Expediente: **1819/22**
Carátula: **OSCARI MAYRA FLORENCIA C/ AEGIS ARGENTINA S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO X**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **22/09/2023 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - AEGIS ARGENTINA S.A, -DEMANDADO
20331637913 - OSCARI, MAYRA FLORENCIA-ACTOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
20400859494 - HUAIER DE LA VEGA, AUGUSTO MARCELO-POR DERECHO PROPIO
27307591265 - ARAMBURU, MARÍA FLORENCIA-POR DERECHO PROPIO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO X

ACTUACIONES N°: 1819/22

H103104630578

JUICIO: "OSCARI, MAYRA FLORENCIA c/ AEGIS ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS" - EXPTE. N° 1819/22.-

San Miguel de Tucumán, 21 de septiembre del 2023.-

AUTOS Y VISTOS: Vienen a despacho, para dictar sentencia definitiva, los autos del epígrafe que se tramitaron por ante este Juzgado del Trabajo de la Xa. Nominación.

ANTECEDENTES Y NARRATIVA DE LOS HECHOS.

DEMANDA: El 31/10/2022 se presentó el letrado Miguel Ángel Nader, MP N° 8136, como apoderado de la **Sra. MAYRA FLORENCIA OSCARI**, **DNI N° 37.997.292**, con domicilio en el barrio Eva Perón, manzana F, casa 03, de la ciudad de Famaillá, según consta en el poder *ad litem* (otorgado a los efectos de este juicio), que en copia acompañó al presente proceso.

En tal carácter, inició demanda en contra de **AEGIS ARGENTINA SA**, CUIT N° 30-70984936-7, con domicilio en la calle Juan B. Alberdi N° 165, de esta ciudad, por la suma total de **DOS MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL CIENTO CUATRO PESOS CON NOVENTA CENTAVOS ($2.355.104,90)**, por lo rubros: Indemnización art. 245 de la Ley de Contrato de trabajo (en adelante LCT), preaviso, SAC sobre preaviso, integración del mes de despido, SAC proporcional, SAC sobre integración mes de despido, vacaciones no gozadas, diferencias salariales correspondientes a los últimos 24 meses, antigüedad, art. 80 de la LCT, art. 2 de Ley 25.323, y

Decreto de Necesidad y Urgencia (en adelante DNU) N°34/2019, conforme a la planilla que se adjunta como parte integrante de la demanda.

Destacó que la actora ingresó el 05/09/2017 y egresó el 28/04/2022; su jornada era de 5 horas diarias, 5 días a la semana de 08:30 a 13:30hs, con una categoría de “Administrativo A del CCT 130/75” y sus tareas consistían en la atención al cliente a través de llamadas telefónicas entrantes y salientes.

Narró que, el 04/05/2022 mediante Telegrama Ley (en adelante TCL) intimó a Aegis Argentina SA, a que aclare su situación laboral toda vez que le fue negado el ingreso a su lugar habitual de trabajo sin justificativo alguno e intimó al pago de las diferencias salariales adeudadas por los periodos no prescriptos, conforme lo dispuesto por el art. 92 TER de la LCT.

Expresó que posteriormente, la empresa le respondió se encontraba despedido con causa por supuesta acumulación de sanciones.

Indicó que no tuvo oportunidad de realizar el pertinente descargo, constituyendo esta maniobra injustamente orquestada por la patronal, un abuso en la realización de sus facultades disciplinarias. Asimismo, tampoco le fue remitida carta documento notificando la supuesta falta con la debida antelacion, de conformidad con lo establecido en el art. 231 de la ley de contrato de trabajo.

Manifestó que en fecha 19/05/2022, mediante telegrama laboral, negó el despido arbitrado injustamente por la patronal, rechazó la pretendida causa y los incumplimientos que se le atribuyen, como así también efectuó el rechazo de todos los términos de la carta documento remitida por la misma. Transcribió el intercambio epistolar mantenido con la demandada.

