Expediente: **1182/22**
Carátula: **CACERES IVANA PATRICIA C/ CITYTECH S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **18/05/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - RILLO CABANNE, RAFAEL-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
23148866279 - CITYTECH S.A., -DEMANDADO
20290105375 - CACERES, IVANA PATRICIA-ACTOR

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°2

ACTUACIONES N°: 1182/22

H105025078059

JUICIO: "CACERES IVANA PATRICIA c/ CITYTECH S.A. s/ COBRO DE PESOS". EXPTE. N° 1182/22.

San Miguel de Tucumán, mayo de 2024.

REFERENCIA: para dictar sentencia definitiva en este expediente caratulado "Caceres Ivana Patricia c/ Citytech S.A. s/ cobro de pesos"**,** Expte. N°1182/22, que tramita por ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VIIa Nom.

ANTECEDENTES

1. El 01/08/22 se apersona el letrado Mariano Arturo Caffarena, en representación de la Sra. Ivana Patricia Caceres, DNI N° 42.547.001, con domicilio en calle Próspero García N°148, piso 14 "B", de esta ciudad. Acredita el mandato conferido con el poder Ad-Litem que adjunta a la demanda, y acompaña documentación original en formato digital.

En el carácter invocado, promueve demanda en contra de Citytech S.A., CUIT N° 30-70908678-9, con domicilio en Av. Adolfo de la Vega N°473, de esta ciudad. La acción persigue el cobro de la suma de $2.268.521,27, por los conceptos detallados en el objeto de la demanda y en la planilla inserta en esta, o en lo que en más o en menos resulte de la prueba a producirse en la causa, más intereses, gastos, honorarios y costas procesales. Solicita además: que condene a la accionada a hacer entrega de la documentación del Art. 80, según real remuneración devengada, bajo apercibimiento de astreintes; que remita a la AFIP copia de la presente; y que declare la temeridad y malicia (Art. 275 LCT) en la contraria.

Da cumplimiento con el Art. 55 del CPL, y manifiesta que la actora ingresó a trabajar para la demandada el 06/05/19 en el domicilio de Av. Adolfo de la Vega N°473 de esta ciudad, registrada como personal de categoría 4 del CCT 130/75, correspondiéndole la de Vendedora B de dicha

convención; con horarios de lunes a viernes de 14:00 a 20:00 horas. Describe las tareas desempeñadas, las que califica de permanentes. Menciona que su mandante recibió capacitaciones. En relación a la remuneración, asevera que, se abonaba a través de depósito bancario, y que la mejor percibida fue de $68.169,05 correspondiente al mes de mayo/22, mientras que, la mejor devengada para junio/22, ascendía a la suma de $117.074,86.

Refiere a la deficiente registración en una categoría y convención con condiciones menos favorables y a la jornada de trabajo cumplida por la trabajadora de 30 horas semanales, por lo que entiende que es de aplicación lo normado por el Art. 92 ter, en razón de lo establecido en la resolución 782/10 del MTSSN.

Analiza lo antes dicho a la luz de los principios del derecho laboral, la LCT, la ley 14.250, jurisprudencia y doctrina legal de la CSJT que considera aplicable. Al respecto, concluye que, tanto el CCT 1622/19E (local) como el CCT 781/20 (nacional) resultan claramente contradictorias a los principios del orden público laboral, que dadas las condiciones laborales de la actora, le correspondía estar encuadrada en el CCT 130/75 como vendedora B, y percibir un sueldo acorde a un empleado con jornada completa de trabajo. Por esta razon reclama el pago de diferencias salariales.

Sostiene que la finalización del vínculo tuvo lugar el 09/06/22, cuando la trabajadora configuró el despido indirecto, comunicado por TCL, por la negativa de la empleadora a los diversos reclamos e intimaciones (tanto verbales como los comunicados por TCL) realizadas sobre la incorrecta liquidación de haberes conforme normativa y convenio aplicable y lo normado por la LCT. Entiende que el despido deviene justificado por cuanto surge acreditada la injuria proferida por la patronal. Cita jurisprudencia.

Alude a las conductas desplegadas por las partes durante el desarrollo de la relación laboral y manifiesta que la de la accionada se encuentra inmersa en lo normado por el Art. 275 LCT, segundo párrafo. Señala y desarrolla acerca de la configuración de fraude laboral.

Practica planilla de rubros reclamados, la que se encuentra anexa a la demanda, y se expide acerca de su procedencia.

Ofrece prueba documental y fundamenta su derecho en las previsiones de la LCT, CCT 130/75, actas acuerdos, actas complementarias y escalas salariales aplicables a la actividad.

Por último, solicita que haga lugar a la demanda en todas sus partes con imposición de intereses, costas y gastos del juicio a la accionada.

2. Corrido y notificado el traslado de la demanda, el 14/09/22 se presenta el letrado Rafael Rillo Cabanne, en el carácter de apoderado de CITYTECH S.A., lo que acredita con el poder general para juicios. El 20/09/22, contesta la demanda

Realiza una negativa general y particular de los hechos invocados en la demanda. En relación a la documentación, niega la validez y autenticidad de los TCL de fecha 09/06/2022, 11/07/2022 y 23/06/2022 adjuntados con la demanda.

Reconoce la fecha de ingreso denunciada por la actora, la jornada de lunes a viernes de 14:00 a 20:00 horas, y la extinción del vínculo por despido indirecto ocurrida el 09/06/22. Sin embargo, difiere en relación al convenio colectivo aplicable a la relación laboral, la categoría manifestada por la trabajadora y la remuneración que esta reclama como la que debía percibir.

Al respecto, asevera que los salarios de la accionante se abonaban conforme la categoría 4 del CCT de empresa 1622/19E, en relación a las funciones desempeñadas, de conformidad con la jornada trabajada y las escalas salariales allí previstas, por lo que alega que el reclamo por diferencias salariales resulta improcedente.

Alude al intercambio epistolar entre las partes, y transcribe las cartas documentos remitidas por su mandante. Realiza consideraciones al respecto y conluye que el despido devino injustificado por no existir injuria grave.

