entrada en vigencia y a las relaciones y situaciones que se encuentran en curso de constitución y a aquellas constituídas y existentes en cuanto no estén agotadas.

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

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

1. Indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido y SAC sobre integración mes de despido, art. 2 de la Ley 25.323 y DNU 528/2020: Se rechazan estos rubros teniendo en cuenta que se concluyó que el despido de la actora resultó injustificado, con lo cual, no se verifica el supuesto de hecho para la percepción de estos conceptos.

2. Art. 1 de la Ley 25.323: La norma preveía un incremento indemnizatorio cuando se tratara de una relación laboral que al momento del despido no hubiera estado registrada o lo esté de modo deficiente.

De acuerdo a la doctrina judicial de la CSJT, los supuestos comprendidos eran los previstos en la Ley 24.013 en los arts. 8 (ausencia total de registración laboral), art.9 (cuando se consigna en la documentación laboral una fecha posterior a la real) y art.10 (cuando el empleador consignare en la documentación laboral una remuneración inferior a la percibida por el Trabajador) (CSJT, Sent. N° 472 del 30/06/2010, "Toro, José Alejandro vs. Bayton S.A. y otro s/Cobro de Pesos).

En el caso en estudio no se invocó ninguno de las situaciones antedichas, por lo que el reclamo deviene improcedente.

3. Vacaciones proporcionales: Corresponde admitir este rubro de acuerdo a lo previsto en el art. 156 de la LCT y dado que su pago no se encuentra acreditado (art. 138 de la LCT).

4.SAC proporcional: Corresponde admitir este rubro de acuerdo a lo previsto en el art. 123 de la LCT y dado que no se encuentra acreditado el pago correspondiente (art. 138 de la LCT).

5.Art. 80 de la LCT: La norma -según el texto vigente al momento de los hechos de la causa- establecía una indemnización a favor del trabajador cuando el empleador no hiciera entrega de las constancias y certificaciones laborales dentro de los dos días hábiles computados a partir del requerimiento que a tal efecto le formule el trabajador.

Dicho requerimiento, además, debía cumplir con el recaudo temporal previsto en el art.3 del Decreto reglamentario N° 146/01, norma que establece que el trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo 80 de la LCT, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (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 en estudio, la actora no acreditó haber cursado el requerimiento conforme las pautas señaladas, por lo que no se encuentran acreditados los recaudos de procedencia de la indemnización, siendo el reclamo improcedente.

6.Diferencias salariales: Corresponde admitir parcialmente este rubro de acuerdo a lo declarado en la primera y segunda cuestión (art. 260 de la LCT). Es decir, el reclamo procede por los meses de enero de 2020; febrero de 2020; marzo de 2020; abril de 2020; mayo de 2020; junio de 2020; agosto de 2020; septiembre de 2020 y octubre de 2020.

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

Respecto de la tasa de interés aplicable, estimo necesario efectuar algunas precisiones. Así, y en primer término, destacar que corresponde a los jueces de grado establecer la tasa de interés que consideren más adecuada para el caso concreto, de acuerdo a la realidad socio económica del país. En idéntico sentido se ha expedido nuestra Corte Suprema de Justicia al establecer: *"... resulta inconveniente fijar un sistema único, universal y permanente para el cálculo de la tasa de interés judicial, dado que no existe desde nuestra perspectiva una solución universalmente justa, sino que deberá atenderse a las circunstancias específicas de cada caso para ajustar la tasa de interés judicial al supuesto concreto. Asimismo, considero que corresponde dejar librado a la prudente apreciación de los jueces de la causa la aplicación de una tasa que, conforme las circunstancias comprobadas del caso, cumpla la función de otorgar un razonable interés al capital de origen, reservándose esta Corte el control último de razonabilidad..."* (CSJT, sentencia N° 1.422 de fecha 23/12/2015, "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones").

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

A la luz de estas pautas, realizando una comparación al 31/05/2025, se verifica que en el presente caso la aplicación de la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina generaría un interés inferior (301,32%) al que resulta de la aplicación de la tasa pasiva del BCRA (593,03%), por lo que considero que el cómputo debe realizarse en función de esta última por ser más beneficiosa para la trabajadora. Así lo declaro.

