Expediente: **506/22**
Carátula: **FIGUEROA ROMERO VALERIA STEFANIA C/ CITYTECH S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 1**
Tipo Actuación: **FONDO (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)**
Fecha Depósito: **31/08/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20335405006 - FIGUEROA ROMERO, VALERIA STEFANIA-ACTOR
23148866279 - RILLO CABANNE, RAFAEL EDUARDO-POR DERECHO PROPIO
23148866279 - CITYTECH S.A., -DEMANDADO
20335405006 - FERNANDEZ, NAHID ALAN-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y SEG.SOC.P/PROF.DE LA PROV.DE TUC., ----
90000000000 - ESPINILLO, NAHUEL NEHUEN-COAPODERADO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 1

ACTUACIONES N°: 506/22

H103215260229

JUICIO: " FIGUEROA ROMERO VALERIA STEFANIA c/ CITYTECH S.A. s/ COBRO DE PESOS "
EXPTE N°: 506/22

San Miguel de Tucumán, agosto de 2024.

AUTOS Y VISTOS:

El recurso de apelación interpuesto por la demandada en contra de la sentencia n.° 678 de fecha 21/11/2023 dictada por el Juzgado del Trabajo de la IX° Nominación, de los que,

RESULTA:

Que el Juez del trabajo de I° instancia de la IX° nominación dictó sentencia definitiva por la cual **ADMITE LA DEMANDA** promovida por VALERIA STEFANIA FIGUEROA ROMERO, en contra de Citytech SA, a quien **ORDENA** a que, en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente sentencia, proceda a REINSTALAR a la actora a su puesto habitual de trabajo, a regularizar su situación registral y salarial en AFIP, recibos de sueldos y libro especial art. 52 de la LCT conforme empleada de jornada completa perteneciente a la categoría administrativo B del CCT 130/75. También **CONDENA A CITYTECH SA** al pago de la suma de $9.317.020,86 (pesos nueve millones trescientos diecisiete mil veinte con 86/100) a favor de la actora en concepto de salarios caídos desde la fecha de despido hasta esta sentencia y diferencias salariales desde octubre 2019 hasta agosto 2021, diferencias de sac de diciembre 2019, junio 2020, diciembre 2020 y junio 2021. En caso de no cumplir con la reinstalación en forma inmediata conforme lo ordenado, la parte actora podrá requerir que se incorporen los salarios caídos posteriores a noviembre de 2023 -último mes de cálculo en la planilla adjunta- hasta el período correspondiente a la efectiva reincorporación, para lo que se deberá tener en cuenta la escala salarial vigente a dicha fecha.

En fecha 21/11/2023 el letrado Rafael Rillo Cabanne -apoderado de la razón social Citytech S.A.- interpone recurso de apelación, el que fue concedido en fecha 05/12/2023 notificándoselo a los fines de expresar agravios.

El accionado expresó agravios mediante presentación de fecha 14/12/2023, apersonándose a la causa el letrado Nahuel Nehuen Espinillo en fecha 15/12/2023, expresando agravios por la demandada en fecha 18/12/23, procediéndose al desglose de los agravios del letrado Rillo Cabanne y se tiene al letrado Espinillo como co-apoderado (providencia del 28/12/2023).

Corrida vista al actor este la contesta con fecha 09/02/2024 a través de su apoderado Alan Fernández Nahid.

Elevada la causa a la Excma. Cámara de Apelación del Trabajo y radicada por ante esta Sala I, se constituyó el Tribunal que entenderá en la causa y lo que fue notificado a las partes en fecha 01/03/2024.

Dispuesta vista por las inconstitucionalidades debatidas en autos, ingresa presentación de la demandada del 25/03/24 (Dr. Espinillo), de la actora del 03/04/24 (Dr. Fernandez Nahid) y dictamen de la Sra. Agente Fiscal de Cámara del 16/04/2024, llamándose los autos a despacho a resolver y firme, pone los autos en estado de ser resueltos.

CONSIDERANDO:

VOTO DE LA VOCAL PREOPINANTE MARIA DEL CARMEN DOMINGUEZ.

I. Dentro de las facultades del Tribunal está el control de admisibilidad de la vía utilizada. El recurso de apelación interpuesto por la parte demandada cumple con los requisitos de tiempo y forma exigidos por los arts. 122 y 124 del CPL, por lo que corresponde su tratamiento.

En nuestro sistema procesal, el ámbito de conocimiento del tribunal de apelación tiene un doble orden de limitaciones: en primer lugar, el tribunal de alzada está limitado por las pretensiones planteadas en los escritos introductorios del proceso. En segundo lugar, y siempre dentro de ese marco, lo está por el alcance que las partes han dado a los recursos de apelación interpuestos. Es decir, los jueces, en la alzada, deben respetar el principio de congruencia en un doble aspecto: uno, el que resulta de la relación procesal; y el otro, nacido de la propia limitación que el apelante haya impuesto a su recurso (El recurso ordinario de apelación en el proceso civil; Loutayf Ranea, Roberto G.; Editorial Astrea, 2ª edición 2009; tomo 1, página 125).

Dado que las facultades del tribunal con relación a la causa están limitadas a las cuestiones introducidas como agravios (artículo 127, CPL), deben ser precisados.

II. En su presentación de fecha 15/12/23 el letrado Nahuel Nehuen Espinillo -apoderado de la demandada- expresa que la sentencia efectúa una apreciación parcial y aislada de las pruebas producidas, omitiendo asimismo considerar información, documentación y constancias que obran agregadas en el expediente y que resultan ser determinantes para la dilucidación de la verdad material objetiva y, por ende, para la resolución de esta contienda conforme a derecho. Expresa que esta decisión lesiona las garantías consagradas por la Constitución Nacional y no aplica correctamente el derecho vigente, por lo que solicita sea revocada con costas a la parte actora y hace reserva del caso federal.

Agrega que la naturaleza colectiva, es inherente a la propia naturaleza del convenio como fruto de una transacción grupal del sector trabajador y acorde a los orígenes de la institución garantizados por la Constitución Nacional. Por tal razón, limitar la facultad de celebrar convenios colectivos de

trabajo o descartando la validez de su contenido, se presenta como lesiva a las garantías constitucionales de la referida libertad sindical, celosamente custodiada por la referida Organización Internacional del Trabajo, haciendo reserva de hacer una denuncia ante la misma y/o ante la C.I.D.H.; sin perjuicio de los recursos que eventualmente se interpongan dentro del derecho interno, ante la CSJT o llegado el caso, ante la CSJN.

Denuncia que la cuestión ya fue resuelta por el máximo tribunal provincial respecto del CCT 1622/19E y cita la causa "Inorio Cappa, Solana M. vs Citytech" sentencia del 29/06/2023 y también el precedente de la Sala III de esta Excma. Cámara in re: "Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/Cobro de pesos" Expte. 1893/21 sentencia N° 293 del 31/10/2023.

También expresa que la aplicación del CCT 781/20 está resuelta por la CSJT en los autos "Rodríguez Daniela Soledad vs Aegis Arg. SA" y dice que la doctrina legal establecida por el Máximo Tribunal pone fin a la discusión, atento que ratifica en todas sus partes, que los empleados de empresas de *call centers*, independientemente de su fecha de ingreso, se rigen por el CCT 781/20, y no por el 130/75.

Finalmente (Cap. VIII) EXPRESA AGRAVIOS.

1. En un **primer agravio**, refiere al **El Convenio Colectivo aplicable a la actora. Absoluta inobservancia de la doctrina legal de la CSJT**

Sostiene que le agravia a su mandante que el a quo haya resuelto, con fundamento en el artículo 8 de la Ley 14.250 que, *"en el caso de disyuntiva entre convenios colectivos de trabajo, en nuestro país la jurisprudencia de antaño ha dicho que "dentro de las reglas que se conocen en doctrina para determinar la aplicación de la norma más favorable, nuestro ordenamiento legal se pronunció por la del Conglobamiento Orgánico o por Instituciones y en consecuencia ha de estarse al régimen que disciplina el respectivo instituto."*

Y que, por ello, haya concluido que: *"De la lectura de ambas convenciones colectivas, se advierte, que el CCT 130/75 tiene un ámbito de aplicación tanto personal como territorial más amplio"* y que: *"De ello puede concluirse que, en tanto está prohibido pactar por debajo del piso mínimo legal o convencional, no se encuentra acreditado que el cambio hubiese sido favorable a la dependiente para tornar válida la convención y para que pueda ser aplicado al contrato en ejecución, sino lo contrario"*.

Agrega en el punto A.II) respecto a la fecha de entrada en vigencia del CCT 1622/2019E que increíblemente, el a quo sostuvo que: "la aplicación del convenio colectivo de empresa 1622/19E comenzó a regir recién a partir del 23/10/2019 (fecha de homologación por el Ministerio de Producción y Trabajo). Al respecto, corresponde destacar el total yerro del a quo, atento a que el propio CCT 1622/2019E establece como fecha de entrada en vigencia el 01/05/2017, sostiene, para luego aclarar que esta situación, es abstracta en tanto la actora ingresó a prestar tareas para su mandante con anterioridad a esa fecha.

Refiere en el apartado A.III) a la "Falta de mención al CCT 781/20 y la inaplicabilidad de la doctrina legal de la SCJT" y dice que, conforme surge de la contestación de demanda, su mandante hizo -en reiteradas oportunidades- referencia al CCT 781/20, que fue homologado por la S.T. mediante la Resolución S.T. 880/2020 del 29/07/2020, es decir, el que estuvo vigente durante más del último año de la relación entre la Sra. Figueroa Romero y Citytech.

Afirma que el A quo omitió cualquier tipo de valoración respecto al CCT de actividad vigente al momento de la extinción del contrato, es decir, el CCT 781/20 y afirma que la cuestión de la vigencia .ya fue resuelta definitivamente por el Máximo Tribunal Provincial, en el precedente: "Rodríguez, Daniela Soledad c/ Aegis Argentina S.A. s/ Cobro de Pesos"8, Expte. Nro. 346/21, el que transcribe y reitera que la doctrina legal establecida por el Máximo Tribunal, pone fin a la discusión en los presentes actuado, atento ratifica en todas sus partes, que a los empleados de empresas de call

centers, independientemente de su fecha de ingreso, se rigen por el CCT 781/20, y no por el 130/75.

Luego en apartado A.IV) “La absoluta improcedencia de la comparación entre el CCT 130/75 y cualquier otro” dice que luego de reseñada la doctrina legal del Máximo Tribunal Provincial, sorprende a la buena fe de esa parte, la dogmática mención en la sentencia respecto a la pretendida “mayor” amplitud del CCT 130/75, y que esto implicaría que el CCT 1622/2019 sería inválido en tanto -a criterio del a quo- no fija condiciones más favorables que el primero, y que existiría una “renuncia de derechos” (que tampoco se explica).

Y afirma que la condición para la aplicación de un determinado convenio colectivo es que exista una asociación sindical con personería gremial que represente a los trabajadores del sector. También debe verificarse la representación del empleador y, obviamente, que ambas hayan participado en la negociación y concertación del convenio (aptitud representativa), situación que evidentemente ocurrió en los casos del CCT 1622/2019E y CCT 781/20.

Establecida de tal modo la norma convencional aplicable, esta desplaza a las otras posibles, aun cuando sean más favorables para el trabajador (escenario que, a todo caso, se aclara no se da en la especie). La representación efectiva de los sujetos en el pacto colectivo nunca es un elemento indiferente al momento de definir el CCT aplicable. Cita doctrina.

Afirma que respeto a la libertad sindical y a la negociación colectiva, el principio de especificidad o especialidad, resulta ser el principal elemento para valorar, a fin de resolver un eventual conflicto, que reitera, no existe. Así las cosas, no cabe duda de que tanto el CCT 1622/2019E, como el 781/20, resultan ser mucho más específicos que cualquier otro, por lo corresponde concluir que, mediante la autonomía negocial, y en virtud de las particularidades específicas de la actividad de call centers, las partes decidieron darse a sí mismas un convenio colectivo que las respetara, desplazando a cualquier otro, con el que no corresponde hacer comparación alguna. Cita jurisprudencia local y nacional que apoya su postura.

Dicho esto agrega que resulta menester recordar que la LCT, al legislar en materia de jornada, habilita a los convenios colectivos de trabajo a establecer la reducción de la jornada máxima legal y métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad, según una modificación introducida por la Ley 24.013 al artículo 198 LCT. Esta facultad otorgada a las partes, está referida exclusivamente a la posibilidad de reducción de la jornada y la distribución de ésta según las conveniencias de la actividad, a través de acuerdos colectivos que requieren el dictado de una resolución administrativa que los homologue, previo control de legalidad.