Asevera que no resulta de aplicación el Art. 92 ter LCT, toda vez que su poderdante suscribió un convenio especial con el sindicato de SEOC, homologado por Res. 1909/19 del MTSSN, y que su importancia radica en las condiciones especiales en las que se desarrollan las labores de los trabajadores a cargo de la demandada. Además, menciona el Art. 4 Inc. b., del convenio citado, en relación a la categoría y jornada de la actora, y también a su Art. 9 que prevé las escalas salariales establecidas y el régimen de actualización, por lo que no pueden ser de aplicación las del CCT 130/75.

Desarrolla en extenso acerca del Art. 92 ter y el 198 LCT, como así también acerca de las conveniones colectivas 1122/19E, 781/20, 130/75, a la luz del derecho colectivo y la negociación colectiva. Cita jurisprudencia y doctrina y arguye que el convenio aplicable a la relación laboral es el de empresa, o en su defecto el específico de actividad.

Se expide en relación a la improcedencia de la multa del Art. 80 LCT y del Art. 2 de la ley 25.323. Impugna planilla de rubros reclamados.

Solicita plazo para adjuntar documentación original y da cumplimiento con el Art. 61 del CPL.

Formula reserva del caso federal y solicita que rechace la demanda.

2.1. Por presentación del 18/10/22 acompaña documentación original en formato digital.

3. Por decreto del 25/10/22, ordeno abrir la causa a pruebas. Convocada la parte actora y demandada a la audiencia prevista por el Art. 69 del CPL, esta tiene lugar el 24/04/23. En el acto tengo por fracasada la conciliación y ordeno correr traslado a la actora en los términos del Art. 88 del CPL de la documentación adjuntada por la accionada; quien se expide al respecto por presentación del 18/09/23.

Del Informe del Actuario del 02/10/23, se desprenden las pruebas ofrecidas y producidas por las partes.

4. El 17/10/23, tengo por presentados en término, los alegatos de la parte actora y de la demandada.

5. El 14/12/23 tiene lugar una audiencia celebrada en los términos del Art. 42 sin que las partes lleguen a un acuerdo, por lo que ordeno el pase del presente expediente para dictar sentencia definitiva. Notificado y firme lo decretado, deja la causa en estado de ser resuelta.

ANÁLISIS, FUNDAMENTOS Y CONSIDERACIONES

1. Conforme los términos en los que ha quedado trabada la litis, constituyen hechos admitidos expresa y tácitamente por las partes, y por ende exentos de prueba, los siguientes:

a) existencia de la relación laboral entre la actora y Citytech S.A;

b) las condiciones de la relación laboral: ámbito físico de prestación de servicios; fecha de ingreso; jornada de 30 horas semanales; tareas desempeñadas, y que se encontraba registrada como

agente categoría 4 del CCT 1622/19E;

c) que la accionada abonaba las remuneración de la actora en forma proporcional a la jornada efectivamente trabajada;

d) extinción del vínculo laboral habido entre las partes por despido indirecto.

1.1. La actora ha aportado prueba documental atribuible a la demandada consistente en 06 telegramas por ella remitidos, y 06 cartas documentos que le fueran enviadas por su empleadora, junto con 37 recibos de haberes. Además adjuntó un telegrama remitido a la AFIP.

Citytech en el responde ha negado únicamente, la veracidad y autenticidad de los TCL de fecha 09/06/22, 11/07/22 y 23/06/22.

Al respecto, cabe destacar que la parte actora ha producido prueba informativa al Correo Argentino (CPA N°2) La entidad informó el 24/08/23, que tales piezas postales, junto con las demás acompañadas por la Sra. Caceres, presentan similitud con los terceros ejemplares obrantes en sus archivos, y se expidió sobre sus fechas de imposición y entrega. En consecuencia, tengo como auténticas y recepcionadas las epístolas referidas.

En relación a los recibos de haberes, al no haberse expedido la demandada al respecto, hago efectivo el apercibimiento dispuesto en el Art. 88 del CPL, y los tengo como auténticos. Así lo declaro.

1.2 En cuanto a la documentación acompañada por CITYTECH SA, surge que adjuntó: Reglamento interno, declaraciones juradas, contratos de trabajo a plazo fijos, constancias de Alta de Afip, compromiso de aceptación de condiciones laborales y contractuales, formulario de vacaciones, formulario de cambio de domicilio, y cartas documentos, contrato del 06/01/2020, formulario datos de empleo anterior y uso de herramientas informáticas. La actora reconció la firma inserta en estos documentos como de su puño y letra, como así también la recepción de las cartas documento adjuntadas. En consecuencia los tengo como autenticos y recepcionados.

2. En atención a lo expuesto precedentemente, corresponde enmarcar la relación jurídica habida entre las partes, en las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales deberé emitir pronunciamiento son las siguientes:

I. Encuadramiento convencional de la relación laboral.

II. Remuneración que debía percibir la actora de conformidad con sus condiciones laborales. Existencia de diferencias salariales.

III. Distracto: causa y justificación.

IV. Procedencia de la sanción prevista en el Art. 275 LCT.

V. Procedencia de los rubros reclamados.

VI. Intereses. Planilla. Costas. Honorarios.

3. Conforme lo dispuesto por el Art. 822 del Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán (Ley N° 9.531), que regula lo relativo a la vigencia temporal de sus disposiciones, me encuentro con un juicio que ha tramitado en su etapa probatoria, bajo la vigencia de la Ley N° 6176. Por lo tanto, serán sus disposiciones, las que habrán de regir, en los términos y con los alcances del Art. 14 de la Ley N°

6.204, en la presente resolución.

A continuación, trataré por separado y de forma independiente las cuestiones controvertidas enumeradas en el punto 2 de estos fundamentos, según lo dispuesto por el Art. 214 del CPCC de aplicación supletoria al fuero (ley 9531).

A los fines de resolver los puntos materia de debate y de acuerdo al principio de pertinencia analizaré los hechos y la prueba producida en la causa, a la luz de la sana crítica racional y de lo prescripto por los Arts. 126, 127 y 136 concordantes del CPCC (ley 9531) de aplicación supletoria en el fuero laboral.

Debo recordar, que por el principio o juicio de relevancia, me limitaré sólo al análisis de aquella prueba que considere relevante para la decisión de la causa.

PRIMERA CUESTION

Encuadramiento convencional de la relación laboral. Categoría aplicable.