Consideró que se hizo un uso desproporcionado de la potestad disciplinaria reconocida al empleador, al haber puesto fin a la relación laboral luego de supuestas irregularidad en el cumplimiento de las obligaciones del trabajador; y que la misma carece de solidez, deviniendo dicha sanción en maliciosa e injuriante.

Citó doctrina y jurisprudencia.

Solicitó que se declare la inconstitucionalidad de las cláusulas remuneratorias del CCT 781/20, para lo cual cita jurisprudencia y detalla los derechos laborales que se vulneran al aplicarse dicho convenio.

En relación al CCT 130/75, sostuvo que éste abarca toda la actividad, es decir, todos los trabajadores y empresas de la misma actividad, extiende su obligatoriedad a todos los trabajadores y empleadores comprendidos en el ámbito de representación de la entidad gremial y en el grupo representativo de los empleadores. Entendiendo en este caso, que sería aplicable el convenio colectivo de actividad, por gozar de mayor representatividad.

Relató que, el CCT 130/75 establece condiciones más favorables con respecto a las escalas salariales aplicables y por aplicación de los criterios que rigen la distribución de contenidos normativos entre las distintas fuentes del derecho del trabajo (conf. art 8 de la LCT y 7 de la ley 14.250), un convenio colectivo solo es válido y de aplicación, cuando sus normas resultan más favorables para el trabajador que las previstas para igual supuesto en la ley general. Citó jurisprudencia.

Justificó los rubros y montos reclamados, confeccionó la planilla, solicitó apartamiento del criterio de aplicación de tasa pasiva, acompañó prueba documental, fundó su derecho, detalló antecedentes análogos bajo su representación, y solicitó que se haga lugar a la demanda, con costas.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA: Corrido el traslado de ley, el 29/11/2022, se apersonó la letrada María Florencia Aramburu, MP N° 7662, como apoderada de **AEGIS ARGENTINA SA**, **CUIT N° 30-70984936-7**, con domicilio legal en calle Juan B. Alberdi N° 165, de esta ciudad, conforme consta en el poder general para juicios que en copia agregó.

Negó todos y cada uno de los hechos invocados por la parte actora, asimismo negó la procedencia de los montos que según la demandada arbitrariamente e ilegítimamente reclamó.

Manifestó respecto a la documental presentada por la actora, el reconocimiento de la emisión y recepción de los telegramas y cartas documento intercambiadas entre su mandante y la accionante. Asimismo negó la validez y autenticidad de la restante documentación.

Narró que la demanda no está fundamentada y no es clara, describió respecto de la carga de la prueba que este caso corresponde a la actora y cita doctrina y jurisprudencia.

Relató que la Sra. Oscari ingresó a prestar servicios para su mandante en fecha 05/09/2017, realizando tareas de telemarker categorizado como "Vendedor B" dentro del CCT 130/75, para luego pasar a estar categorizado bajo el CCT 781/20, categoría operación A, cumpliendo una jornada laboral de 25 horas semanales.

Consideró que el planteo de la demanda es erróneo, ya que su mandante actuó conforme a los principios de conservación del vínculo laboral y proporcionalidad de la sanción, los cuales fueron aumentando de forma gradual a medida que las faltas se repetían y la actora no corregía su conducta, haciendo total caso omiso de los múltiples intentos efectuados por la demandada para normalizar la situación, hasta el punto tal, que no le quedó otra opción que dar por concluido el vínculo laboral.

Narró que mediante CD de despido enviada a la actora en fecha 28/04/2022, quedó perfectamente detallada y fundamentada la justificación del despido, la cual transcribe íntegramente. Asimismo, manifestó que todas las sanciones y apercibimientos aplicados a la misma fueron notificadas mediante plataforma digital Tu Recibo, por lo que están dotadas de plena validez y efectividad, e incluso con la conformidad de la parte actora.