Expone que para el dictado de ese acto administrativo, el MTEySS, realiza previamente un control de legalidad, a fin de comprobar la adecuación del convenio, a las normas legales imperativas, que es precisamente lo que ha ocurrido en torno al CCT 1622/2019E (cuya fecha de vigencia se estableció a partir del 01/05/2017, y que fuera homologado en primer lugar el 16/05/2017 por la SET de Tucumán -Res. 160/14SET- y luego el 23/10/2019 por el M.T. de la Nación -Res. 1909/2019-) y al CCT 781/20 (homologado el 29/07/2020 por el M.T. de la Nación -Res. 880/2020-).

Y concluye que pretender comparar el CCT 130/75 con el CCT 1622/19 o el 781/20, cuando el primero no tiene ningún tipo de aplicación en mi mandante desde 2017, es decir más de cuatro años antes del despido de la actora, es como compararlos con el Convenio Colectivo de petroleros, o camioneros posiblemente estos sean más favorables en algunos aspectos, pero no guardan ninguna relación con la actividad de mi mandante, por lo que la mera comparación es absurda y totalmente improcedente.

Y agrega: *"A todo evento, y en virtud del principio de subsidiariedad, esta parte entiende oportuno destacar que, aun cuando pudiera sostenerse que, previo a la suscripción del convenio de empresa, a los trabajadores de call centers en general, se les pudiera haber aplicado el CCT 130/75, lo cierto es que en los hechos este convenio nunca fue aplicado a la generalidad de trabajadores sino sólo en lo que respecta a la Resolución 782/2010 del MTEySS. En efecto, incluso antes de la operatividad de los CCTs 1622/2019E y 781/20, tampoco pudo ser considerada la labor de los agentes de Call Centers, como un empleado de general, puesto que -como se advirtió- la actividad ya contaba con una regulación específica propia. En este punto, corresponde adelantar que ninguno de los dos convenios mencionados innovó en nada respecto: (i) a la jornada ni (ii) al régimen remuneratorio del personal de las empresas de call centers, sino que se ratificó la proporcionalidad en el pago de los salarios, según la jornada efectivamente trabajada, que ya establecida en la resolución 782/2010.."*.

Agrega que sorprende a su parte que la sentencia establezca que habría existido una supuesta "renuncia"; primero, porque esto habría ocurrido cuatro años antes del despido de la actora, pero además, porque en lo que respecta a la jornada y a la remuneración, ni el CCT 1622/19E ni el CCT 781/20, modificaron de ninguna manera el régimen vigente. Como sea, ni los trabajadores ni los ciudadanos tienen un derecho adquirido a que se mantenga un determinado convenio o ley, como es el caso del CCT 130/75, sostiene.

Finalmente dice que *"En conclusión, en la actividad de los call centers, el pago proporcional del salario según la jornada efectivamente trabajada, no es una innovación del CCT 781/20, sino que así fue establecida en la resolución 782/2010, situación ratificada, en todo caso, por el CCT 1622/2019E primero, y luego el CCT 781/20"*.

En el apartado A.V) "La improcedencia de la pretendida "irrenunciabilidad" de derechos" "Improcedencia de la pretendida incorporación al contrato de trabajo individual de condiciones colectivas", dice que por todo lo expuesto, y especialmente por el hecho del tiempo transcurrido desde que a la Sra. Figueroa Romero se le aplicó el régimen que ahora pretende desconocer, es que sorprende a la buena fe de esa parte que el a quo haya sostenido que existiría una "renuncia" de derechos que impediría aplicar el CCT 1622/19 (además de lo referido a su ámbito de aplicación, ya explicado). En ese marco fáctico, no es jurídicamente correcta la invocación de supuestos derechos adquiridos incorporados al patrimonio del trabajador, a la intangibilidad salarial, o al derecho de propiedad ya que, como ya se ha expedido la jurisprudencia al respecto, los eventuales derechos concedidos por un convenio pueden modificados por otro posterior, o incluso ser dejados sin efecto, sostiene.

Y agrega: *"De tal premisa se desprende que, al entrar en vigencia una nueva convención colectiva, como sucede el caso de marras, donde las partes signatarias acordaron nuevas condiciones, ésta sustituye a la anterior, aunque contenga condiciones menos ventajosas (situación que, incluso, no se verifica en la especie, por cuanto ningún argumento sólido se arrima para explicar por qué el CCT 130/75 resultaría más favorable que el 781/20), solución ésta que encuentra sustento en el art. 19 inc "a" de la Ley 14250 (texto ordenado según Dto. 1135/04 anexo I)..".." Por ello, no caben dudas de que debe rechazarse además de por abstracta y dogmática, por manifiestamente improcedente la pretensión de los actores de que prevalezca el CCT 130/75 por sobre los CCTs 1622/2019E y 781/20, atento a que, según la creencia del a quo, el primero estipularía condiciones más favorables para el trabajador"*.

Agrega que nadie tiene derecho al mantenimiento, hacia el futuro, de los beneficios derivados de normas (legales o convencionales) sustituidas o derogadas. *La regla de la condición más beneficiosa resulta –a mi criterio- ajena a esta cuestión, ya que dicha regla tiende a proteger situaciones personales más favorables, adquiridas por contrato individual o por concesión unilateral del empleador, pero no abarca las condiciones atribuidas por una norma (ley, convenio colectivo, etc.) anterior, cuya sucesión –reitero- se rige por otros criterios (el principio de modernidad y la eficacia inmediata de la norma nueva).*

Por ultimo en el item A.VI) "La categorización de la actora" dice que por lo expuesto, también agravia a su mandante que el a quo haya concluido que la actora prestaba tareas como "Administrativo B" del CCT 130/75, en lugar de aplicar la categoría correspondiente del CCT 781/20.

Como "**B) Segundo agravio: La jornada y remuneración de la actora. Absoluta inobservancia de la doctrina legal de la SCJT",** dice que como consecuencia del incorrecto encuadramiento convencional efectuado por el a quo, este entendió que resultaba de aplicación al caso de marras lo dispuesto por el CCT 130/75, situación que como advierte, conlleva a una total inobservancia de la doctrina legal de la SCJT. Y dice que *"Sentada la plena vigencia y aplicación de los CCTS 1622/2019E y 781/20 al caso de la Sra. Figueroa Romero, corresponde destacar que es en esta inteligencia, que cabe analizar la jornada aplicable a la actividad de mi mandante, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 198 de la LCT"*.

Efectúa consideraciones sobre el artículo 198 de la LCT y jurisprudencia al respeto y agrega que la sentencia resuelve la cuestión de manera harto confusa, y mediante pautas de excesiva laxitud, estableciendo que el CCT 130/75 y la Resolución Nro. 782/2010 dictada por el MTEySS el 16/06/2010, conllevarían a la aplicación de lo dispuesto en el artículo 92ter de la LCT.

Agrega que la sentencia omite -increíblemente- valorar adecuadamente el artículo 8 de dicha resolución, la cual excluye la posibilidad de aplicación del artículo 92ter LCT, en tanto aquella -expresamente- dispone que la jornada se acuerda "conforme al régimen de jornada acordada", que no es otra que la jornada reducida del artículo 198 de la LCT. *Incluso se establece que, en caso de exceso en la jornada máxima allí fijada, éste debe abonarse como hora extra, resultando aplicable en este supuesto, la carga probatoria de esta excepcional forma de prestación de tareas. Ahora bien, como habrá advertido V.E., esta última circunstancia descarta de por sí sola el pretendido redireccionamiento hacia el art. 92ter LCT, que en su inc. 2 es contundente al establecer que: "los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias ()"*.

Insiste que la misma resolución que se invoca para sustentar el reclamo (Nro. 782/2010) es la que sostiene que "el salario se liquidará conforme al régimen de jornada acordada", lo cual no es otra cosa que establecer el pago de la remuneración en forma proporcional a la debida, según la jornada acordada y efectivamente trabajada y, fue en esa lógica que su mandante abonó la remuneración de la actora y el resto de sus dependientes, respetando lo pactado colectivamente.

Agrega que desde la sanción del CCT 1622/19E (2017) y luego el 781/20, la realidad es que esta cuestión devino abstracta, por cuanto en ambos se ratificó la misma lógica: el pago proporcional de la remuneración de los trabajadores, según la jornada efectivamente trabajada por estos.

Analiza jurisprudencia y la falta de aplicación del art. 92 ter LCT al caso y concluye que en cambio, resultan aplicables las previsiones del art. 198 de la LCT, en tanto de los dichos de la propia actora surge que se habría pactado una jornada de 30 horas mensuales.

Y concluye que: *"Así las cosas, el salario percibido por la actora, se ajustó a la particular actividad desempeñada, la jornada efectivamente trabajada, y las escalas salariales negociadas colectivamente en el marco del CCT 1622/2019E primero, y luego el CCT 781/20 (aunque reitero que, en este aspecto, son idénticos)"*.

Como ***"C) Tercer agravio: Incorrecta aplicación de la jornada habitual de la actividad",*** dice que para el hipotético e improbable caso en que no se hiciera lugar al recurso que interpone, lo agravia a su mandante que el a quo haya utilizado la jornada máxima del CCT 130/75, por cuanto esa sería, en todo caso, la jornada habitual de la actividad general, pero nunca la de su mandante.

En efecto, la jornada máxima a considerar, en todo caso sería la de la actividad de mi mandante, que es de 36 horas semanales, por lo que solicita se adecúen las eventuales diferencias, a dicho marco.

Como ***"D) Cuarto agravio: Que se haya ordenado la reinstalación de la actora. A todo evento, manifiesta sobre la confusión del actor respecto a los efectos de los despidos producidos durante la vigencia del DNU***

329", dice que su mandante despidió a la actora con causa, atento al gravísimo hecho oportunamente denunciado (haber pedido una licencia laboral para justificar una inasistencia, alegando una supuesta vacunación, que no existió). Y puntualiza sus agravios en estos temas:

"D.II) Ausencia de tipicidad": Respecto a la nulidad del despido decidido por su mandante, y la consecuente reinstalación de la actora en su puesto de trabajo decidido por el a quo, esta parte entiende oportuno realizar una serie de consideraciones respecto al DNU 329 que establecía en su artículo 2: "Prohíbense los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de SESENTA (60) días contados a partir de la fecha de publicación del presente decreto en el Boletín Oficial". Por su parte, el artículo 4 establecía que: "Los despidos y las suspensiones que se dispongan en violación de lo dispuesto en el artículo 2° y primer párrafo del artículo 3° del presente decreto, no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales".

Dice que la simple lectura del primer artículo conlleva al rechazo de lo resuelto, atento a que la actora fue despedida con causa, situación completamente ajena a la normativa en cuestión.

Cita jurisprudencia y dice que la situación fáctica descripta excluye la posibilidad de que se considere que el despido dispuesto implicó sin más la violación del período de estabilidad temporal absoluta establecido a través de la prohibición de despedir contenida en el decreto 329/20 y sus sucesivas prórrogas, en forma excepcional con motivo de la pandemia, dada la complejidad de la denuncia planteada.

En concreto, la demostración de la efectiva existencia del incumplimiento invocado no es un requisito sine qua non a los fines de tornar procedente la reinstalación pretendida, pues lo cierto es que, en un terreno formal, el despido fue dispuesto en los términos del art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, supuesto no alcanzado por las normas en cuestión.

Agrega que la calificación jurídica de la obligación como de naturaleza punitiva, torna más relevante el requisito de tipicidad conforme la garantía constitucional *nulla poena sine lege*, es decir, sin que el hecho que ha de ser motivo de la reacción jurídica sea expresamente previsto por la norma.

Agrega que aun habiéndose decidido que el despido decidido por su mandante fue improcedente, esto tampoco conllevaría a la conversión del despido con causa, en uno alcanzado por la prohibición, atento a que no hay normativa alguna que así lo disponga.

"D.III) Confusión respecto a los efectos de los despidos producidos durante la conocida "prohibición"

Dice que debe destacar particularmente el yerro de la consecuencia que el A Quo le asignó a los despidos producidos durante la vigencia del DNU 329/20 (sucesivamente prorrogado). De la lectura de la norma surge que esta, en ningún momento, declara la nulidad de ningún acto. En efecto, este establece que los despidos "no producirán efecto alguno", es decir, establece la ineficacia de los despidos, y no su nulidad. Esta distinción no resulta menor, atento a que el acto ineficaz se convierte en uno válido, una vez que cese el motivo que originó su ineficacia. En este sentido, el despido con causa decidido por su mandante, fue un acto plenamente válido, pero, en todo caso, inoponible a la Sra. Figueroa Romero hasta tanto cesó la vigencia del DNU 329, afirma.

Afirma que el artículo 382 del CCyCN establece que: "Los actos jurídicos pueden ser ineficaces en razón de su nulidad o de su inoponibilidad respecto de determinadas personas". Según la normativa que regula la eficacia de los actos jurídicos, la nulidad afecta a la existencia del acto jurídico, mientras que la ineficacia, la oponibilidad de los efectos jurídicos.