1. Controvierten los litigantes sobre el convenio aplicable a la relación que existió entre las partes.

La parte actora invoca la aplicación del CCT 130/75 por cuanto tanto el convenio de empresa 1622/19E y el de actividad 781/20, no se encontraban vigente al momento del inicio de la relación laboral entre las partes, y por cuanto sus cláusulas resultan desventajosas para la trabajadora.

La demandada, por su parte, sostiene que la trabajadora se desempeñó cumpliendo tareas en la categoría 4 del CCT 1622/19E, suscripto por la demandada y el SEOC, homologado tanto por la Secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia como por el Ministerio de Trabajo de la Nación, percibiendo un salario básico conforme a convenio, el cual era calculado en proporción a su jornada de trabajo. Además, explica que dicha norma colectiva se articula con el CCT 781/2020, también homologado por el Ministerio de Trabajo de la Nación.

2. Así las cosas, es dable precisar que las cuestiones que motivan el presente pronunciamiento serán objeto de una armónica interpretación en conjunción con los principios directrices que integran el Derecho Colectivo del Trabajo, a saber: el principio de negociación y autonomía colectiva y el de libertad y democracia sindical. Tales preceptos, de raigambre constitucional y supralegal, se encuentran materializados en el Art 14 bis de nuestra Carta Magna, ley 14.250, Art 6 de la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales y en instrumentos internacionales, tales como el Convenio de OIT N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Art. 4), Arts. 2,11 y concordantes del Convenio N° 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación y el N° 154 sobre la negociación colectiva (Arts. 2, 5, 7 y 8).

En esa dirección, es el propio Estado el que protege a todo trabajador individualmente considerado y, correlativamente también ampara su derecho a agremiarse y concertar convenios colectivos de trabajo.

En el proceso de acción colectiva, las partes se desenvuelven en una situación recíproca de mayor equilibrio y, con facultades para establecer condiciones de empleo, que terminan incorporándose al otro sector principal del ordenamiento laboral, esto es, el Derecho Individual del Trabajo. El objeto de los CCT es institucionalizar y regular relaciones individuales de trabajo subordinado, fijadas en forma colectiva entre prestadores y dadores de trabajo (Manual de Derecho Laboral - Julio Armando Grisolía, Capítulo XXI Negociación Colectiva, Convenios Colectivos, pág. 821).

Las convenciones colectivas se erigen en fuente normativa típica del contrato laboral y son el fruto de la negociación colectiva, entendido como un bien jurídico de tutela especial. Tal es la importancia

que revisten estos instrumentos como resultado de los espacios de discusión, que desconocerlos o limitarlos importaría subvertir el mandato constitucional y convencional con la consecuencia de deslegitimar las funciones y la naturaleza propia de los sindicatos y de las entidades que representen al sector empresarial. En ese sentido Justo López los define como un “acto normativo autoritario de autonomía colectiva” (citado por Ackerman, Mario E. -Director-, “Tratado de Derecho del Trabajo”, Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe,2.007, t. VIII, “Relaciones Colectivas de Trabajo”, p. 355).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación sostiene que los convenios colectivos constituyen una manifestación cualificante de la función autorreguladora de las organizaciones sindicales y de empleadores, frente a la realidad dinámica. Para el Alto Tribunal, tanto las exigencias económicas, técnicas y productivas como los derechos o intereses individuales deben encontrar un adecuado balance en la conformación colectiva de las condiciones de trabajo, y ese balance sólo puede concebirse en un marco de respeto de las libertades recíprocas de los negociadores y sus representados.

Asimismo, en resguardo de la voluntad de negociación convencional, nuestro Máximo Tribunal provincial tiene dicho mediante sentencia N° 136 del 10-3-2009, recaída en autos “Ansonnaud, Luis Alberto vs. Aguas del Aconquija S.A. y otros s/ Cobro de pesos”, que “En primer lugar, no cabe prescindirse que, a diferencia de lo que acontece en el derecho individual del trabajo donde el trabajador es la parte más débil y está en un plano de desigualdad -inferioridad- respecto del empleador, en el derecho colectivo del trabajo ambos sujetos -la entidad gremial y la representación empresarial-, se encuentran equilibrados en cuanto a su poder de negociación, operando la autoridad administrativa como control de legalidad”.

En este marco, las convenciones colectivas de trabajo forman parte de un esquema de valores superiores, inherentes a la condición humana -en tanto manifestación de las libertades individuales y colectivas- que imprime en estos acuerdos vigencia y eficacia normativa, y les otorga el reconocimiento como fuente de derecho que dimana del Art. 1 LCT.

2.1 Efectuadas las aclaraciones precedentes en relación a la premisa interpretativa que sustentará la línea argumentativa del decisorio, procederé a examinar las normas colectivas que motivaron la presente controversia:

a) El CCT N° 130/75 fue celebrado el 25 de julio de 1975. En él intervinieron, entre otras, la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina y la Cámara Argentina de Comercio. Este convenio, prevé que será de aplicación a todos los trabajadores que se desempeñen como empleados u obreros en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro o como administrativos en explotaciones industriales en general, o que tengan boca de expendio de los productos que elaboran, y en las agropecuarias, todos los que son representados por la Confederación General de Empleados de Comercio y sus filiales en todo el país. Asimismo, prevé que será aplicable a los empleados de la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina, y sus filiales, de los Institutos y Organismos que integraren la citada Confederación y los ocupados por las entidades gremiales empresarias cuyas actividades estén encuadradas en el mismo.

b) El 10/08/2017, Citytech S.A y la Sociedad de Empleados y Obreros del Comercio celebraron el CCT 1622/19E, cuya letra determina expresamente que tendrá un período de vigencia desde el 1/5/2017.

En su artículo 2 establece que será aplicable a empleados dependientes de la demandada de la provincia de Tucumán y, consagra la aplicación supletoria del CCT 130/75.

El acto administrativo de homologación por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, (en adelante MTESS), fue obtenido el 23/10/2019 por resolución N° 1909/19-APN-SECT, dictada en el expediente 1.772.065/17.

c) El CCT N° 781/20 firmado el 24/10/2019, por la Federación Argentina de empleados de Comercio y Servicios –FAECYS- y por la Cámara Argentina de Centros de Contacto (CACC), se encuentra homologado por la autoridad de aplicación mediante Resolución n° 880/2020 del MTE y SS (29/07/2020), que fue debidamente publicada el 03/08/2020.