Explicó que la actora, ante dicho despido pretende reclamar el pago de indemnizaciones, diferencias salariales por defecto de registración a períodos no prescriptos, y multas mediante TCL de fecha 19/05/2022, luego la demandada respondió mediante CD de fecha 20/05/2022 rechazando todos los términos de aquella, y ratificando la CD de despido del 28/04/2022.

Luego, describió el intercambio epistolar que siguió con TCL de la accionante de fecha 19/05/2022, intimando al pago de las diferencias salariales y demás rubros, a lo que la demandada respondió con CD fecha 20/05/2022, reiterando su contenido en CD de fecha 21/06/2022.

Expuso la justificación de la causa del despido basándose en la pérdida de confianza por las reiteradas sanciones; citó jurisprudencia y doctrina al respecto.

Explicó que la demandada cuenta con un sistema de notificación digital llamado "Tu recibo", el cual es destinado a realizar notificaciones de distinta índole (Recibo de haberes, notificaciones varias, sanciones, etc.), bajo certificado de firma digital del trabajador. La implementación de este cambio se comunicó prestando conformidad, y transcribió dicha comunicación. Luego explicó que dicho sistema está acreditado y homologado mediante acta presentada ante la SET Tucumán, rubricada por secretaría gremial de SEOC Tucumán. Luego explicó sobre la validez de la firma digital.

Narró que no es cierto que el contrato se cumplió en jornada completa, afianza su posición citando jurisprudencia y doctrina al respecto. Alegó que la actora confunde jornada completa con jornada acordada, detalla las interpretaciones de los artículos de la LTC referidos a la jornada laboral (art. 92 ter y art. 198), y la resolución 782/10.

Resaltó la validez del convenio 781/20, respecto del cual expresó, que la accionante solamente discrepó en cuanto a su aplicación y no planteó su inconstitucionalidad, lo cual consideró que le quita seriedad a su demanda. A continuación, explicó los argumentos que dan vigencia plena al CCT 781/20, que fue celebrado entre la FEDERACION ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS (FAECyS), por la parte sindical y la CÁMARA ARGENTINA DE CENTROS DE CONTACTOS (CACC). Ambos órganos colectivos se encuentran debidamente inscriptos, con su ámbito de representación particular en los términos de la Ley 14.250. Detalló algunos de los artículos del convenio mencionado y su interpretación, reforzando su posición.

Planteó la inconstitucionalidad del decreto del PEN 34/19, que dispuso que los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a percibir una doble indemnización en concepto de reparación por la ruptura del vínculo, sin efectuar mayores distingos. Consideró que el Poder Ejecutivo Nacional no tiene competencia para legislar sobre emergencia ocupacional, requiere la ratificación del Congreso Nacional. Dijo que ello viola el principio de jerarquía constitucional (art. 31 de la CN).

Impugnó los rubros reclamados, hizo reserva del caso federal, puso a disposición documentación contable y pidió que se rechace la demanda, con costas.

RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD: La actora contestó planteo de inconstitucionalidad del decreto del PEN 34/19, interpuesto por la demandada en su conteste, mediante escrito del 01/12/2022, teniéndose presente el mismo por decreto de fecha 02/12/2022.

APERTURA A PRUEBAS: Por decreto del 20/12/2022, se ordenó abrir la presente causa a prueba, al solo fin de su ofrecimiento.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN: El 03/03/2023, se celebró la audiencia prevista en el artículo 71 del CPL, sin que comparecieran las partes, motivo por el cual, se proveyó la prueba oportunamente ofrecida.

INFORME DE PRUEBAS: El 29/05/2023, la Secretaria Actuaria informó sobre las pruebas ofrecidas y producidas, tanto por la actora como por la demandada.

ALEGATOS: La actora, presentó su alegato el 31/05/2023, mientras la demandada no presentó su alegato.

DICTAMEN FISCAL: En fecha 06/06/2023 la Sra. Agente Fiscal emitió su dictamen respecto del Planteo de Inconstitucionalidad del CCT N° 781/20, y de los Arts. 8 y 9 del Acuerdo de Empresa 1622/19"E" y de su Resolución homologatoria N° 1909/19 interpuestos por la actora y respecto del Planteo de Inconstitucionalidad del decreto del PEN, DNU 34/19, efectuado por la parte demandada .