Dice que en la misma inteligencia se expidió el Dr. Mario Ackerman, quien afirmó que: *"según el artículo 4to del DNU 329/2020 al limitar las consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones a la ineficacia del acto extintivo o suspensivo, según fuera el caso"*

Incluso, y aun en la hipótesis de entender que existió un acto nulo, la realidad es la cuestión resulta abstracta en este punto atento a que la normativa que regula dicho instituto conlleva a idéntica solución que la mencionada para la ineficacia, sostiene.

Agrega que la nulidad afecta a la existencia del acto jurídico mismo, mientras que la ineficacia, se refiere a la oponibilidad de sus efectos jurídicos, pero en ambos supuestos, aplicados al caso de marras, conllevan a idéntica solución.

Y que *"Basta con leer la comunicación extintiva para advertir que Citytech expresamente invocó su decisión rupturista respecto al contrato de trabajo que lo unía con la actora, cumpliendo de esa manera con el artículo 343 CCyCN, atento que el único "requisito esencial" del despido con causa, que es la invocación de la causal y la manifestación de la voluntad"*.

Como se dijo, Citytech manifestó inequívocamente su decisión de despedir a la actora, por lo que, aún en el supuesto de entender que los despidos durante la vigencia del DNU 329 fueron nulos, la solución es la misma, afirma.

Agrega que toda la jurisprudencia que tuvo que resolver casos como el presente, es pacífica al concluir que: *"la reincorporación del reclamante se tornó abstracta porque cesaron los motivos que dieron origen al dictado del decreto 329/2020 y no podría ahora ordenarse la misma frente a una situación que ya no se encuentra vigente."*

Sostiene que "*la cuestión se ha tornado abstracta porque, como dije, han cesado los motivos que dieron origen al dictado del decreto 329/2020 y no podría ahora ordenarse una reinstalación frente a una situación que ya no se encuentra vigente. Al respecto, cabe recordar que la prohibición de despidos, originalmente rigió entre el 31 de marzo al 29 de mayo de 2020, y que fue prorrogada por sesenta días por los DNU 487/2020 (B.O 19/05/2020), 624/2020 (B.O 29/07/2020), 761/2020 (B.O 24/09/2020) y 891/2020 (B.O 16/11/ 2020); para luego, mediante el DNU 39/2021 (B.O 23/01/2021), ser ampliada hasta el 25 de abril de 2021, prorrogado hasta el 31 de mayo de 2021 por el el DNU 226/2021 (BO 22/04/2021), a su vez ampliada hasta el 30 de junio de 2021 por el DNU 345/2021 (BO 28/05/2021), para ser extendida, finalmente por el el DNU 413/2021 (BO 28/06/2021) hasta el 31 de diciembre de 2021. Por ello, solicito que, en todo caso, y a todo evento, la reinstalación decidida sea únicamente hasta esa fecha, dejándose sin efecto, por improcedente y abstracta, la reinstalación de la actora con posterioridad"*.

"D.IV) Denuncia precedente idéntico de la Sala 5": cita precedente "Vazquez, Emilse Daniela c/ Citytech S.A. s/ Cobro de Pesos", de la Sala 5 .

Plantea **"en carácter subsidiario, que se haya condenado a mi mandante a abonar los salarios "caídos" desde el "despido", hasta la reinstalación de la actora"** dice que agravia a su mandante que la Sentencia haya resuelto concluido que: *"Al declarar nulo el despido efectuado por Citytech SA, la relación laboral está vigente y la empleadora debe cumplir con su obligación de pago de las remuneraciones"*. Y dice que para el hipotético e improbable caso que se decidiese rechazar los agravios en cuestión, su mandante entiende que el pago de salarios "caídos", nunca podría ser posterior al cese de vigencia del DNU 329 (prorrogado en lo que aquí interesa hasta el 31/12/2021 por el Decreto Nro. 413/21).

Y agrega que lo resuelto respecto a los salarios "caídos", implica una confusión respecto a los efectos del DNU 329 y sus prórrogas, por cuanto la propia transcripción realizada en la sentencia da cuenta de que se establece que los despidos "no producirán efecto alguno", es decir, establece la ineficacia de los despidos, y no su nulidad.

Cita antecedente de la Sala 5 en el mencionado "Vazquez, Emilse Daniela c/ Citytech S.A. s/ Cobro de Pesos"

Como "**E) Quinto agravio: Absoluta desproporción e irrazonabilidad de lo decidido"** dice que agravia a su mandante, que se lo haya condenado a abonarle a actora, que no presta tareas desde hace más de tres años, la friolenta suma de $9.317.020,86.- No hay ningún tipo de proporcionalidad entre el salario denunciado por la actora, y la condena económica decidida por el a quo.

"Advierta V.E. lo absurdo de la cuestión que, siguiendo la remuneración percibida por la actora, debería haber trabajado durante 201,5 años, para percibir dicha suma en concepto de indemnización".

Y dice que la CSJN en reiteradas oportunidades ha destacado que debe existir una relación entre el salario y la indemnización a abonarse, lo que claramente no ocurrió en los presentes actuados, puesto que existe una evidente e indefendible desproporción entre ambos parámetros.

Finalmente "**F) Sexto agravio: Imposición de costas",** solicita que con los fundamentos expuestos, la sentencia dictada en las presentes actuaciones deberá sea revocada, ajustándose de esta manera la imposición de costas, por lo que apela también la imposición de costas fijadas en la instancia anterior. Asimismo, dejo desde esta oportunidad apelados los honorarios regulados a favor de la representación letrada de la parte actora por estimarlos elevados en relación con las tareas realizadas. Sin perjuicio de lo expuesto, aún en el hipotético e improbable supuesto en que V.E. confirmara la sentencia de primera instancia, las costas debieran ser impuestas en el orden causado, atento la existencia de sobrados fundamentos fácticos y jurídicos en respaldo de la postura expuesta por su mandante.

Mantiene el CASO FEDERAL, Introduce caso federal por GRAVEDAD INSTITUCIONAL y por magnitud de circunstancias de hecho del caso y absoluta indefensión frente a la arbitrariedad y privación de justicia.

Por razones de orden lógico y economía procesal, se tratará inicialmente el agravio primero (convenio aplicable) luego los referidos al despido y reinstalación/salarios caídos (agravio cuarto), para avanzar sobre la jornada y remuneración (agravios segundo y tercero), y finalmente de corresponder los demás agravios (quinto y sexto) referidos a cuestiones vinculadas a los anteriores.

III. Tratamiento del agravio primero (convenio aplicable)

1. El juez de primera instancia en la **sentencia en crisis** determina en primer termino las cuestiones no litigiosas: la existencia de una relación de trabajo entre las partes con fecha de inicio el 21/03/2016 y la prestación de servicios de lunes a viernes en una jornada laboral de 6 horas diarias. Sumado al ámbito de desempeño físico en el domicilio de Junin n°168, San Miguel de Tucumán, Provincia de Tucumán y el desarrollo de tareas de atención al cliente, como agente de llamadas telefónica. En cuanto a la documental si bien la actora impugnó los telegramas laborales del 10/09/2021, 20/09/2021, 23/11/2021, por informe de Correo Argentino los consideró auténticos y recepcionados y agregó que el accionado no acompañó documentación original.

En la **primera cuestión,** resuelve sobre el **A) convenio colectivo aplicable, B) categoría profesional, C) jornada laboral y remuneración,** y destaca que la actora manifiesta que la categoría reconocida por la empresa demandada era de Administrativo B CCT 130/75, mientras que la demandada sostiene que el vínculo -tanto en lo que hace a su categoría profesional, remuneración y jornada laboral- se encuentra regido por el CCE de empresa celebrado entre la Sociedad de Empleados y Obreros de Comercio y Citytech SA, a saber, CCT 1622/2019E.

Y dice (en apretada síntesis) que: *"**A) Convenio Colectivo Aplicable:** ...**A) 1.** Al analizar el caso concreto, cabe destacar que la aplicación del convenio colectivo de empresa 1622/19E comenzó a regir recién a partir*

del 23/10/2019 (fecha de homologación por el Ministerio de Producción y Trabajo). De ello se infiere, que al momento de inicio del vínculo entre las partes, ***el convenio invocado por la demandada aún no se encontraba vigente,*** *y por tanto, no podría regir la relación laboral puesto que no se puede aplicar un convenio que no tenía vigencia de manera retroactiva y afectar así derechos adquiridos. En consecuencia, resta determinar qué convenio es aplicable -y por tanto la categoría correspondiente- durante el período de tiempo que va desde la entrada en vigencia del citado convenio (23/10/2019), en adelante. Para ello, se hará un análisis, conforme fuera previamente encuadrado normativa y jurisprudencialmente, por instituciones. De la lectura de ambas convenciones colectivas, se advierte, que el CCT 130/75 tiene un ámbito de aplicación tanto personal como territorial más amplio.En consecuencia, el CCT n° 130/75 agrupa y clasifica en mayor cantidad de categorías a las personas bajó su órbita de aplicación, siendo aquéllas: 1) Maestranza y servicios; 2) Administrativos, 3) Auxiliar, 4) Auxiliar especializado; 5) Ventas. Por su parte, el CCTE, en su artículo 4 "regula dos tipos: a) para trabajadores comprendidos en categoría mantenimiento, administrativas y ejecutivo multicanal, la duración del trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales; b) para los trabajadores comprendidos en la categoría operación, conforme lo establece el art. 198 de la LCT, se establece un sistema de jornada de hasta 36 horas semanales como máximo". A su vez, agrega, "en los casos de jornadas por un tiempo menor a las 36 horas semanales, el salario básico, será establecido en la escala salarial prevista en el artículo 9, conforme la extensión de la jornada pactada". En dicha escala se observa que se hace referencia a las siguientes categorías 1 (Mantenimiento), 2(Administrativo) y 3 (Operaciones) y que se postula una remuneración proporcional para cada una de ellas de acuerdo a la cantidad de horas trabajadas, sin tener en consideración la jornada normal y habitual de la actividad conforme lo prevé la Resolución n° 782/2010 en su art. 8, a la cual ya se hizo referencia en la cuestión anterior"*

"De ello puede concluirse que, en tanto está prohibido pactar por debajo del piso mínimo legal o convencional, no se encuentra acreditado que el cambio hubiese sido favorable a la dependiente para tornar válida la convención y para que pueda ser aplicado al contrato en ejecución, sino lo contrario".

Concluye que a la relación laboral entre la Sra. Figueroa Romero y la empleadora Citytech SA le resulta aplicable en toda su extensión la convención colectiva de trabajo n° 130/75 para empleados de comercio. Así lo declaro.

Sobre la **Categoría profesional** expone que encontrándose probado que la trabajadora realizaba tareas de agente telefónico de más de 5 líneas, por cuanto recibía gran cantidad de llamadas en cortos intervalos (requisito para la categorización como Administrativo B), considero encuadrar a la actora bajo la categoría Administrativo "B" del CCT 130/75.

Y sobre la **Jornada laboral y remuneración de la actora:** concluye que *"Conforme lo expuesto y encontrándose reconocido por la demandada que la actora trabajaba 6 horas diarias, 5 días a la semana, ello supera los ? de la jornada habitual establecida para los trabajadores de call center por la Resolución n° 782/2010. En consecuencia, conforme a doctrina y jurisprudencia aplicable al caso, en especial doctrina legal sentada por la CSJT al tratar el tema de la jornada laboral de los call centers, estimo que a la actora le corresponde la remuneración prevista para un trabajador de jornada completa"* y que *"Dicho esto, encontrándose reconocido por la empleadora que se abonó a la actora una remuneración conforme a categoría 4 del CCT 1622/19 E por los trabajos realizados, no guardando ello una debida correlación con su jornada laboral, tareas, categoría y CCT correspondiente, considero que fue insuficientemente retribuida. Por lo expuesto, y en uso de las facultades conferidas por la LCT, considero equitativo que se fije la remuneración en la suma equivalente a lo que debía percibir un agente Administrativo B del CCT 130/75 y correspondiente a jornada completa, conforme a la escala salarial pertinente".*

2. Sobre el agravio primero (convenio aplicable), cabe expresar que esta Sala I, con la misma integración que en autos, ha sostenido para casos análogos, esto es trabajadores de Citytech que han ingresado con el CCT 130/75 y aún antes de la homologación del CC 1622/19 E y lógicamente del posterior CC 781/20, como en el caso de la actora, que pese al esfuerzo de la demandada por desconocer toda vigencia del CCT 130/75 no puede negar que desde el inicio de la relación laboral le resultaba aplicable al trabajador el CCT 130/75, por cuanto los CCT 1622/19 y 781/20 no existían y la actividad desplegada por el trabajador se encontraba comprendida por aquel, más aun cuando nada dice de cuándo empezó a aplicarle el CC 1622/19E. Sin embargo la demandada insiste en que nunca aplicó el CC 130/75, lo cual dejaría sin explicación cual convenio rigió la relación laboral con la actora desde 2016 a casi fines de 2019.