Regula la actividad concreta desarrollada por las empresas prestadoras de Servicios de Contacto y Procesos de Negocios para terceros (Art. 1) y es aplicable a trabajadores que se desempeñen en dichas empresas dentro del ámbito del territorio nacional, con excepción de la ciudad de Córdoba (Art. 3).

3. Ahora bien, en el análisis de la cuestión traída a estudio, cabe señalar que el tema del encuadre convencional, entraña una discusión netamente judicial que gira en torno a establecer si un determinado trabajador, sector o grupo de trabajadores, queda comprendido dentro del ámbito personal o profesional de aplicación de un convenio colectivo de trabajo, de acuerdo a la representatividad de las partes signatarias del acuerdo respecto de aquel o aquellos.

Para ello, resulta necesario analizar lo establecido por la normativa vigente en materia de negociación colectiva (ley N° 14.250), sus modificatorias; y los convenios colectivos en particular:

a) En ese orden de ideas, el Art. 3 inc. e) de la ley 14.250 prescribe que los convenios dentro de sus contenidos obligatorios deberán contemplar por escrito el período de vigencia pero nada dice respecto de límites máximos o mínimos dirigidos a las partes, los que los dota de plena disponibilidad para el tratamiento del ámbito temporal. La prerrogativa legal se ajusta, en este caso, a los preceptos contemplados en el artículo 14 bis en materia de libertad sindical y derecho a la negociación colectiva en tanto respetan el libre establecimiento del plazo de vigencia como contenido de la negociación (Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo, Director Julio C. Simon, Coordinador Leonardo Ambesi, Tomo II, pág 6).

Al respecto, Héctor García afirma: *"Nuestra legislación no impone límites a la vigencia del convenio colectivo; no establece períodos mínimos ni máximos, lo cual otorga plena disponibilidad a las partes sobre el ámbito de aplicación temporal, que pueden entonces configurarlo en unidades de tiempo (una fecha o un número de meses o de años) o también en función de la realización de una obra o un servicio determinados. Las partes se encuentran habilitadas incluso para acordar la retroactividad, total o parcial, del convenio, así como para estipular períodos de vigencia indeterminados, respetando, en todos los supuestos, la obligación formal de expresarlo por escrito en el instrumento (12), conforme ordena el art. 3°, inciso e), LNC: 'Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:...e) El período de vigencia'"* (Ultraactividad y sucesión de convenios colectivos en el ordenamiento argentino, más algunas nuevas apreciaciones en torno a la tesis de la 'incorporación al contrato de trabajo'", DT 2015 (marzo), 495, La Ley AR/DOC/70/2015) (cfr. CSJT en la causa "Varvaro Víctor Adolfo vs. Citytech S.A s/cobro de pesos", sentencia N° 1611 del 18/11/2023).

b) Según lo establecido en los Arts. 1, 3 inciso b) y 4 primer párrafo de la Ley 14.250 (texto ordenado según Decreto n° 1135/2004), lo relevante a la hora de determinar el ámbito de aplicación personal del convenio colectivo de trabajo, es que la parte trabajadora -a través de la entidad sindical de la actividad- y la patronal -por medio de las cámaras empresarias que nuclean determinada actividad- estuvieran representadas en su negociación y firma, independientemente que los trabajadores y empleadores que resulten comprendidos, revistan o no, el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

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

c) De conformidad con el art. 5 de la Ley N° 14.250 -sustituido por el art. 12 de la Ley N° 25.877: *“Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso”.*

La norma es categórica en cuanto a que -a falta de disposición expresa de las partes colectivas- el comienzo de vigencia de los convenios colectivos está dado por el acto administrativo de homologación. (“Varvaro Víctor Adolfo vs. Citytech S.A s/cobro de pesos”, sentencia N° 1611 del 18/11/2023).

Además, distingue entre el acto que resuelve la homologación o el registro, según el caso, porque los convenios colectivos de empresa o grupo de empresas pueden directamente ser registrados y no requieren homologación si no lo solicita una parte (Art 4, párrs 3° y 4°, ley 14250). En cambio los convenios nacionales, regionales o de otro ámbito territorial, el convenio intersectorial o marco, los convenios de actividad y de profesión, oficio o categoría, siempre requieren homologación (Derecho Colectivo del Trabajo, Carlos Alberto Etala, pág 368).

d) Jurisprudencialmente se ha establecido que *'las convenciones colectivas de trabajo para tener la eficacia de tales, requieren la homologación del Ministerio de Trabajo. Ello, para que su obligatoriedad no se limite a quienes lo suscribieron sino para que abarque a todos los trabajadores y empleadores de la actividad'* (Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil y Comercial Federal, sala II 12/08/1997 Antuña, Víctor c. Ministerio de Defensa -Prefectura Naval-. LA LEY 1998-A, 219)”.

La homologación es el acto por el cual el estado, a través del MTESS aprueba la convención colectiva pactada por las partes, otorgándole efecto de generalidad e imperatividad para todos lo sujetos comprendidos en su ámbito (Manual de Derecho Colectivo del Trabajo, Mariano Recalde, pág. 385).

La homologación tiene carácter constitutivo: si no está homologado, el acuerdo de las partes no tiene valor de CCT, ni siquiera de contrato de derecho privado, que obliga a quienes lo han suscripto - excepto el convenio de empresa. (Manual de Derecho Laboral - Julio Armando Grisolía, Capítulo XXI Negociación Colectiva, Convenios Colectivos, pág 823).

3.1 Sentado lo anterior, es dable poner de relieve que los convenios referenciados en el apartado 2.1, han sido celebrados y suscriptos por las partes legitimadas para ello, tanto por el ámbito sindical como empresario, no han sido objetados por sus firmantes y han sido homologados por la autoridad administrativa, y debidamente registrados.

Entonces, a efectos de precisar la fecha de entrada en vigencia de los respectivos CCT, cabe tener presente que:

a) El convenio mercantil 130/75 abarca actividades mercantiles o comerciales, que comercialicen bienes o servicios en todo el ámbito del país (Arts. 1 y 2). La aplicación de este convenio con anterioridad al CCT 781/20, encuentra su fundamento en la Resolución 782/2010 que homologó el acuerdo entre FAECyS y entidades empresarias, y estableció condiciones laborales y salariales para los trabajadores comprendidos en el CCT 130/75. En el Art 8 de dicha resolución, fue pactada la jornada de 36 horas semanales para los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de call center para terceros.