PLANILLA DE CONDENA:

Fecha de Ingreso:06/02/2012

Fecha de Egreso:03/11/2020

Antigüedad: 98 años, 8 meses y 27 días

Categoría: Operacion A, categoria 3 - CCT 781/20

16 horas

Cálculo de la remuneración

10 y 11/2020:

Sueldo básico\$ 17.709,15

No Remunerativo\$ 2.083,33

Antigüedad\$ 1.416,73

Presentismo\$ 1.593,82

Remuneración \$ 22.803,04

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

1– Vacaciones proporcionales

($\$ 22.803,04 / 25 \times 21/360 \times 303$)18\$ 912,12\$ 16.418,19

2– SAC proporcional

($\$ 22.803,04 / 360 \times 123$)\$ 7.791,04

Total Rubros 1 y 2 en \$\$ 24.209,22

Intereses Tasa Pasiva a partir del 10/11/2020 al 31/05/2025593,03%\$ 143.568,85

Total Rubros 1 y 2 actualizado\$ 167.778,07

3- Diferencias salariales

09/ 2018:10 al 12/ 2018:01/2019:02/2019:10/2019:

Sueldo básico\$ 8.755,60\$ 9.949,55\$ 10.506,72\$ 11.063,90\$ 13.189,90

No remunerativo\$ 0,00\$ 0,00\$ 0,00\$ 0,00\$ 0,00

Antigüedad\$ 525,34\$ 596,97\$ 630,40\$ 663,83\$ 923,29

Presentismo\$ 773,41\$ 878,88\$ 928,09\$ 977,31\$ 1.176,10

Remuneración\$ 10.054,35\$ 11.425,40\$ 12.065,22\$ 12.705,04\$ 15.289,29

11 y 12/2019:01/2020:02/2020:03/2020:04 al 09/ 2020:

Sueldo básico\$ 13.709,27\$ 14.228,63\$ 14.228,63\$ 14.748,00\$ 15.124,35

No remunerativo\$ 0,00\$ 0,00\$ 0,00\$ 758,06\$ 833,33

Dcto. 14/2020\$ 0,00\$ 1.250,00\$ 1.666,67\$ 1.666,67\$ 1.666,67

Antigüedad\$ 959,65\$ 996,00\$ 1.138,29\$ 1.179,84\$ 1.209,95

Presentismo\$ 1.222,41\$ 1.268,72\$ 1.280,58\$ 1.327,32\$ 1.361,19

Remuneración\$ 15.891,32\$ 17.743,36\$ 18.314,17\$ 19.679,89\$ 20.195,49

PeríodoDebió PercibirPercibióDiferenciaTasa Pasiva a partir del 4° día hábil del mes siguienteIntereses