Tampoco agregan -ninguna de las partes- recibos de haberes u otras pruebas que documenten la relación laboral en materia de remuneraciones y/o convenios, por lo que el A quo ha decidido estar a la demanda y remuneraciones allí denunciadas como devengadas y percibidas, lo cual no ha sido motivo de agravio por la accionada.

Dicho esto y aunque no cabe duda que la relación laboral estuvo -al inicio- regida por el convenio de comercio, las partes coinciden en que luego la accionada comenzó a aplicarle primero el CC 1622/19 E (cuya escala salarial remite al mencionado convenio de comercio) y luego el CC 781/20 (que prevé una escala remunerativa proporcional).

Sin embargo considero que yerra el A quo cuando declara que aun vigentes los convenios 1622/E 19 y 781/20, no resultaban aplicables -por las loables razones que alega el A quo- manteniendo la vigencia del CC 130/75 a todo el vinculo laboral.

Ello pues nuestra Corte ha zanjado toda cuestión respecto a la vigencia el CC 781/20 (homologado el 29/07/2020) así como anteriormente la del convenio de empresa 1622/19 E (homologado el 23/10/2019), cuya vigencia desde dichas fechas lo manifiesta en sentencia No 1611 de fecha 18/12/2023 (autos "Varvaro Víctor c. Citytech SA") donde consideró que: *"...el comienzo de vigencia de los convenios colectivos está dado por el acto administrativo de homologación y en autos no se discute que el CCT 1622/2019E fue debidamente homologado por el MTEySS el 23/10/2019...la publicación carece de todo efecto jurídico en lo que al comienzo de la vigencia del convenio respecta pues, como se ha sostenido, el mismo opera desde el momento del dictado de la homologación o registro."*. Asimismo, en el fallo "Ibañez Mauro c. Citytech SA" (sent. N° 812 de fecha 28.06.23) nuestro máximo Tribunal de Justicia local afirmó "Según César Arese, *"El artículo 5° de la ley 14.250 dispone, en su primera parte: ?Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o registro, según el caso ?"* (Derecho de la negociación colectiva, Rubinzal – Culzoni, Santa Fe, 2008, pág. 299)..".

Resta analizar, entonces, si cabe o no la aplicación de los convenios 1622/19 E y CCT 781/20 con posterioridad a su homologación y con que amplitud, o si como lo decidiera el A quo, debe regir el de empleados de comercio que invoca la parte actora por toda la relacion laboral.

En cuanto a la posibilidad de la aplicación al caso de autos del CCT 1622/19E en vez del CCT 130/75, tengo en cuenta que aquel se corresponde a la actividad principal y específica de la empleadora (organización dedicada a tareas de telecomunicaciones, en particular, bajo la forma de "call center" en virtud de la cual contrata "agentes" a los fines de atender las llamadas de los clientes de aquellas empresas que contrataron los servicios de la demandada); que se encuentra bajo su ámbito de aplicación personal (en atención a su participación a través de sus legítimos representantes); temporal (su vigencia en razón del tiempo, momento desde que surtirá efectos) y territorial (aplicable a trabajadores de Citytech que se desempeñen en la Provincia de Tucumán).

Tampoco puede desconocerse como un dato de la realidad que desde hace décadas viene avanzando la actividad específica del centro de contacto como una actividad independiente e innovadora, lo que implicó la necesaria especialización de la actividad, la especificidad de las tareas y la profesionalización del rubro, y lo que llevó a la necesidad del dictado de nuevas normas reguladoras de la actividad que la diferenciasen de otros esquemas de trabajo que por su especificidad le resultaban ya inaplicables.

Igualmente, considero que tanto la actora como la demandada son coincidentes en el tipo de actividad empresarial y en las funciones de telefonista que desempeñó la actora (tareas de atención a clientes con atención de llamadas entrantes y salientes, asesoramiento y venta de productos correspondiente a la campaña asignada), la mayor especificidad -no solo en cuanto al alcance

personal sino particularmente por la descripción de las tareas y categoría que consagra- y que el mismo se encontraba vigente por haber superado las instancias formales que prevé el ordenamiento legal.

En ese sentido, se dijo: *"Al Juez le corresponde la aplicación del derecho de acuerdo a los hechos planteados en la demanda, y por ser las convenciones colectivas fuente de derecho conforme a la LCT, debe, como en este caso, prescindir de la invocación del convenio colectivo expresado por las partes, pues al momento de la sentencia debe calificar jurídicamente la relación sustancial de la litis para determinar las normas que la rigen en función de la plataforma fáctica esgrimida."* (Cámara del Trabajo, Sala 3. Juicio: Astrada Poviña Ernesto Luis Vs. Novoplay S.R.L. s/ cobro de pesos. Expte N° 307/15, sentencia del 17/03/2021).

Por otro lado, tengo también en cuenta que a la fecha de extinguirse la relación laboral el CCT 781/20 ya se encontraba homologado y por ende vigente, el cual se corresponde a la la actividad principal y específica de la empresa ("call center") asi como la tarea del actor (la "atención telefónica de llamadas salientes y entrantes"), que no se ha cuestionado el ámbito de aplicación personal o alcance de la representación de las partes, ni su vigencia en razón del tiempo o momento desde que surtirá efectos, lo cual ya fuera precisado arriba, así como el ámbito de aplicación territorial (en el territorio de la República, con excepción de la provincia de Córdoba).

De allí que, desde el punto de vista temporal, se puede colegir que a la fecha de ingreso -el 21/03/16- la relación laboral se regía por el convenio 130/75; que luego, a partir de su homologación, se aplicó el Convenio de empresa 1622/19E (23/10/2019); y finalmente, a partir de 29/07/2020, se aplicaría el convenio 781/20 hasta la extinción del vinculo, **aunque solo en lo que pudieren resultar más beneficioso al trabajador respecto del CCT 130/75** bajo el cual nació el vínculo laboral, y de acuerdo a la jornada que se trata mas adelante.

Decidida su aplicación desde las fechas señaladas, cabe analizar si las cláusulas remunerativas que imponen una proporción a las horas trabajadas, resultan aplicables al actor en autos.

Es necesario precisar que ambos convenios colectivos (CCT 1622/19E y CCT 781/20), ratifican que la jornada de los trabajadores de los *call center* es una jornada reducida, y establecen una escala salarial para sus trabajadores: el CCT N.° 1622/19E en su art. 9° y el CCT N° 781/20 en su art. 10°.

Ante el reconocimiento del pago proporcional de haberes a la jornada de 30 hs realizada por aplicación de dicha "estructura remunerativa", en vez de la jornada completa que debió abonársele, puede concluirse que se pretendió una novación unilateral de sus condiciones salariales en claro desmedro del trabajador, en contra de sus derechos adquiridos, por lo que considero, que las cláusulas remuneratorias de ambos convenios, resultan inaplicables a casos como el de autos, sin perjuicio de reconocer la autonomía colectiva, en la medida que no se modifiquen elementos esenciales del contrato de trabajo en forma unilateral y perjudicial al trabajador, como lo es el salario a percibir, en defensa del orden público laboral.

Tan es así que aunque postulo la validez de dichas cláusulas, las mismas no podrían aplicarse al contrato de trabajo de la actora Figueroa Romero, por cuanto, los propios convenios (CCT 1622/19 y 781/20) -en sus arts. 11 y 12 respectivamente- lo prohíben, al expresar: *"Las remuneraciones establecidas en el presente convenio colectivo de trabajo serán consideradas como importes mínimos, por lo cual, en ningún caso la aplicación de este convenio podrá dar lugar a disminución de las actuales remuneraciones de los trabajadores..."*.

La demandada no logra demostrar que los nuevos convenios contuvieran condiciones mas favorables *en materia remuneratoria*, cuya comparativa efectuada por el A quo (según la escala

salarial para la categoría Administrativo B del CCT 130/75 y las establecidas en la escala salarial del art. 9 del CCT 1622/2019 para Agente, categoría 4, personal de operación) luce irrefutable, e incluso en la comparación entre la escala remunerativa proporcionada de la jornada de 30 hs de la actora en desmedro de la jornada completa que debió ser liquidada, todo ello en contradicción a disposiciones de orden publico laboral como lo son los artículos 7, 8 y 9 de la Ley de Contrato de Trabajo, y a la propia normativa de los convenios los propios convenios (CCT 1622/19 y 781/20) -en sus arts. 11 y 12 respectivamente- antes referidos.

Por lo dicho, y no obstante que declarativamente le asiste razón a la demandada en cuanto la aplicación temporal de los convenios propuestos, mas no a la aplicación de su estructura remunerativa, ni al mayor beneficio que representan estos frente al CCT 130/75, corresponde el rechazo de su agravio.

IV. En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, la orden de reinstalación y pago de salarios caídos, de lo cual se agravia la demandada (agravios cuarto, quinto y sexto), vale decir que la sentencia en síntesis concluyó que el despido directo de la demandada que no fuera acreditado en su causal por medio alguno, está alcanzado por la prohibición vigente a la fecha del mismo (la extinción del contrato dispuesta por la empleadora en fecha 08/09/2021 estaba prohibida por el art. 4 del Decreto de Necesidad y Urgencia n° 413/2021),y por ende resulta nulo, con sus consecuencias (reinstalación y pago de salarios caídos).

En efecto dijo la sentencia apelada que: "***2.2.1.*** *... la razón social demandada, a través de su apoderado, alegó que despidió con justa causa, por pérdida de confianza a la actora, en virtud que la misma adulteró la fecha del carnet de vacunación con el fin de justificar su inasistencia el día 30/08/2021. Al respecto sostuvo que dicha conducta fue detectada por el personal de Recursos Humanos y Legales quienes al verificar los datos aportados en la página del SIPROSA constatan que el turno otorgado para vacunación la 2da. Dosis de la vacuna fue el día 31/08/2021. Además, denunció que en una clara muestra de mala fe, comenzó a efectuar reclamos sin sustento, como el pertinente a las diferencias salariales"*.

Aclara que respecto al despido invocado que si bien, ninguna de las partes adjuntó la Carta Documento por la cual se efectiviza el supuesto despido, tanto la actora como la demandada lo reconocen y esta última la transcribió en su escrito de contestación de demanda. En efecto, ambas sostiene que la fecha de egreso se habría configurado el 08/09/2021.

En cuanto a la causal, el demandado transcribió la Carta Documento por la cual efectuaba el despido y sostuvo: *"En virtud de la investigación interna iniciada por los departamentos de recursos humanos y legales de esta compañía por las irregularidades halladas en el carnet de vacunación que UD. presentó en la empresa a los fines de justificar su ausencia el día 30/08/2021, esta parte verifica que en la constancia presentada por UD. surge que la fecha del turno de vacunación está modificada, indica que el mismo fue el día 30/8/2021 pero de los datos verificados en el Siprosa (https://srv01.siprosa.gob.ar/carnetvacunas/carnetemitirplus.aspx*) surge expresamente que la real fecha de vacunación de la 2da. Dosis de la vacuna fue el día 31/08/2021. Por lo que no había impedimento alguno y/o justificación valida alguna para que UD. se ausentara con fecha 30/08/2021 a la empresa. Todo ello confirma que Ud. ha presentado un documento adulterado al solo efecto de intentar justificar su inasistencia al trabajo el día 30/08/2021, cuando en rigor de verdad se encontraba en condiciones de presentarse a su puesto de trabajo, configurando tal accionar una grave injuria a esta parte y una clara vulneración a los deberes de buena fe que debe regir en toda relación laboral, como así también generando una pérdida de confianza a esta empresa y configurando su actitud injuria grave en los términos del art. 242 LCT que no consiente la prosecución de la relación laboral." (sic)

Dice el A quo que *"Respecto a la prueba aportada a fin de acreditar dicha circunstancia, tenemos que no surge de las constancias de autos que haya prueba documental y en consecuencia el mencionado carnet*

supuestamente adulterado, ni la investigación interna que menciona haber realizado en la empresa. Unicamente surge de la prueba informativa ofrecida en el CPD n°4 que el SIPROSA adjuntó el carnet de vacunación que da cuenta que recibió una dosis de vacuna "COVID-19 VACCINE ASTRAZENECA 2° dosis" el 31/08/2021. Por su parte, la actora negó haber solicitado licencia por vacunación ni haber presentado carnet de vacunación. De acuerdo a lo expuesto considero que el accionado no logró probar la causal de despido invocada".