En ese sentido, la negociación colectiva se desarrolló en el marco del CCT 130/75, incluyendo explícitamente en sus previsiones a los trabajadores de los centros de contacto.

b) Por otro lado, el CCT 1622/19E, es un convenio colectivo de empresa y como tal - en la redacción actual del Art 4 de la Ley 14.250 - no requiere necesariamente para su vigencia ser homologado, disponiendo expresamente la aplicación retroactiva de sus cláusulas al 01/05/2017.

c) En relación al convenio de actividad N° 781/20, nuestra Corte Suprema de Justicia de la provincia, en el fallo "Medina José María vs. Aegis Argentina SA S/ Cobro de pesos" (sentencia N° 1605 del 18/12/2023) sostuvo: *"es específico de la actividad de Servicios de Contactos y Procesos de Negocios para terceros, siendo una actividad que es independiente y diferenciada de cualquier otra y que, como consecuencia de ello, requiere que se fijen de manera específica y autónoma las normas que regirán las relaciones laborales entre los trabajadores del sector y sus empleadores, lo cual aquí se fija"* (conf. Art. 2°).

Como corolario de lo expuesto, estimo que el personal dependiente de las empresas de call centers, en el comienzo de la explotación de la actividad estuvo encuadrado dentro de las implicancias del CCT 130/75. Luego, la empresa Citytech S.A reglamentó su propia actividad a través del Convenio de empresa N° 1622/19, para finalmente adherir a las disposiciones del CCT 781/20, en virtud a las especificidades y particularidades propias de la actividad.

Tengo presente que el convenio de empresa comenzó a regir desde el 01/05/2017, atenta a la estipulación particular y expresa que contiene en sus disposiciones. En lo que respecta al CCT de actividad 781/20 estaré a la fecha de su homologación, la cual tuvo lugar el 29/07/2020.

3.2 Sentado el criterio relativo a la vigencia de las normas colectivas, a los fines de poder establecer el encuadre convencional que corresponde dar al caso concreto es un dato relevante a considerar la fecha de inicio del vínculo laboral, lo que aconteció el 06/05/19.

En consecuencia, no puedo dejar de soslayar que la actora comenzó a trabajar en relación de dependencia para la demandada, encontrándose vigente el régimen convencional 1622/19E, lo que determina que nunca estuvo al amparo del CCT 130/75, por cuanto ingresó con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la convención colectiva.

A más de lo expresado, la parte actora no cuestionó la representación de las partes signatarias del convenio, como tampoco el alcance de su representatividad.

En consecuencia, a la luz de la preeminencia de la autonomía de la voluntad colectiva, considero el vínculo laboral entre la Sra. Caceres y Citytech S.A se estructuró bajo la aplicación del Acuerdo de empresa 1622/19E, articulado con el CCT 781/2020, especifico de la actividad, a partir de su homologación ocurrida el 29/07/2020. Así lo declaro.

4. En relación a la categoría de la trabajadora, determinada la aplicabilidad del CCT 1622/19E, articulado con el 781/20 a la relación habida entre las partes, debo establecer, conforme a las labores realizadas, qué categoría le correspondía a la trabajadora dentro de los respectivos convenios.

El convenio de empresa en su Art 8 contempla la categoría 1 (personal de mantenimiento), categoría 2 (personal administrativo), categoría 3 (personal ejecutivo multicanal) y categoría 4 (personal de operación). Esta última agrupa 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 la tarea y seguidamente, enuncia las tareas comprendidas: atención al cliente, mesa de ayuda/soporte técnico, gestión de servicios, soporte operativo y jerárquico.

Atenta a que las características propias de las tareas ejecutadas por la Sra. Caceres, considero que detentaba la categoría 4 del CCT 1622/19E, (la que además, se corresponde con el personal de la categoría 3 operación A, del CCT 781/20, de conformidad con su Art. 9). Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTION

Remuneración que debía percibir la actora de conformidad con sus condiciones laborales. Existencia de diferencias salariales.

1. Como lo sostuve al comienzo de estos fundamentos y al tratar la primera cuestión, la Sra. Caceres, cumplía las funciones de agente telefónica primero encuadrada como agente de categoría 4 del convenio de empresa, que se corresponde con la del personal de operaciones A de la categoría 3 del CCT 781/20 de actividad, con una jornada de 6 horas diarias y 30 horas semanales.

2. La cuestión litigiosa radica entonces en determinar que se entiende por jornada legal o convencional vigente para los trabajadores de call center y que remuneración le correspondía percibir a una trabajadoa que, como en el presente caso, trabajaba por debajo de la jornada máxima legal de 8 horas diarias y 48 horas semanales (ley 11.544).

Así las cosas, la clave dirimente consiste en dilucidar si la jornada de 6 horas diarias y 30 horas semanales que cumplía la accionante en el call center de la demandada, obligaba a esta última al pago de un salario completo, o de uno reducido y proporcional a las horas trabajadas.

3. Sentado lo anterior, es oportuno mencionar que el Convenio de empresa 1622/19 en su art. 4, determina para los trabajadores comprendidos en la categoría 4 de operaciones, un sistema de jornada de hasta 36 horas semanales como máximo, conforme lo establecido por el art. 198 LCT. A su vez, en casos de jornadas por un tiempo menor a las 36 horas, el salario básico será el establecido en la escala salarial del convenio, según la extensión de la jornada pactada.

Por su parte, el CCT 781/20 prevé en idéntico sentido: una jornada máxima de 36 horas semanales para categoría operaciones A y B, también conforme Art. 198 LCT y pago acorde a las escalas previstas en su Art. 10.