09/2018\$ 10.054,35\$ 10.608,66\$ 0,00\$ 0,00

10/2018\$ 11.425,40\$ 11.441,62\$ 0,00\$ 0,00

11/2018\$ 11.425,40\$ 11.440,08\$ 0,00\$ 0,00

12/2018\$ 11.425,40\$ 11.434,66\$ 0,00\$ 0,00

01/2019\$ 12.065,22\$ 12.103,18\$ 0,00\$ 0,00

02/2019\$ 12.705,04\$ 12.888,48\$ 0,00\$ 0,00

10/2019\$ 15.289,29\$ 15.379,98\$ 0,00\$ 0,00

11/2019\$ 15.891,32\$ 16.128,47\$ 0,00\$ 0,00

12/2019\$ 15.891,32\$ 16.974,21\$ 0,00\$ 0,00

01/2020\$ 17.743,36\$ 15.558,40\$ 2.184,96705,13%\$ 15.406,79

02/2020\$ 18.314,17\$ 15.976,40\$ 2.337,77690,18%\$ 16.134,80

03/2020\$ 19.679,89\$ 17.640,76\$ 2.039,13677,11%\$ 13.807,15

04/2020\$ 20.195,49\$ 17.710,50\$ 2.484,99668,25%\$ 16.605,97

05/2020\$ 20.195,49\$ 17.710,50\$ 2.484,99657,50%\$ 16.338,84

06/2020\$ 20.195,49\$ 17.710,50\$ 2.484,99645,36%\$ 16.037,16

07/2020\$ 20.195,49\$ 20.525,50\$ 0,00632,89%\$ 0,00

08/2020\$ 20.195,49\$ 17.710,50\$ 2.484,99620,04%\$ 15.407,96

09/2020\$ 20.195,49\$ 17.718,95\$ 2.476,54607,83%\$ 15.053,18

10/2020\$ 22.803,04\$ 20.355,71\$ 2.447,33594,76%\$ 14.555,71

\$ 21.425,70\$ 139.347,57

Total Rubro 3 actualizado\$ 160.773,27

RESUMEN DE LA CONDENA

Total Rubro 1 y 2 actualizado\$ 167.778,07

Total Rubro 3 actualizado\$ 160.773,27

Condena Total\$ 328.551,34

COSTAS: Si bien en el presente caso se rechazaron las principales pretensiones de la parte actora resultando sustancialmente vencida, considero que el cambio de jurisprudencia a partir del fallo de la CSJT en “Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de pesos” (sentencia n° 1166 de fecha 06/09/2024), dictado con posterioridad a la interposición de la demanda, tuvo notable incidencia en la solución definitiva del litigio y constituye un justificativo suficiente para eximirla del pago del total de las costas en tanto pudo tener razón probable para litigar (CSJT sentencia nro. 967 de fecha 23/10/2006).

En este sentido, el Tribunal Címero en el pronunciamiento mencionado señaló que para estos litigios correspondía abandonar el criterio sostenido en "Jiménez Vanessa patricia vs. Centros de Contactos Salta SA s/ Cobro de pesos" (sentencia nro. 110 de fecha 20/02/2018) y en "Casado María Sofía vs. Citytech SA y Telecom Argentina SA s/ Cobro de pesos" , fallos en virtud de los cuales la actora pudo tener una convicción fundada acerca del derecho invocado.

En este marco, teniendo en cuenta que el criterio jurisprudencial vigente resultó determinante para la definición de los rubros por diferencias salariales y los relacionados al despido indirecto de la actora, pero no tuvo incidencia en lo concerniente al reclamo de la indemnización del art. 80 de la LCT, la cual se declaró procedente, considero justo imponer las costas en la siguiente proporción: La demandada deberá soportar el 100% de sus propias costas y el 15% de las devengadas por la parte actora, en tanto la actora deberá responder por el 85% de sus propias costas. Así lo declaro. (art. 63 del CPCC supletorio). Así lo declaro.

HONORARIOS: De acuerdo a lo previsto en el art. 46 inc. 2 del CPL corresponde regular honorarios a los letrados intervinientes.

De acuerdo a lo previsto en el art. 46 inc. 2 del CPL corresponde regular honorarios a los letrados intervinientes.

Teniendo en cuenta que en el caso la demanda prosperó por un importe inferior al 50% reclamado, resulta aplicable lo dispuesto en el art. 50 inc. 2 del CPL.

Por ello, a los fines de la regulación, se considera el importe de \$2.010.555,35 reclamado desde la interposición de la demanda (20/05/2022) hasta el 31/05/2025, con aplicación de tasa pasiva BCRA, lo que asciende a la suma de \$9.414.743. Como base para la regulación, se tomará el 30% de dicho monto, cálculo que arroja la suma de \$2.824.422,90.

Habiéndose determinado la base regulatoria, se tendrá en cuenta, además, el tiempo empleado en la solución del litigio, la calidad y valor jurídico de la labor profesional desarrollada por los profesionales y lo dispuesto por los arts. 14, 15, 38, 39, 42 y concordantes de la Ley 5480.

De esta manera se regulan los siguientes honorarios:

1. En relación a la representación letrada de la parte actora, teniendo en cuenta la actuación sucesiva de las letradas María Alejandra Albiero, Ángela María Neme Pappalardo y Ángela Yolanda Pappalardo, a los efectos regulatorios se considerará que hubo una única representación, distribuyéndose los honorarios según la importancia jurídica de la respectiva actuación y la labor desarrollada por cada profesional. (art. 12 de la Ley 5480).