Finalmente trata la prohibición de despidos a la que hace mención la actora y dice que *"tenemos que el despido ocurrió el 08/09/2021, es decir, al tiempo en que la Organización Mundial de la Salud había declarado la pandemia por Covid 19 y se encontraba vigente el Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) n°413/21 BO 25/06/21. Con lo cual, el estudio del despido alegado deberá hacerse teniendo en cuenta dicha realidad".*

A tal efecto, dejó asentado los siguientes puntos mas destacados de la normativa, a la cual me remito, y transcribo solo aquellos más útiles:

"...-Que, en ese marco, se dispuso también que los despidos y las suspensiones que se hubieran adoptado en violación a lo establecido en el artículo 2° y primer párrafo del artículo 3° de los aludidos decretos no producirían efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones entonces vigentes. -Que, en virtud de la prolongación de la emergencia en el tiempo y el agravamiento de la situación imperante deviene necesario prorrogar la oportuna adopción de medidas de idéntica índole asegurando a los trabajadores y a las trabajadoras que esta emergencia no les hará perder sus puestos de trabajo. -Que tales medidas constituyen herramientas de política laboral necesarias para preservar los puestos de trabajo, priorizando la protección de las trabajadoras y los trabajadores en cumplimiento de las garantías establecidas por la Constitución Nacional. -Que en el marco de las obligaciones asumidas por la República Argentina en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y con el objetivo de preservar la paz social, corresponde adoptar medidas transitorias, proporcionadas y razonables, con el fin de garantizar el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante su trabajo, que le asegure condiciones de existencia dignas para ellas y para sus familias. -Que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 23 de marzo de 2020 ha emitido el documento "Las normas de la OIT y el Covid 19 (Coronavirus)" que revela la preocupación mundial y alude a la necesidad de que los gobiernos implementen medidas dirigidas a paliar los efectos nocivos en el mundo del trabajo, en particular en lo referido a la conservación de los puestos de labor y en tal sentido recuerda la importancia de tener presente la Recomendación 166, que subraya "que todas las partes interesadas deberían tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio, y esforzarse por atenuar las consecuencias adversas de toda terminación de la relación de trabajo por estos motivos, para el trabajador o trabajadores interesados". -Que, asimismo, resulta indispensable continuar garantizando la conservación de los puestos de trabajo por un plazo razonable en aras de preservar la paz social y ello solo será posible si se transita la emergencia con un diálogo Social en todos los niveles y no con medidas unilaterales de distracto laboral, que no serán más que una forma de agravar los problemas provocados por la pandemia. -Que la presente medida se dicta en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 99, incisos 1 y 3 de la Constitución Nacional".

Luego transcribió los artículos del DNU citado, los que doy por reproducidos, y concluyó que: *"... **2.2.4.** En dicho contexto, observo que la extinción del contrato dispuesta por la empleadora en fecha 08/09/2021 estaba prohibida por el art. 4 del Decreto de Necesidad y Urgencia n° 413/2021, el cual expresamente disponía "Los despidos y las suspensiones que se dispongan en violación de lo dispuesto en el artículo 2° y primer párrafo del artículo 3° del presente decreto no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales". De tal forma, estimo que corresponde declarar la nulidad absoluta del despido dispuesto y, en consecuencia, ordenar a Citytech SA a reincorporar a la Sra. Figueroa Romero Valeria Stefania a su puesto habitual de trabajo. En caso de incumplimiento, se aplicará una multa diaria de $500 (pesos quinientos) a favor de la actora, la que comenzará a regir a partir del vencimiento del plazo de 10 días otorgado y subsistirá mientras persista dicho incumplimiento conforme art. 42 del CPCC, de aplicación supletoria (actual art. 137, Ley 9531, vigente desde el 01/11/2022). Así lo declaro".*

Ingresando al análisis de los agravios de la demandada debo anticipar que los mismos deben ser rechazados, sin perjuicio de lo que se resolviera sobre la jornada de la actora mas adelante.

La interpretación pretendida por el demandado alegando yerros interpretativos en el alcance de la prohibición y sus efectos, para desvirtuar el profundo análisis efectuado pro el A quo resulta insuficiente e improcedente, como veremos.

Tampoco la cita de un fallo local aislado (en revisión por la CSJT) en la causa "Vazquez vs Citytech" (sentencia n.° 286 del 24/11/2023) de la Sala V, cuyo criterio (al menos de la suscrita como conformante) -y sin perjuicio de las características particulares que hubiere presentado aquel caso- fue dejado de lado en sendos fallos interviniendo como vocal tercera/conformante en: "Lara Fernanda Isabel vs Col Med SRL" sentencia n.° 68 del 05/04/2024, Sala IV, vocal tercera precisamente apartándome del criterio que el recurrente transcribe, y en "Pedro Hector Ruben vs Gestionar SRL", Sala I, sentencia 87 del 11/04/2024, como vocal segunda.

En ambos se siguió a su vez la jurisprudencia de sentencia n° 180 del 03/12/2021 en expte.:"Choque, José Martín y Chanampa Valentín, Alberto c/ Parroquia Catedral Inmaculada Concepción s/ Despido - n° 114/20, Sala 2, Cámara de Apel. del Trab. de Concepción, –cuyos conceptos comparto- y donde reproduce doctrina del doctor Diego J. Tula, cuando sostiene que: *"() la prohibición de despedir en forma incausada y por falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, garantiza de manera adecuada la protección contra el despido arbitrario (art. 14 bis, Constitución Nacional), dentro del marco de la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social (Ley 27.541, DNU 260/2020 y DNU 297/2020), pues se verifica como necesaria para garantizar las fuentes de trabajo. Dicho de otro modo, la garantía de retribución justa contra el despido arbitrario -aún agravada por el DNU 34/2019- luce temporariamente ineficaz para garantizar el bien jurídico a proteger: preservación de la fuente de trabajo (y con ello la remuneración, la obra social, y demás beneficios de las personas que trabajan en relación de dependencia). La necesidad de proteger a las personas que trabajan de los daños inmediatos que produce habitualmente la extinción del vínculo laborativo (desempleo, ausencia de ingresos económicos, imposibilidad de acceder a un servicio de medicina privado, etc.) en un escenario excepcional de emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social, debe ser seguida por una medida eficaz y contundente en esa protección. Y ello, precisamente, evidencia una de las pautas de valoración de las razones de necesidad y urgencia de la prohibición temporaria de despedir: inexistencia de otros medios alternativos adecuados para lograr los fines buscados"*. (Tula Diego J. "Preguntas prácticas (y sus respuestas) sobre los alcances de la prohibición de despedir en forma incausada y por fuerza mayor y falta o disminución de trabajo impuesta por el DNU 329/2020" (Rubinzal Culzoni - El impacto del coronavirus en las relaciones laborales - Dossier nro. 2- RC D 1576/2020, p. 10). (citado en el fallo referido, voto vocal Dra. Malvina Seguí).

Aclarado esto, en lo cual hace hincapié el apelante en sus agravios cuarto y quinto, ingresaré al cuestionamiento principal en dichos agravios.

Reprocha el apelante la sentencia en recurso alegando que existe una "confusión" de la actora respecto de los efectos de los despidos producidos durante la vigencia del DNU 329, pues sostiene que no se trataría de un despido nulo sino ineficaz. Agrega además que, habiendo cesado los motivos que dieron origen al dictado de dicho decreto, no podría ordenarse la reinstalación de la actora frente a una situación que ya no se encuentra vigente y solicita, a todo evento, que la reinstalación sea únicamente hasta el 31/12/2021 dejando sin efecto por abstracta la reinstalación de la actora con posterioridad.

Finalmente en carácter subsidiario solicita que si se rechazan sus agravios, se la condene al pago de salarios caídos desde el despido hasta la vigencia del DNU 329/20 esto es 31/12/21.

Como lo señalara el A quo el DNU 329/20, en su artículo 4, ha dispuesto la consecuencia de la violación de la prohibición de efectuar despidos sin causa o por las causas de falta o disminución de trabajo o por fuerza mayor, en los siguientes términos: *"los despidos y las suspensiones que se dispongan*

en violación de lo dispuesto en el artículo 2 y primer párrafo del artículo 3 del presente decreto, ***no producirán efecto alguno****, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales".*

Esta consecuencia claramente no es otra que la nulidad del despido, que es la resulta o sanción de realizar un acto prohibido por la legislación expresa, cuya constitucionalidad -destaco- arriba firme a esta instancia.

Dicho esto no se cuestiona que el DNU en cuestión resulta operativo.

Cabe señalar que, en los fundamentos del DNU 329/2020, se hace referencia al Convenio O.I.T. 158, aplicable aun cuando no se encuentre ratificado por nuestro país, ya que la Observación general n° 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales prevé la opción de reinstalación del Protocolo de San Salvador, adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos (art. 7 d), y el precedente de la CSJN, in re "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo" (CSJN, 2010).

No puede olvidarse que la motivación del DNU 329/20, fue la necesidad de preservar la fuente de trabajo para mantener la dignidad de los trabajadores y trabajadoras -sujetos de preferente tutela- y la paz social durante la pandemia de Covid 19. Ello, por cuanto la imposición del ASPO en todo el territorio nacional (DNU 297/2020, B.O. 20/03/2020) generaría un mayor impacto en la economía, agravando aún más la situación de emergencia que ya existía y que había sido declarada por la Ley 27.541 (B.O. 23/12/2019), luego ampliada por el DNU 260/20 (B.O. 20/03/2020).

Claramente el despido de autos fue dispuesto alegando una causa que no ha sido acreditada por medio alguno, ya que el A quo ha destacado la falta de aporte de pruebas en tal sentido, aun las instrumentales a las que refiere su misiva rupturista, con lo cual el análisis de la legitimidad de la causa invocada resultó contundente e irrefutable, al no haber podido acreditar la supuesta causal (falsificación de un certificado de vacunación) invocada. Con ello la conducta patronal quedó encuadrada en un despido incausado, sancionado por la norma, lo cual no torna ineficaz en los términos del art. 4 del DNU 329/20.

Sobre el particular la doctrina tiene dicho que *"...el texto del art. 14 bis no impide que el legislador ordinario establezca que las relaciones individuales de trabajo privado sean atribuidas dentro de un marco de estabilidad propia que obligue al empleador, frente a un despido ilegítimo, a reinstalar en su puesto al trabajador. Así lo pensamos al entender que el mínimo de protección es el sistema de la estabilidad impropia o relativa, lo cual no conduce a considerar inconstitucional una norma legal que le asigne una mayor estabilidad (la absoluta), con la consecuencia de nulificar el despido y el consecuente derecho a retomar el empleo con el mismo empresario"* (Daniel E. Stortini, "El despido frente a los DNU dictados durante la pandemia por el COVID-19", La Ley, Buenos Aires, Argentina Martes 28 de junio de 2022).

Sostiene el apelante que por la *tipicidad* expresada en la norma, solo refiere a los despidos sin causa, y no como en el caso de autos donde su mandante invocó una causa y que su posterior declaración de injustificado no modifica el hecho que no se trató de un despido sin causa, que es el único que sanciona el mentado decreto.

No es admisible tal postura, pues este debate ya fue dado con motivo de la aplicación del Art. 16 de la Ley 25.561, donde se dejó en claro que quedaba incluido en el supuesto legal, el caso del despido cuya injuria no se hubiere probado o en los que la valoración judicial de aquella no la considerara suficientemente grave como para no consentir la prosecución de la relación laboral (Cit. Mario E. Ackerman, "Duplicación de la indemnización pro despido sin justa causa. Decreto de Necesidad y Urgencia 34/2019" Rubinzal Culzoni, 1a ed Santa Fe, 2020, pagina 50 y ss) e incluso cuando sea el

trabajador quien legítimamente se coloque en situación de despido indirecto, afirma el doctrinario y cita el debate antes citado así como el Plenario 310 de la CNATrab. en igual sentido.

No cabe duda que la invocación de una causal que no pudo ser acreditada y que luce -a mi entender- a todas luces insuficiente para justificar la decisión rupturista comunicada, es uno de los supuestos de prohibición que establece el DNU, por lo dicha critica debe ser rechazada.

En cuando a la distinción que pretende el demandado sobre nulidad o ineficacia, si bien reconoce que "..incluso, y aun en la hipótesis de entender que existió un acto nulo, la realidad es la cuestión resulta abstracta en este punto atento a que la normativa que regula dicho instituto conlleva a idéntica solución que la mencionada para la ineficacia.." lo cual me eximiría de cualquier análisis por carecer de interés dicha precisión, es justo decir que en nuestra materia laboral, y siguiendo a Guisado (Guisado, Héctor C. en "Codigo Civ y Com y su proyección en el Derecho del Trabajo, Jorge Rodríguez Mancini – director- La Ley, 1a de. 2015, Bs As., Capitulo IX "Ineficacia de los actos jurídicos", pag. 478 y ss) se destaca que el nuevo digesto aborda el tema partiendo de la ineficacia como género y distinguiendo dos de sus especies: la nulidad y la inoponibilidad respecto de ciertas personas (art. 382) y la distinción está en que la nulidad, la ineficacia es para todos (erga omnes) y proviene de un vicio congénito y agrega que en cuanto a los efectos de la nulidad, el art. 390 del nuevo codigo mantiene la regla de los arts. 1050 y 1052 de la legislación sustituida: "la nulidad pronunciada por los jueces vuelve las cosas al mismo estado en que se hallaban antes del acto declarado nulo" y agrega que conforme el art. 391 "los actos juridicos nulos aunque no produzcan efectos de los actos validos, dan lugar en su caso a las consecuencias de los hechos en general y a las reparaciones que correspondan", supuesto que asimila por ejemplo al art. 42 LCT (contrato de objeto prohibido).