Lo antes expuesto, me permite arribar a las siguientes conclusiones:

a) Ambas normas colectivas fijaron para los trabajadores de call center pertenecientes a la categoría operaciones, una jornada laboral máxima de 36 horas semanales. Tal regulación guarda correspondencia con lo mentado por la Resolución 782/2010 del Ministerio de Trabajo. Esta última, al considerar las condiciones especiales en las que desarrollan su actividad los trabajadores de empresas de servicios de call center determinó un régimen de jornada laboral de hasta 6 días por semana, laborables 6 horas diarias, estableciendo que el salario se liquidaría según el régimen de jornada acordada.

b) Las cláusulas contenidas en los convenios, encuadran la jornada pactada en las previsiones del Art 198 de LCT, norma que estipula una modalidad de contratación con jornada laboral reducida y enumera los supuestos en lo que es factible reducir la máxima legal, entre ellos: las disposiciones reglamentarias, contratos individuales o convenios colectivos.

c) La jornada y la remuneración, constituyen condiciones de trabajo, que forman parte indudable de las facultades de negociación con las que cuentan los representantes sindicales para acordar con el conjunto de entidades empleadoras. Tal fue el criterio sostenido por el Máximo Tribunal Provincial en la causa Rodriguez Daniela Soledad vs. Aegis Argentina S.A. s/ cobro de pesos (sentencia del 29/11/2023).

En ese contexto, resulta perfectamente posible que colectivamente se negocie la reducción de la jornada máxima y se convenga una remuneración proporcional a las horas trabajadas. Esto como consecuencia del principio según el cual el tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo determina la medida en que se adquiere su derecho a percibir una remuneración.

Por otro lado, no pierdo de vista, que desde el inicio al fin de la relación laboral, la actora devengó su salario de manera proporcional a las horas trabajadas, y que se desprende de la cláusula G del compromiso de aceptación de condiciones laborales y contractuales, suscripto por la trabajadora, que la jornada de trabajo es reducida, y que el salario sería proporcionalizado de acuerdo a la jornada de trabajo efectivamente trabajada.

De esta manera, las partes de manera individual y en el marco de lo colectivo, establecieron una jornada de labor inferior a la máxima habitual; y en consecuencia, resulta totalmente válido que el salario de la accionante haya sido percibido en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

Sobre el particular, añado que los principios integrantes del derecho colectivo del trabajo deben constituirse en guía para una interpretación sistémica y armónica de las cláusulas convencionales.

Por consiguiente, considero que la reducción del salario en proporción a las horas trabajadas, pactada en el contrato individual como en convenios colectivos debidamente homologados, impide reclamar el devengamiento de la remuneración de un trabajador de jornada completa, por lo que no corresponde el reclamo de diferencias salariales articulado por la trabajadora. Así lo declaro.

TERCERA CUESTION

Distracto: causa y justificación

1. Ambas partes coinciden en sus postulaciones iniciales en que el acto que puso fin al vínculo laboral, fue el despido indirecto configurado por la trabajadora por TCL del 09/06/22. Sin embargo, y respecto de la fecha del distracto, el Correo oficial ha informado que la misiva rupturista fue entregada a la accionada el 10/06/21, fecha esta que declaro como de extinción del vínculo, de conformidad con la teoría recepticia imperante en el fuero.

2. Sentado lo anterior, pongo de relieve que de manera previa al despido, la Sra. Caceres, el 04/05/22, intimó a su empleadora a que *"(...) proceda a rectificar mi situación laboral ante AFIP conforme reales condiciones laborales y en virtud de lo previsto por la Resolución N°782/2010 del MTEySS, resultando el CCT N° 1622/19 notoriamente inconstitucional y vejatorio de las garantías prescriptas por el art. 14 bis y cctdtes. de la Constitución Nacional. (...) proceda al pago de las diferencias salariales resultantes por los períodos no prescriptos. (...) proceda al pago e ingreso a los organismos de la seguridad social, sindicato, fiscal y ART, más los intereses y multas que pudieren corresponder, en los términos del art. 1° del Decreto 146/2001; todo ello conforme lo intimado previamente. (...) bajo apercibimiento en caso de silencio, negativa o incumplimiento de considerarme gravemente injuriada y despedida (...)".*

Ante la negativa de la accionada, intimó dos veces más en igual sentido, y ante las respuestas negativas de la accionada, en cumplimiento con el Art. 243 de la LCT, configuró el despido en los siguientes términos: *"(...) Ante su negativa, reticencia e incumplimiento infundado a cumplir con las obligaciones a su cargo, debidamente intimado, y al no adecuar su conducta al orden público laboral, liquidar correctamente mis haberes, abonar las diferencias salariales resultantes por los períodos no prescriptos, rectificar mi calificación laboral y condición ante AFIP e ingresar los aportes y contribuciones, es que me considero gravemente injuriada y me doy por despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad de conformidad con lo prescripto por los arts. 24 y 246 LCT.- (...)".*

Ahora bien, conforme lo tratado en la primera y la segunda cuestión, la trabajadora se encontraba correctamente categorizada y remunerada de acuerdo a sus reales condiciones laborales, y que no corresponde el reclamo por diferencias salariales. A su vez, a través del informe de AFIP del

26/06/23 en el CPA2, se desprende que la accionada realizó los aportes y contribuciones correspondientes.

3. En consecuencia, al no haberse demostrado la concurrencia de ningún extremo justificativo de la decisión rupturista, que habilite el desplazamiento del principio de conservación del contrato de trabajo (Art.10 de la LCT), considero que el contrato de trabajo que medió entre las partes se extinguió por despido indirecto injustificado. Por lo tanto, la Sra. Caceres no tiene derecho al cobro de las indemnizaciones previstas en los Arts. 232, 233 y 245 de la LCT, que reclama. Así lo declaro.

CUARTA CUESTION

Procedencia de la sanción prevista en el Art. 275 LCT

La parte actora solicita que condene a la demandada en los términos del Art. 275 de la LCT, por cuanto entiende que su conducta se encuentra inmersa en lo establecido por la norma en su segundo párrafo, y que encuentran acreditados los extremos que prevé para su concesión, es decir, la conciencia de la sinrazón y actos cometidos en fraude al trabajador, abusando de la necesidad o inexperiencia del trabajador

Ahora bien, analizada la cuestión planteada a la luz de las constancias de la causa -y con el correspondiente criterio restrictivo que dicha sanción tiene-, considero que no resultan acreditados los presupuestos necesarios para calificar la conducta de la demandada como temeraria y maliciosa; más aun al tener en cuenta que las pretensiones del actor fueron rechazadas luego de un análisis pormenorizado del cuadro fáctico y la prueba aportada.