Los cálculos realizados arrojan la suma de \$481.564,10 (base x 11% más 55% por el doble carácter), por lo que se tomará el importe mínimo garantizado por la Ley 5480, esto es, \$500.000 (según art. 38 última parte de la Ley 5480 y Resolución del Consejo Directivo del Colegio de Abogados vigente a partir de fecha 25/03/2025). Dicho importe se distribuirá en la siguiente proporción: a) \$250.000 a favor de la letrada María Alejandra Albiero por su intervención en una etapa y media del proceso principal (demanda y ofrecimiento de pruebas) y b) \$250.000 a favor de las letradas Ángela Neme Pappalardo y Ángela Pappalardo por su actuación conjunta durante una etapa y media del proceso principal (producción probatoria y alegatos), de los cuales corresponde \$125.000 a cada una.

2. En relación a la representación letrada de la parte demandada, teniendo en cuenta la actuación sucesiva de los letrados Lucas Penna y Martín Basualdo, a los efectos regulatorios se considerará que hubo una única representación, distribuyéndose los honorarios según la cantidad de etapas en la que tuvieron participación (art. 12 de la Ley 5480). Si bien el letrado Martín Basualdo manifestó que no percibiría honorarios por su labor profesional en la causa (presentación de fecha 12/09/2024), corresponde proceder a la regulación de dichos emolumentos a los fines previsionales (Ley 6059).

Los cálculos realizados arrojan la suma de \$481.564,10 (base x 11% más 55% por el doble carácter), por lo que se tomará el importe mínimo garantizado por la Ley 5480, esto es, \$500.000 (según art. 38 última parte de la Ley 5480 y Resolución del Consejo Directivo del Colegio de Abogados vigente a partir de fecha 25/03/2025). Dicho importe se distribuirá en la siguiente proporción: a) \$250.000 a favor del letrado Lucas Penna por su intervención en una etapa y media del proceso principal (contestación de demanda y ofrecimiento de prueba) y b) \$250.000 a favor del letrado Martín Basualdo por su intervención en la etapa y media restante (producción probatoria y alegatos).

3. En relación al perito Álvaro Eduardo Salomón, si bien la pericia realizada en fecha 16/05/2024 (CPD N°4) no tuvo incidencia en la resolución de las cuestiones controvertidas, a los fines de un regulación razonable con el resultado del juicio y la labor profesional desplegada, estimo justo regular honorarios en la suma de \$56.488,46 (2% de la escala porcentual del art. 51 del CPL sobre la base regulatoria).

Por lo expuesto,

RESUELVO:

1. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por **Ana Karina Paz (DNI N° 34.126.871)** con domicilio en Barrio Nuevo El Paraíso, casa 19, Delfín Gallo, Tucumán, en contra de **Citytech SA (CUIT 30-70908678-9)** con domicilio en avenida Adolfo de la Vega N°345 de esta ciudad, en mérito a lo considerado. En consecuencia, se condena a la razón social mencionada a abonar los rubros

correspondientes a vacaciones proporcionales; SAC proporcional y diferencias salariales por los meses de enero de 2020; febrero de 2020; marzo de 2020; abril de 2020; mayo de 2020; junio de 2020; agosto de 2020; septiembre de 2020 y octubre de 2020, los que a la fecha de la planilla practicada en este pronunciamiento ascienden a la suma de \$328.551,34.

II.RECHAZAR lo reclamado en concepto de indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; SAC sobre preaviso; integración mes de despido; SAC sobre integración mes de despido; DNU 528/2020; arts 1 y 2 de la Ley 25.323; art. 80 de la LCT y diferencias salariales desde 03/2019 hasta 09/2019 inclusive; desde 09/2018 a 12/2019 inclusive y de 07/2020, en mérito a lo considerado.

III.COSTAS: Como se consideran.

IV.REGULAR HONORARIOS: 1) A la letrada **María Alejandra Albiero** la suma de \$250.000, en mérito a lo considerado. 2) A la letrada **Ángela María Neme Pappalardo** la suma de \$125.000, en mérito a lo considerado. 3) A la letrada **Ángela Yolanda Pappalardo** la suma de \$125.000, en mérito a lo considerado. 4) Al letrado **Lucas Penna** la suma de \$250.000, en mérito a lo considerado. 5) Al letrado **Martín Basualdo** la suma de \$250.000, en mérito a lo considerado. 6) Al perito **Álvaro Eduardo Salomón** la suma de \$56.488,46, en mérito a lo considerado.

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

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

HÁGASE SABER. 703/22.VGV

Actuación firmada en fecha 23/06/2025

Certificado digital:

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

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