El art. 4° del DNU 329/2020 establece con claridad que los despidos y suspensiones que se dispongan en violación de la prohibición establecida en la propia norma "no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales". Por lo tanto, en el caso de que el empleador intentare producir actos jurídicos prohibidos por el decreto, estos serían nulos (conf. art. 382, Cód. Civ. y Com.), ineficaces y, consecuentemente, carentes de efectos jurídicos. La mención del decreto al "mantenimiento de las relaciones laborales vigentes" hace referencia, evidentemente, al supuesto de los despidos y no a las suspensiones. En el caso de las suspensiones el efecto jurídico de su nulidad es habilitar al trabajador a percibir las remuneraciones por todo el período de suspensión.

A mayor abundamiento la jurisprudencia ha dicho que *«Es dable aclarar que cualquier despido (sin justificar, por falta o disminución de trabajo y fuerza mayor) que ocurriere dentro del plazo estipulado, es de objeto prohibido (art. 2 DNU 329/2020; art.259 Código Civil y Comercial), y su consecuencia es que el trabajador puede pedir la nulidad del despido dispuesto en contravención a la norma, y su consiguiente reinstalación. Solicitar la reinstalación al puesto de trabajo es facultativo del trabajador, y ante la resistencia del empleador, cabe la ejecución forzada de la obligación de hacer (art. 777 Código Civil y Comercial). El único límite es la violencia física o moral respecto del deudor (empleador), lo cual evidentemente no se cumple en los casos de personas jurídicas (Fretes Vindel Espeche, Leandro, «COVID-19 y la regulación de los derechos laborales durante la pandemia», Revista de Derecho del Trabajo de Mendoza, Lejister IJ-CMXIV-529)* (citado por Cuarta Cámara del Trabajo de Mendoza, en «Hinojosa, Carlos Adrián c/ Laugero Construcciones S.A. p/ medida precautoria o cautelar», 29/05/2020, elDial.com – AABCA8).

Resulta evidente que a la luz del nuevo código civil y comercial la ineficacia es el género y la nulidad la especie, en la cual resulta subsumible el supuesto de autos por lo establecido en el DNU y los principios generales de derecho del trabajo examinados.

Por ello la pretensión de limitar incluso los efectos de la nulidad a una fecha determinada carece de sustento, pues el efecto de la misma importa tener por no ocurrido el acto nulo y volver las cosas al estado anterior, lo cual es incompatible con la limitación o restricción pretendida, debiendo rechazarse sus agravios en tal sentido.

V. En cuanto a los agravios segundo y tercero sobre la jornada y remuneración, es útil recordar que ambas partes coinciden en una jornada de la actora de 6 horas diarias y 30 semanales, sin embargo controvierten sobre si sobre aquella base estamos frente a un contrato de trabajo a tiempo parcial (art. 92 ter LCT) o un contrato de trabajo de jornada reducida (art. 198 LCT). En otras palabras, discuten en determinar si en base a esa jornada laboral la actora debió percibir una remuneración por jornada completa o por jornada reducida.

Al respecto la sentencia apelada resolvió que *"...encontrándose reconocido por la empleadora que se abonó a la actora una remuneración conforme a categoría 4 del CCT 1622/19 E por los trabajos realizados, no guardando ello una debida correlación con su jornada laboral, tareas, categoría y CCT correspondiente, considero que fue insuficientemente retribuida. Por lo expuesto, y en uso de las facultades conferidas por la LCT, considero equitativo que se fije la remuneración en la suma equivalente a lo que debía percibir un agente Administrativo B del CCT 130/75 y correspondiente a jornada completa, conforme a la escala salarial pertinente. Así lo declaro"*.

Pues bien, es necesario para este tratamiento, partir del análisis de la **Resolución N° 782/10** del Ministerio de Trabajo de la Nación suscripta entre las partes signatarias del CCT 130/75 y en cuyo punto octavo se prescribió que: *"Ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñen en las empresas de servicios de call center para terceros y conforme las previsiones del art. 198 LCT, las partes convienen que dichas empresas podrán contratar personal para prestar estas tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas y hasta un tope de 36 horas semanales. Consecuentemente, la hora que exceda del presente régimen de jornada deberá ser considerada hora extra y abonarse con el cargo de ley. El salario, en tales casos, se liquidará conforme al régimen de jornada abonada"*.

Remarco de dicho texto que se menciona como su fundamento "las condiciones especiales" en las cuáles desarrollan su actividad los "trabajadores" de call center, es decir, se puso el foco en la incidencia que dicha particular actividad pudiere tener en la *persona trabajadora* en la medida en que deban prestar servicios en jornadas más prolongadas.

Respecto de las condiciones de trabajo de los trabajadores de call center, destaco que ellas fueron tratadas en el proyecto de ley que consta en el Expte. 5.047-D-2013 y las modificaciones aprobadas por las Comisiones de Legislación del Trabajo y Comunicaciones e Informática en el periodo legislativo 2014 (OC 210/14) conforme lo que había sido normado en la Resolución N° 782/10.

En el expediente mencionado se sostuvo que: "En principio trabajar en un "call center" se presenta como atractivo para jóvenes, por la flexibilidad horaria que facilita la continuidad de los estudios, por lo que no es casual que la mayoría de los empleados en este tipo de empresa estén comprendido en la franja etaria que va de los 18 a 29 años, siendo incluso para muchos de ellos, su primera experiencia en el mercado de trabajo y que la mayor parte de ellos posean estudios secundarios, terciarios y universitario. Ahora bien, no es fácil trabajar allí: hay alta rotación en los puestos y horarios de trabajo, no suelen ser buenas las condiciones ambientales y de salubridad del entorno laboral, hay problemas con los encuadres convencionales, despidos masivos, falta de regulación...".

Además, que: *"Es un trabajo sedentario y repetitivo que presenta reconocidas características de insalubridad producto de su alta exigencia psíquica y mental que resulta en un desgaste muy alto en los trabajadores que suelen tener stress, irritabilidad, intolerancia y agresividad social, además de problemas visuales, dolores en la espalda y cuello propio de estar sentados frente a computadoras, así como disfonías crónicas y hasta nódulos en las cuerdas vocales y/o pérdida de la voz gracias a la sobre exigencia del uso de*

la voz y muchos otros trastornos respiratorios, digestivos, etc. Estas cuestiones tienden a agravarse porque generalmente la infraestructura y las condiciones ambientales son inadecuadas.”.

En igual sentido se pronunció la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala 1 en sentencia dictada en los autos “Rodrigues, Verónica Libertad c/ Telechech Argentina S.A. S/ Despido” de fecha 28/09/2011 al considerar que: *“...es dable extraer que esas condiciones especiales- presumiblemente fundadas en la salud de los trabajadores, en el ámbito de la actividad de que se trata- imponen que la jornada diaria tenga un límite de seis horas y la semana de treinta y seis. En ese contexto, admitida que ésa es la jornada habitual de la actividad no nos hallamos frente a un contrato a tiempo parcial sino a tiempo completo -reitero, partiendo de la base de la admisión de esa jornada como habitual y propia de la actividad- y por este camino la actora tenía derecho a percibir el salario convencional previsto para una jornada normal de trabajo”*.

Luego, siguiendo este mismo lineamiento, en los autos “Naselli Gimena c/ Music Up s/ despido” en fecha 29/11/2019 consideró que: *“...las partes tuvieron en cuenta que la prestación de servicios de un call center durante el plazo de la jornada legal de 8 horas diarias o 48 horas semanales, es susceptible de causar un daño no justificado en la salud de los dependientes, en virtud de las condiciones especiales en que se lleva a cabo dicha tarea”*.

Entonces, y si bien es cierto que lo afirmado en punto octavo del Acuerdo Colectivo no equivale a una declaración de insalubridad, no es menos cierto que lo convenido resulta ser una reglamentación apropiada de la obligación fijada por el art. 75 LCT en tanto dispone que el empleador debe observar las normas sobre higiene y seguridad y las pausas y limitaciones a la duración del trabajo a fin de evitar daños psicofísicos en sus dependientes.

Por otra parte, cabe recordar con relación al encuadramiento normativo de la contratación de la actora que las normas que rigen las modalidades de contratación que afectan la jornada laboral deben ser interpretadas de modo tal que se resguarden los derechos fundamentales del trabajador dependiente, y entre los que cabe mencionar los receptados en el art. 14 bis, 75 inciso 22 de la Constitución Nacional; Convenios nros. 1, 14 y 30 de la OIT; leyes 11.544 (Jornada de Trabajo), 20.744 (arts. 9, 12, 66 y 196 a 207), 26.390, 26.597 y sus decretos reglamentarios; por lo normado en los convenios colectivos de trabajo y estatutos profesionales; por las disposiciones administrativas de los Estados nacionales y provinciales, y por los convenios particulares (únicamente para los casos de jornadas inferiores a las legales o convencionales).

La definición legal de la jornada de trabajo está contenida en el art. 197 de la LCT cuyo primer párrafo dice que se entiende por tal a todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

En cuanto a la extensión horaria, el art. 1 de la Ley n° 11544 estableció: *"la duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucroLa limitación establecida por esta ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales para las explotaciones señaladas"* (párrafo incorporado por el art. 1 del Dec./Ley n° 10.375, B.O. 25/6/1956).

A su vez, tenemos las disposiciones de los arts. 92 ter y 198 de la LCT que tratan los supuestos de trabajo en jornada parcial y reducida y que se diferencian en que uno trata el tema de la remuneración y el otro nada dice al respecto.

Siguiendo en este punto el fallo "Jiménez Vanessa Patricia vs. Centros de Contactos Salta S.A. S/ Cobro de Pesos" (CSJT, sent. N° 110 del 20/02/2018, y en igual sentido en “Concha Alejandro c. Walmart SRL S/Cobro de Pesos, sent. N° 1297 del 05/09/17) a través del cual expone la interpretación y alcances de los Arts. 92 ter y 198 de la LCT, tenemos que el art. 198 de la LCT no

es una norma definitoria entendida ella como una disposición que estipula una modalidad contractual como “contrato de trabajo con jornada reducida”, ni tampoco define a la jornada reducida, sino que luce como una norma de competencia entendida como una regla que identifica qué autoridades jurídicas se encuentran facultades para producir en condiciones de validez, contratos de trabajo en los que el elemento estructural ”jornada” se pacte por debajo de la jornada legal, y cita como autoridades al legislador nacional, los particulares y los actores sociales que pueden celebrar convenios colectivos, los que están facultados para establecer una cláusula contractual que determine que el elemento estructural “jornada” se estipule en su extensión por debajo de los máximos legales indisponibles para ese elemento, pero que en ninguna parte hace referencia a una reducción salarial.

A su vez, en el caso del art. 92 ter de la LCT se prevé que el contrato de trabajo a tiempo parcial "es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad", y donde el Tribunal afirmó que jornada habitual de la actividad no coincidir con la jornada legal ya que depende de cada actividad y de lo que, a tal efecto se establezca.

Es así que nuestro más Alto Tribunal pone de manifiesto con claridad los presupuesto que las normas contienen a fin de determinar los conceptos de media jornada y de jornada reducida y sus características a los efectos remunerativos cuando en el fallo dice: *“El caso del artículo 92 ter de la RCT es el único de los dos, 92 ter y 198, que habilita una disminución proporcional del salario en relación a la disminución de la jornada de trabajo. La idea directriz de la CN es ampliar la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas, y no disminuirla (cfr. art 14 bis CN), por ello, cuando se limita el salario, debe ser en casos en que expresamente este permitido o determinado por ley [].No puede pretenderse reducir el salario del trabajador con base en el art. 198 RCT, el cual sólo habla del caso de la jornada reducida, y cómo se establece la misma, pero en ningún momento habilita a disminuir básicos salariales, como sí lo hace el art. 92 ter RCT. Por lo tanto, carece de fundamento lógico y legal -tanto en la normativa nacional como internacional- el pretender recortar el salario en forma proporcional a quienes trabajan en jornadas reducidas comprendidas en el genérico art. 198 RCT, pero sin darse los casos específicos de un contrato de trabajo a tiempo parcial del art. 92 ter RCT. Puede afirmarse que cuando se realiza una reducción de los máximos legales mediante alguna de las fuentes autorizadas por el art. 198 LCT con virtualidad para repercutir de modo general en las relaciones laborales de los trabajadores de determinado sector o actividad, no se está haciendo más que fijar un nuevo tope máximo para la jornada de ese sector o actividad en particular.”*

Continua el fallo considerando que: *“en esos casos, a los efectos remuneratorios, ha de presumirse que la jornada normal y habitual de la actividad coincide con el nuevo tope máximo fijado. Perfectamente puede ocurrir que la jornada habitual no coincida con los topes máximos (sean los fijados por la normativa general sobre jornadas de trabajo o por alguna de las fuentes establecidas en el art. 198 LCT mencionadas en el punto anterior), pues estos constituyen un límite a favor de los trabajadores, más nada obsta a que las condiciones en las que éstos realmente se desempeñan en una determinada actividad sean más favorables a sus intereses, como sería el caso de una jornada por debajo de los topes aludidos”*.