En consecuencia, corresponde no hacer lugar a lo solicitado por la parte actora, en relación a la aplicación de lo normado por el Art. 275 de la LCT.

QUINTA CUESTION

Procedencia de los rubros reclamados.

El actor pretende el cobro de la suma de $2.268.521,27, o lo que en más o en menos resulte de las pruebas de la causa por los conceptos detallados en la planilla anexa a la demanda, de la que se desprende además, que a esa suma arriba luego de haber descontado la $59.446,96, monto que expresa fue pagado a cuenta.

Conforme lo prescribe el artículo 214 inc. 6 del CPCyC (supletorio), se analizarán por separado cada rubro pretendido a la luz de lo normado por el CCT 781/20 aplicable.

1. Indemnización por antigüedad (Art. 245 de la LCT); Indemnización sustitutiva por preaviso; SAC s/preaviso, Integración mes de despido; SAC s/ integración mes de despido.

Los rubros reclamados no resultan procedentes, en atención a que el vínculo entre las partes se extinguió por despido indirecto injustificado, de conformidad con lo tratado en la tercera cuestión. Así lo declaro.

2. Vacaciones proporcionales 2022

Al tener en cuenta que la parte demandada no acreditó documentalmente el pago de este rubro reclamado por la accionante, resulta procedentes y su cuantía la especificaré en la planilla que forma parte de la presente sentencia. Así lo declaro.

3. Diferencias salariales, vacaciones y SAC

Conforme lo tratado en la primera y segunda cuestión, a la actora no le corresponde el pago de diferencias salariales, de vacaciones y de SAC. Así lo declaro.

4. Multa Art. 80 LCT

El Art. 80 de la LCT, regula lo que a nivel doctrinario y jurisprudencial, se afirma que son dos obligaciones del empleador: a) la entrega de la constancia documentada del depósito de los aportes y contribuciones correspondientes a la seguridad social y sindicales y b) la entrega de un certificado de trabajo, con las indicaciones que prevé el segundo párrafo del mismo artículo, a las que debe adicionarse la información sobre la formación profesional adquirida por el trabajador, de acuerdo con la modificación introducida por la Ley 24576.

Es necesario poner de manifiesto, que el Art. 80 de la LCT, se complementa con la norma del Art. 12 inc. g de la Ley 24.241, en tanto que el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, pone en cabeza de los empleadores la obligación de extender a los afiliados y beneficiarios del sistema, las certificaciones de los servicios prestados, las remuneraciones percibidas, los aportes retenidos y toda otra documentación necesaria para el reconocimiento de servicios u otorgamiento de cualquier prestación (Ackerman, Mario E. -Director-, "Tratado de Derecho del Trabajo", Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2005, t. III., pags. 64/66).

Por el Art.45 de la Ley 25345, se agrega un último párrafo al Art. 80 de la LCT, por el cual se sanciona la no entrega de las certificaciones dispuestas, con una indemnización a favor del trabajador y a cargo del empleador. Pero además el decreto 146/01, al reglamentar el Art. antes referido, introdujo un requisito: la intimación fehaciente al empleador, transcurridos 30 días corridos del despido para su entrega.

Tal situación se encuentra acreditada en la causa. Ello se desprende del TCL remitido por la actora el 11/07/22. En esta pieza postal, la Sra. Caeceres intimó a la empleadora, ya transcurridos los 30 días corridos del distracto (10/06/22), a la entrega de las certificaciones del Art. 80 LCT, bajo apercibimiento de ley. Por otro lado, la demandada no ha demostrado haber efectuado su entrega.

En consecuencia, considero que el pago de este rubro resulta procedente, así como el reclamo de la entrega de la certificación de servicios y remuneraciones y certificado de trabajo, que deberá hacer la demandada a la trabajadora, bajo apercibimiento de aplicar astreintes. Así lo declaro.

5. Sanción Art. 2 Ley 25.323

El rubro reclamado no resulta procedente, en atención a que el vínculo entre las partes se extinguió por despido indirecto injustificado, de conformidad con lo tratado en la tercera cuestión. Así lo declaro.

6. Multa Decreto 886/2021 (arts. 5° y 6°)

Mediante decreto de necesidad y urgencia N° 34/2019, vigente a partir del 13/12/2019, se declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de 180 días, y se impuso por ese plazo, en forma transitoria, una duplicación de las indemnizaciones por despido sin justa causa. En el presente caso, la norma se encuentra vigente, por cuanto dicho decreto, fue pasible de distintas modificaciones y prórrogas, que ampliaron su vigencia, siendo aplicable dada la fecha de extinción del vínculo, el N°886/21.

Sin embargo, el presupuesto fáctico para la aplicación de la sanción, es el "despido sin justa causa", aplicable a todos los despidos que no tengan causa justificada, o sea, a todos los despidos que tienen su causa en la conducta del empleador y que den lugar al derecho del trabajador a cobrar la indemnización por antigüedad.

Así las cosas, y conforme lo resuelto en la tercera cuestión, al tratarse de un despido indirecto injustificado, el pago de este rubro reclamado por la actora resulta improcedente.

SEXTA CUESTION

Intereses. Planilla. Costas y honorarios

1. Intereses

Ahora bien, atento a la naturaleza alimentaria de los créditos reclamados por la actora; el transcurso del tiempo; la depreciación monetaria; la situación de emergencia en la cual se encuentra atravesando nuestro país, al igual que el proceso inflacionario, de público y notorio conocimiento; los salarios impagos, deberán ser actualizados con el método de la tasa activa del Banco Nación Argentina desde que las sumas son debidas (Arts. 128 de la LCT) y hasta su efectivo pago (cfr. Art. 47 del CPL).

Ello, con sustento en la doctrina legal sentada por nuestra CSJT en sentencia N° 1422/2015 del 23/12/2015 "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones" conforme la cual el Alto Tribunal ratifica la decisión de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina (conf. CSJT, sentencias N° 937 del 23/09/14, N° 965 de fecha 30/09/14, N° 324 del 15/04/2015, entre otras), y expresa que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes: "En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago" (Dres. Gandur -dis. parcial - Goane - dis. parcial - Sbdar - Posse - Pedernera) y en base a lo dispuesto por el Art. 768 del Código Civil y Comercial de la Nación, considero que deviene razonable la aplicación de dicha tasa de interés. Así lo declaro.

En consecuencia, corresponde practicar la planilla discriminatoria de condena.

2. Planilla de Capital e Intereses

Como base de cálculo para la confección de la planilla, los rubros declarados procedentes, serán calculados, sobre la base de remuneración percibida por la actora, de conformidad con los recibos de haberes presentados en la causa.

Pongo de manifiesto que, al haber reconocido la actora haber percibido la suma de $59.446,96, lo que se corrobora con el informe del Banco HSBC agregado el CPA3 el 07/07/23, dicha suma será descontada del total de la condena. Así lo considero.

Adjunto planilla de capital e intereses en archivo en formato PDF, la cual forma parte integrante de la presente resolución.

3. Costas

En cuanto a la imposición o distribución de costas, considero que, debe evaluarse desde una visión global del juicio y no por análisis aritméticos de las pretensiones y resultados (cfr. Arazi Roland y Fenochietto Carlos, Régimen del Código Proc. Civ. y comercial de la Nación, Astrea, 1994, p. 120, citado por CSJT, en sentencia n° 415, del 07.06.04).

Es principio general que el uso de la facultad legal de eximición -total o parcial- del cargo de las costas, reconoce un margen de prudente discrecionalidad que el juzgador debe llenar racionalmente

atendiendo a las particulares circunstancias del caso. Tal criterio se corresponde con el innegable carácter excepcional que reviste toda exención en la materia, como consecuencia de la imperatividad con que ha sido consagrado el principio del vencimiento objetivo en nuestra ley ritual.

Por ello, si bien fueron rechazados la mayoría de los rubros reclamados por la actora, no pierdo de vista que la presente acción ha sido interpuesta con anterioridad a los pronunciamientos emitidos por nuestro Máximo Tribunal Provincial sobre la materia objeto central del debate, por lo que estimo que la accionante tuvo razones probable para litigar conforme Art 61 inc 1 del CPCC.

Por lo expuesto, y de conformidad con lo dispuesto en el Art. 61 de la Ley 9.531 de aplicación supletoria, impongo las costas por el orden causado. Así lo declaro.

4. Honorarios

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inc. B del CPL. Atenta al resultado arribado en la litis, es de aplicación el Art. 50 inc. 2° de la citada normativa, por lo que tomo como base regulatoria el 30% del monto de la demanda ($2.268.521,27) actualizado al 30/04/2024 (6.648.700,10) cuyo monto asciende a la suma de **$1.994.610,03.**

Al tener presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito, lo dispuesto por los art. 12, 15, 38, 42 y concordantes de la Ley N° 5.480, art. 51 del CPL, art. 1 de la Ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6715, regulo los honorarios de la siguiente manera:

a) Al letrado **Mariano Arturo Caffarena,** por sus actuaciones profesionales en el carácter de apoderado de la parte actora, en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de **$247.331,64** (8 % + 55% por el doble carácter), más el 10% correspondientes a los aportes Ley N° 6.059, (Art. 26 inc. k). Sin embargo, en virtud de lo establecido por el Art. 38 último párrafo de la Ley N° 5480, siendo que el monto resultante por la actuación en el proceso principal es inferior al valor mínimo sugerido para una consulta escrita del Colegio de Abogados de Tucumán, sus honorarios profesionales no podrán ser inferiores a dicha suma, por lo que corresponde regular sus honorarios profesionales por su actuación en la suma de $ **350.000,00.**

b) Al letrado **Rafael Rillo Cabanne**, por sus actuaciones en el carácter de apoderado de la parte demandada en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de **$340.081,01** (11 % + 55%, por el doble carácter), más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N° 6.059 (Art. 26 inc. k). Sin embargo, en virtud de lo establecido por el Art. 38 último párrafo de la Ley N° 5480, siendo que el monto resultante por la actuación en el proceso principal es inferior al valor mínimo sugerido para una consulta escrita del Colegio de Abogados de Tucumán, sus honorarios profesionales no podrán ser inferiores a dicha suma, por lo que corresponde regular sus honorarios profesionales por su actuación en la suma de $ **350.000,00.**

Por ello,

RESUELVO

I. RECHAZAR la demanda promovida por la Sra. Ivana Patricia Caceres, DNI N° 42.547.001, con domicilio en calle Próspero Garcia N°148, piso 14 "B", de esta ciudad, en contra de **CITYTECH S.A.** , CUIT N° 30-70908678-9, con domicilio en Jen Av. Adolfo de la Vega N°473, de esta ciudad; en relación de los siguientes rubros y sanciones, que se especifican a continuación: Indemnización por antigüedad (Art. 245 de la LCT); Indemnización sustitutiva por preaviso; SAC s/preaviso, Integración

mes de despido; SAC s/ integración mes de despido, Diferencias salariales, de vacaciones y de SAC y sanción Art. 275 LCT.

En consecuencia, **ABSUELVO** a la accionada de los rubros detallados precedentemente.

II. ADMITIR el pago de los rubros vacaciones proporcionales 2022 y multa Art. 80 LCT. En consecuencia, condeno a la demandada:

a) al pago de la suma total de **$455.690,88**.

b) a la entrega de la certificación de servicios y remuneraciones y el certificado de trabajo a la Sra. Caceres, bajo apercibimiento de aplicar astreintes.

c) lo dispuesto en los apartados: **a)** y **b)** de este punto, deberá hacerse efectivo dentro de los **DIEZ (10) DÍAS** de quedar firme la presente resolución.

III. IMPONER LAS COSTAS, en el orden causado, conforme lo tratado.

IV. REGULAR HONORARIOS: a) al letrado **Mariano Arturo Caffarena** en la suma de **$350.000,00**, más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N° 6.059 (Art. 26 inc. k); **b)** al letrado **Rafael Rillo Cabanne** en la suma de **$350.000,00**, más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N° 6.059 (Art. 26 inc. k);

Los honorarios regulados deberán ser abonados dentro de los **DIEZ (10) DÍAS** de quedar firme la presente resolución.

V. Firme la presente, **PRACTICAR PLANILLA FISCAL** a los fines de su reposición (Art. 13 Ley 6204).

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

REGISTRAR Y COMUNICAR.

Actuación firmada en fecha 17/05/2024

Certificado digital:
CN=MENA Ana Maria, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 23123523644

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