Entonces siendo que la actora prestaba servicios en jornadas de 6 horas diarias, 5 días a la semana, es decir, un total de 30 horas semanales y al tener la actividad bajo análisis una jornada máxima legal de 36 horas semanales y atento a que la actora prestó servicios por más de sus 2/3 partes, es que considero que la jornada cumplida por ella se correspondía a una jornada legal o completa de la actividad. Así lo declaro.

Por último, cabe referirnos a la **remuneración** que percibió la actora a fin de la determinación de la existencia o no de diferencias salariales a su favor.

De la lectura de la “estructura remuneratoria” establecida en el CCT 781/20 resulta que allí se establecen remuneraciones proporcionales a las horas efectivamente trabajadas.

Sin embargo y como surge de la lectura del agravio tercero (solicita que *la jornada máxima a considerar, en todo caso sería la de la actividad de mi mandante, que es de 36 horas semanales, por lo que solicita se adecúen las eventuales diferencias, a dicho marco)*, entiendo que en ello si le asiste razón al recurrente en cuanto cuestiona la decisión del A quo de tomar una jornada de 48 hs. como lo hace.

En efecto y en base a lo antes declarado respecto de la determinación del convenio aplicable y de la jornada legal de hasta 36 horas semanales para la actividad de los call centers, resultaría aplicable lo previsto en el art. 200 párrafo tercero “in fine” LCT que establece la obligación de abonarse el salario correspondiente a la jornada completa sin reducción alguna, en tanto la reducción de la jornada responde exclusivamente a la decisión colectiva de prevenir un daño.

Destaco que el CCT 1622/19E no posee escala salarial posterior a la publicada a la fecha de su celebración, de modo que en base a lo previsto en el mismo resultaron aplicables las correspondientes al CCT 130/75 (de aplicación supletoria conforme art. 2 del CCT 1622/19E).

Entonces, si bien no luce legalmente correcto (ni razonable, justo ni equitativo) tomar el salario correspondiente a un convenio colectivo (el 781/20) que dispone la proporcionalidad en su pago al pretenderse calificar como "reducida" a la jornada prestada por la actora Figueroa Romero (cuando a la vez se admite que esa jornada es la legal de la actividad), tampoco lo es aplicarle una jornada de 48 hs. cuando la de la actividad se limita a 36 hs..

Es que en el caso de autos la situación de la actora quedó abarcada por la regulación del art. 92 ter LCT, como se dijo, pues las partes reconocen que desde un inicio y durante todo el desarrollo del contrato de trabajo la trabajadora se obligó a prestar servicios en forma regular en jornadas cuya extensión horaria era superior a las 2⁄3 partes de la jornada legal o completa, conforme a lo antes declarado.

De allí que el trabajador que cumple esa carga horaria -6 horas diarias o 36 semanales- tiene el derecho a percibir el total de la remuneración prevista en la escala salarial aplicable para la categoría profesional que revista.

Y si bien el art. 8 in fine de la Resolución 782/10 dispone que *“El salario, en tales casos, se liquidará conforme al régimen de jornada acordada”*, ello no implica que se autorice a reducir el salario sino que remite el mismo al régimen de jornada acordada.

Por todo lo hasta aquí expuesto, cabe concluir resulta procedente la base salarial en relación a su jornada completa cumplida de 36 hs., por lo que deberá confeccionarse nueva planilla de condena (atento que el A quo ha considerado la jornada de 48 hs. del CCT 130/75). admitiéndose el planteo en subsidio al agravio tercero (vinculado al agravio segundo: jornada), y por el cual se ajustan las remuneraciones devengadas a la jornada legal de la actividad, conforme lo refleja la planilla siguiente:

Juicio: Figueroa Romero Valeri Estefania c/Citytech SA

Ingreso: 21/03/2016

Egreso: Contrato vigente

Categoria: ADM B

Convenio: 130/75

Jornada: 36 horas

Nov-19

Oct-19a Dic-19Ene-2020

Basico $ 23.874,93$ 24.815,03$ 25.755,14

Antiguedad $ 716,25$ 744,45$ 772,65

Presentismo $ 2.049,26$ 2.129,96$ 2.210,65

Dto 665/19$ 750,00$ 750,00$ 750,00

Acuerdo 2019/20$ 0,00$ 0,00$ 0,00

Decreto 14/20$ 0,00$ 0,00$ 2.250,00

Total $ 27.390,44$ 28.439,44$ 31.738,44

Abril-2020

Feb-2020Mar-2020a Sep-2020

Basico $ 25.755,14$ 26.695,24$ 27.376,49

Asignacion ext.$ 0,00$ 626,74$ 0,00

Antiguedad $ 772,65$ 1.092,88$ 1.095,06

Presentismo $ 2.210,65$ 2.367,90$ 2.372,63

Dto 665/19$ 750,00$ 0,00$ 0,00

Acuerdo 2019/20$ 750,00$ 750,00$ 1.500,00

Decreto 14/20$ 2.250,00$ 3.000,00$ 3.000,00

Total $ 32.488,44$ 34.532,76$ 35.344,18

Oct-2020

a Dic-2020Ene-2021Feb-2021

Basico $ 31.876,47$ 31.876,47$ 31.876,47

Asignacion ext.$ 3.750,00$ 3.750,00$ 3.750,00

Antiguedad $ 1.425,06$ 1.425,06$ 1.425,06

Presentismo $ 3.087,63$ 3.087,63$ 3.087,63

Asig no rem.$ 0,00$ 2.493,86$ 4.987,71

Total $ 40.139,16$ 42.633,01$ 45.126,87

May-21

Mar-2021Abril-2021a Jul-21

Basico $ 31.876,47$ 41.233,07$ 43.108,04

Asignacion ext.$ 3.750,00$ 1.875,00$ 0,00

Antiguedad $ 1.781,32$ 2.155,40$ 2.155,40

Presentismo $ 3.117,32$ 3.771,96$ 3.771,95

Asig no rem.$ 7.481,57$ 0,00$ 3.448,64

Total $ 48.006,67$ 49.035,43$ 52.484,03

Sep-21Nov-21

Ago-21a Oct-21a Dic-21

Basico $ 43.108,04$ 43.108,04$ 43.108,04

Asignacion ext.$ 0,00$ 0,00$ 0,00

Antiguedad $2.155,40$2.155,40$2.155,40

Presentismo $3.771,95$3.771,95$3.771,95

Asig no rem.$ 6.448,64$ 6.897,29$ 10.777,01

Total $ 55.484,03$ 55.932,67$ 59.812,40

Ene-22Feb-22Mar-22

Basico $ 53.885,07$ 53.885,07$ 53.885,07

Asignacion ext.$ 0,00$ 0,00$ 0,00

Antiguedad $ 2.694,25$ 2.694,25$ 3.233,10

Presentismo $ 4.714,94$ 4.714,94$ 4.759,85

Asig no rem.$ 3.448,64$ 8.190,53$ 12.501,33

Total $ 64.742,91$ 69.484,79$ 74.379,35

Jun-22

Abril-22May-22a Jul-22

Basico $ 66.386,37$ 66.386,37$ 66.386,37

Asignacion ext.$ 0,00$ 0,00$ 0,00

Antiguedad $ 3.983,18$ 3.983,18$ 3.983,18

Presentismo $ 5.864,13$ 5.864,13$ 5.864,13

Asig no rem.$ 3.983,18$ 7.966,37$ 11.949,56

Total $ 80.216,86$ 84.200,05$ 88.183,24

Sep-22 a Nov-22 a

Ago-22Oct-22Feb-23

Basico $ 66.386,37$ 66.386,37$ 66.386,37

Asignacion ext.$ 0,00$ 0,00$ 0,00

Antiguedad $ 3.983,18$ 3.983,18$ 3.983,18

Presentismo $ 5.864,13$ 5.864,13$ 5.864,13

Asig no rem.$ 25.558,77$ 32.197,41$ 39.499,91

Total $ 101.792,45$ 108.431,09$ 115.733,59

Mar-23Abril-23May-23

Basico $ 91.997,14$ 140.044,40$ 148.591,67

Asignacion ext.$ 0,00$ 0,00$ 0,00

Antiguedad $ 6.439,80$ 9.803,11$ 10.401,42

Presentismo $ 8.203,08$ 12.487,29$ 13.249,42

Asig no rem.$ 39.499,91$ 9.375,00$ 9.375,00

Total $ 146.139,93$ 171.709,80$ 181.617,51

Jun-23Jul-23Ago-23

Basico $ 157.139,03$ 164.210,23$ 164.210,23

Incremento no rem.$ 0,00$ 12.315,77$ 24.631,54

Antiguedad $ 10.999,73$ 12.356,82$ 13.218,92

Presentismo $ 14.011,56$ 15.740,23$ 16.838,39

Asig no rem.$ 0,00$ 0,00$ 0,00

Total $ 182.150,32$ 204.623,05$ 218.899,08

Sep-23Oct-23Nov-23

Basico $ 164.210,23$ 219.261,71$ 219.261,71

Incremento no rem.$ 36.947,30$ 24.118,79$ 53.719,12

Antiguedad $ 14.081,03$ 17.036,63$ 19.108,66

Presentismo $ 17.936,55$ 21.701,43$ 24.340,79

Asig no rem.$ 0,00$ 0,00$ 0,00

Total $ 233.175,10$ 282.118,55$ 316.430,27

DebióPercibió

Períodopercibirs/sentencia .Diferencia

10/19$ 27.390,44$ 23.320,20$ 4.070,24

11/19$ 28.439,44$ 24.213,86$ 4.225,58

12/19$ 28.439,44$ 24.213,86$ 4.225,58

2° SAC 2019$ 14.219,72$ 12.106,93$ 2.112,79

01/20$ 31.738,44$ 26.982,51$ 4.755,93

02/20$ 32.488,44$ 26.982,51$ 5.505,93

03/20$ 34.532,76$ 29.721,92$ 4.810,84

04/20$ 35.344,18$ 30.026,39$ 5.317,79

05/20$ 35.344,18$ 30.026,39$ 5.317,79

06/20$ 35.344,18$ 30.026,39$ 5.317,79

1° SAC 2020$ 17.672,09$ 15.013,20$ 2.658,89

07/20$ 35.344,18$ 30.026,39$ 5.317,79

08/20$ 35.344,18$ 30.026,39$ 5.317,79

09/20$ 35.344,18$ 30.026,39$ 5.317,79

10/20$ 40.139,16$ 34.022,22$ 6.116,94

11/20$ 40.139,16$ 34.022,22$ 6.116,94

12/20$ 40.139,16$ 34.022,22$ 6.116,94

2° SAC 2020$ 20.069,58$ 17.011,11$ 3.058,47

01/21$ 42.633,01$ 36.100,44$ 6.532,57

02/21$ 45.126,87$ 38.178,65$ 6.948,22

03/21$ 48.006,67$ 40.256,86$ 7.749,81

04/21$ 49.035,43$ 40.862,86$ 8.172,57

05/21$ 52.484,03$ 44.485,82$ 7.998,21

06/21$ 52.484,03$ 44.485,82$ 7.998,21

1° SAC 2021$ 26.242,02$ 22.242,91$ 3.999,11

07/21$ 52.484,03$ 44.485,82$ 7.998,21

08/21$ 55.484,03$ 46.985,82$ 8.498,21

09/21$ 55.932,67$ 0,00$ 55.932,67

10/21$ 55.932,67$ 0,00$ 55.932,67

11/21$ 59.812,40$ 0,00$ 59.812,40

12/21$ 59.812,40$ 0,00$ 59.812,40

2° SAC 2021$ 29.906,20$ 0,00$ 29.906,20

01/22$ 64.742,91$ 0,00$ 64.742,91

02/22$ 69.484,79$ 0,00$ 69.484,79

03/22$ 74.379,35$ 0,00$ 74.379,35

04/22$ 80.216,86$ 0,00$ 80.216,86

05/22$ 84.200,05$ 0,00$ 84.200,05

06/22$ 88.183,24$ 0,00$ 88.183,24

1° SAC 2022$ 44.091,62$ 0,00$ 44.091,62

07/22$ 88.183,24$ 0,00$ 88.183,24

08/22$ 101.792,45$ 0,00$ 101.792,45

09/22$ 108.431,09$ 0,00$ 108.431,09

10/22$ 108.431,09$ 0,00$ 108.431,09

11/22$ 115.733,59$ 0,00$ 115.733,59

12/22$ 115.733,59$ 0,00$ 115.733,59

2° SAC 2022$ 57.866,80$ 0,00$ 57.866,80

01/23$ 115.733,59$ 0,00$ 115.733,59

02/23$ 115.733,59$ 0,00$ 115.733,59

03/23$ 146.139,93$ 0,00$ 146.139,93

04/23$ 171.709,80$ 0,00$ 171.709,80

05/23$ 181.617,51$ 0,00$ 181.617,51

06/23$ 182.150,32$ 0,00$ 182.150,32

1° SAC 2023$ 91.075,16$ 0,00$ 91.075,16

07/23$ 204.623,05$ 0,00$ 204.623,05

08/23$ 218.899,08$ 0,00$ 218.899,08

09/23$ 233.175,10$ 0,00$ 233.175,10

10/23$ 282.118,55$ 0,00$ 282.118,55

11/23$ 316.430,27$ 0,00$ 316.430,27

$ 3.873.849,93

% tasa activa Intereses

PeríodoDiferencias/sentencia .31/10/23

10/19$ 4.070,24232,24%$ 9.452,73

11/19$ 4.225,58227,63%$ 9.618,69

12/19$ 4.225,58223,37%$ 9.438,68

2° SAC 2019$ 2.112,79225,18%$ 4.757,58

01/20$ 4.755,93219,78%$ 10.452,58

02/20$ 5.505,93216,51%$ 11.920,89

03/20$ 4.810,84213,54%$ 10.273,06

04/20$ 5.317,79211,31%$ 11.237,03

05/20$ 5.317,79209,16%$ 11.122,69

06/20$ 5.317,79206,32%$ 10.971,67

1° SAC 2020$ 2.658,89206,89%$ 5.500,98

07/20$ 5.317,79203,41%$ 10.816,92

08/20$ 5.317,79200,47%$ 10.660,58

09/20$ 5.317,79197,55%$ 10.505,30

10/20$ 6.116,94194,52%$ 11.898,66

11/20$ 6.116,94191,30%$ 11.701,70

12/20$ 6.116,94187,82%$ 11.488,83

2° SAC 2020$ 3.058,47189,34%$ 5.790,90

01/21$ 6.532,57184,50%$ 12.052,59

02/21$ 6.948,22181,20%$ 12.590,17

03/21$ 7.749,81177,71%$ 13.772,20

04/21$ 8.172,57174,37%$ 14.250,51

05/21$ 7.998,21171,09%$ 13.684,14

06/21$ 7.998,21167,75%$ 13.417,00

1° SAC 2021$ 3.999,11168,41%$ 6.734,89

07/21$ 7.998,21164,39%$ 13.148,26

08/21$ 8.498,21161,00%$ 13.682,12

09/21$ 55.932,67157,65%$ 88.177,86

10/21$ 55.932,67154,26%$ 86.281,74

11/21$ 59.812,40150,91%$ 90.262,90

12/21$ 59.812,40147,40%$ 88.163,48

2° SAC 2021$ 29.906,20148,96%$ 44.548,28

01/22$ 64.742,91143,86%$ 93.139,15

02/22$ 69.484,79140,15%$ 97.382,94

03/22$ 74.379,35136,00%$ 101.155,92

04/22$ 80.216,86131,79%$ 105.717,81

05/22$ 84.200,05127,44%$ 107.304,55

06/22$ 88.183,24122,81%$ 108.297,83

1° SAC 2022$ 44.091,62123,74%$ 54.558,97

07/22$ 88.183,24117,83%$ 103.906,31

08/22$ 101.792,45112,05%$ 114.058,44

09/22$ 108.431,09105,65%$ 114.557,45

10/22$ 108.431,0998,99%$ 107.335,94

11/22$ 115.733,5992,23%$ 106.741,09

12/22$ 115.733,5985,21%$ 98.616,60

2° SAC 2022$ 57.866,8088,28%$ 51.084,81

01/23$ 115.733,5978,50%$ 90.850,87

02/23$ 115.733,5971,74%$ 83.027,28

03/23$ 146.139,9364,51%$ 94.274,87

04/23$ 171.709,8057,18%$ 98.183,67

05/23$ 181.617,5149,05%$ 89.083,39

06/23$ 182.150,3239,94%$ 72.750,84

1° SAC 2023$ 91.075,1641,72%$ 37.996,56

07/23$ 204.623,0530,70%$ 62.819,28

08/23$ 218.899,0820,67%$ 45.246,44

09/23$ 233.175,109,53%$ 22.221,59

10/23$ 282.118,550,00%$ 0,00

11/23$ 316.430,270,00%$ 0,00

$ 3.873.849,93$ 2.748.688,18

Total diferencias $ 3.873.849,93

Total intereses $ 2.748.688,18

Total $ condena al 31/10/23$ 6.622.538,10

Atento a lo manifestado, fundamentos expuestos y normas aplicables al caso, éste agravio prospera parcialmente en cuanto a la jornada a considerarse para el calculo de diferencias salariales y salarios caídos, debiendo modificarse como consecuencia de ello las costas y honorarios de primera instancia (conf. Art. 782 CPCC, supletorio). Así lo declaro.

VI. La referencia como agravio quinto a la absoluta desproporción e irrazonable condena en lo numérico, no tiene suficiencia como agravio pues solo manifiesta su disconformidad sin una critica concreta y razonada, vertiendo como todo argumento cuantos años debiera trabajar una persona para percibir la suma de haberes caídos, en forma abstracta y descontextualizada, por lo que debe rechazarte este agravio.

VII. Al agravio sexto, costas y honorarios, los condiciona sin más argumento a la modificación de la sentencia cuya revocación propone, por lo que habiéndose modificado la planilla de condena, y debiendo adecuarse las costas y honorarios, este agravio deviene abstracto y deberá estar a la adecuación que se formula.

VIII. Por lo tratado y considerado debe admitirse parcialmente el recurso de apelación deducido por la demandada contra la sentencia n.° 678 del 21/11/2023, en cuanto al monto de condena conforme la jornada aquí declarada, rechazándose los restantes agravios, según se considera.

Costas de primera instancia: atento que la demandada prospera en su rubros cualitativos mas no en el monto pretendido, deben adecuarse las costas al éxito obtenido y en consecuencia propongo imponer las costas en un 90% a la demandada y un 10% a la actora (conf. Art. 63 CPCC, ex art. 108 CPC, supletorios).

Honorarios de primera instancia: Atento a lo que establece el Código Procesal del fuero (art.46 Ley 6204), corresponde pronunciarme sobre los aranceles de los profesionales que intervinieron en la presente causa, teniendo en cuenta la eficacia de los escritos presentados, etapas cumplidas, resultado final del litigio, etc.

Por el resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 31/10/2023 la suma de $6.622.538,10 (pesos seis millones seiscientos veintidós mil quinientos treinta y ocho con 10/100).

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 15, 39, 42 y concordantes de la Ley 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios: 1)Al letrado Alan Fernandez Nahid, por su actuación como apoderado de la actora, durante tres etapas del proceso principal, teniendo en cuenta las pautas antes referidas, como así también la realización de un reclamo ambiguo,- en cuanto plantea una situación de reingreso y subsistencia del contrato de trabajo y por el otro su extinción y a todo evento un reclamo indemnizatorio que no justiprecia-, la suma de $1.231.792 (base x 12% más 55% por el doble carácter). 2)Al letrado Rafael Eduardo Rillo Cabanne, por su actuación como apoderado de la demandada, durante tres etapas del proceso principal, la suma de $821.195 (base x 8% más 55% por el doble carácter)., con mas la suma que corresponda en concepto de IVA, al momento de la percepción de los honorarios regulados, en el supuesto de mantenerse en el tiempo su carácter de responsable inscripto. Así lo declaro.

IX. Costas y honorarios del recurso

Costas: atento al progreso parcial del recurso se imponen a la demandada en un 80% y a la actora en un 20% (art. 63 CPCyC) supletorio al fuero.

Honorarios: corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa por su actuación en la alzada, conforme lo prescribe el Art. 46 inciso b) de la ley 6.204.

Atento al resultado arribado y que se trata de honorarios de los letrados por su actuación en recurso de apelación, resulta de aplicación las disposiciones del art. 52 ley 5480, por lo que se toma como base regulatoria el monto de los honorarios regulados en esta instancia recursiva sobre la nueva base de condena, actualizados desde el 01/11/2023 al 31/07/2024 conforme tasa activa del BNA

promedio publicado por el Colegio de Abogados de Tucumán **(73,50%).**

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los arts. 14, 38, 39, 42 y concordantes de la Ley 5480, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado **Alan Fernandez Nahid,** por su actuación en la causa como letrado apoderado en el doble carácter por la parte actora, le corresponde la suma de **$577.046 (pesos quinientos setenta y siete mil cuarenta y seis)** en concepto de honorarios (Base x 27%, art. 52 ley 5480).

2) Al letrado **Rafael Rillo Cabanne** por su actuación en la causa como letrado apoderado en el doble carácter por la parte demandada, y al letrado **Nahuel Nehuel Espinillo**, por su actuación compartida con el letrado Rillo Cabanne como co apoderado de la demandada, la suma de **$178.100,62,** a cada uno (pesos ciento setenta y ocho mil cien con 62/100) en concepto de honorarios (Base x 25%= $356.201,24/2 art. 52 ley 5480).

Respecto a las regulaciones de los letrados Riillo Cabane y Espinillo, me aparto de lo normado en el art. 38 in fine Ley 5480, a fin de no afectar la ecuación económica del proceso, tratarse de una actuación conjunta y atendiendo a la actuación profesional desplegada en autos, y conforme art. 13 Ley 24.432.

ES MI VOTO.

VOTO DE LA VOCAL CONFORMANTE MARCELA B. TEJEDA:

Por compartir los fundamentos dados por la vocal preopinante, se vota en igual e idéntico sentido.

ES MI VOTO.

Por ello, ésta Excma. Cámara de Apelación del Trabajo Sala Ia.,

RESUELVO:

I°) ADMITIR PARCIALMENTE el recurso de apelación deducido por CITYTECH S.A. en contra de la sentencia sentencia n° 678 del 21/11/2023 dictada por el Juzgado del Trabajo de la IX ° Nominación, la que se revoca en sus resolutivas 3, 4 y 5, y dictándose la SUSTITUTIVA siguiente: *" 1 2.. **3.- CONDENAR A CITYTECH SA** al pago de la suma de **$6.622.538,10 (pesos seis millones seiscientos veintidós mil quinientos treinta y ocho con 10/100).** a favor de la actora en concepto de salarios caídos desde la fecha de despido hasta esta sentencia y diferencias salariales desde octubre 2019 hasta agosto 2021, diferencias de sac de diciembre 2019, junio 2020, diciembre 2020 y junio 202 mediante depósito bancario en el Banco Macro (sucursal Tribunales) a la orden del juzgado y como pertenecientes a los autos del título, por lo considerado. En caso de no cumplir con la reinstalación en forma inmediata conforme lo ordenado, la parte actora podrá requerir que se incorporen los salarios caídos posteriores a noviembre de 2023 - último mes de cálculo en la planilla adjunta- hasta el período correspondiente a la efectiva reincorporación, para lo que se deberá tener en cuenta la escala salarial vigente a dicha fecha. **4.- COSTAS**, conforme lo considerado. **5.- HONORARIOS:** regular, conforme a lo considerado, de la siguiente manera: 1)Al letrado Alan Fernandez Nahid, por su actuación como apoderado de la actora, durante tres etapas del proceso principal, la suma de $1.231.792 (base x 12% más 55% por el doble carácter). 2)Al letrado Rafael Eduardo Rillo Cabanne, por su actuación como apoderado de la demandada, durante tres etapas del proceso principal, la suma de $821.195 (base x 8% más 55% por el doble carácter), con mas el 21% de IVA de mantener esa condición al momento de la percepción de los honorarios regulados. 6...7...8..."*

II°) COSTAS en la alzada, como se consideran.

III°) HONORARIOS, se regulan a los profesionales de la siguiente manera: Al letrado Alan Fernández Nahid la suma de **$577.046 (pesos quinientos setenta y siete mil cuarenta y seis)**; al letrado Rafael Rillo Cabanne la suma de **$178.100,62 (pesos ciento setenta y ocho mil cien con 62/100)** y al letrado Nahuel Nehuen Espinillo la suma de **$178.100,62 (pesos ciento setenta y ocho mil cien con 62/100),** conforme se considera.

IV°) TENER PRESENTE la reserva del caso federal introducida por la demandada.

HÁGASE SABER.

MARÍA DEL CARMEN DOMÍNGUEZ MARCELA B. TEJEDA

(Vocales, con sus firmas digitales)

ANTE MI: MANUEL OSCAR MARTIN PICON

(Pro-Secretario, con su firma digital)

Actuación firmada en fecha 30/08/2024

Certificado digital:
CN=PICON Manuel Oscar Martin, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20252115596

Certificado digital:
CN=TEJEDA Marcela Beatriz De Fatima, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27127332253

Certificado digital:
CN=DOMINGUEZ Maria Del Carmen, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27213290369

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