AUTOS PARA RESOLVER: En fecha 06/07/2023 vuelven los autos para resolver la presente definitiva.

ANÁLISIS DEL CASO Y FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN

I.- Entrando al análisis sustancial de la cuestión debo señalar que, conforme los términos de la demanda y su responde, constituyen hechos admitidos para el actor y, por ende, exentos de prueba:

1) La existencia de la relación laboral que vinculó a la Sra. Mayra Florencia Oscari con AEGIS ARGENTINA SA.

2) La fecha de ingreso, el día 05/09/2017.

3) Las tareas que realizaba la actora, como agente categorizada como “Administrativa A” dentro del CCT 130/75, pasando luego a estar categorizada bajo el CCT 781/20 categoría Operación A. La demandada -por su parte- manifestó que la Sra. Oscari se desempeñaba como "Vendedora B" dentro del CCT 130/75, para luego desempeñarse en la categoría de Operación A del CCT 781/20.

No obstante, de la lectura de dicho convenio, surge que las tareas consignadas por la actora en su demanda, coinciden con la categoría Operación A del CCT N° 781/20.

Por tal razón, las tareas de la Sra. Oscari, no resultan una cuestión controvertida entre las partes, sin perjuicio de que la categoría laboral estará sujeta a la determinación del convenio colectivo aplicable.

4) La jornada laboral de la actora, de 5 días a la semana 5 horas diarias, es decir, 25 horas semanales.

5) Autenticidad y recepción de las piezas postales acompañadas, la demandada negó la autenticidad de la prueba documental acompañada por la actora, excepto los telegramas y cartas documentos intercambiadas entre las partes.

Por otro lado, de la documental ingresada por la demandada en su responde, mediante presentación del 07/03/2023, la parte actora desconoció la autenticidad y recepción de la CD OCA N° CAB50201592, de fecha 28/04/2022, fue negada en forma concreta y específica su autenticidad.

Atento a ello, tengo por acreditados estos hechos y por auténticos y reconocidos los instrumentos mencionados, lo que permite subsumir el caso bajo examen en el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744, Decreto Reglamentario N° 390/1976 y demás normativas relacionadas), a excepción de la CD OCA N° CAB50201592, de fecha 28/04/2022, la cual se encuentra desconocida su atenticidad y recepción por la actora.

Además, para resolver la cuestión, haré aplicación del Código Civil y Comercial de la Provincia, de aplicación supletoria al fuero y de convenios internacionales que considerase aplicable al caso.

Así lo declaro.-

II.- En mérito a lo expuesto, las cuestiones controvertidas a dilucidar y de justificación necesaria sobre las cuales debo expedirme, conforme al artículo 265, inciso 5 del CPCC, son las siguientes:

1) Encuadre convencional: Convenio Colectivo de Trabajo aplicable. De su determinación dependerá: a) La naturaleza de la jornada cumplida por el actor, es decir, si fue a tiempo parcial (art. 92 ter de la LCT) o reducida (art. 198 de la LCT); b) Categoría laboral y c) Remuneración.

2) Fecha de egreso y causal y justificación del Despido.

3) Inconstitucionalidad del CCT 781/20, de los Arts. 8 y 9 del Acuerdo de Empresa 1622/19"E" y de su Resolución homologatoria N° 1909/19 interpuestos por la actora.

4) Inconstitucionalidad del decreto del PEN N° 34/19.

5) Los rubros y montos reclamados.

6) Intereses.

7) Costas.

8) Honorarios.

Antes de ingresar al tratamiento de las cuestiones a resolver, es importante aclarar que éste se efectuará en el marco de la facultad conferida a los magistrados por los artículos 32, 33, 34 del CPCC; aplicando el derecho de acuerdo con las reglas de la sana crítica racional y con prescindencia de la calificación que hayan podido darle los litigantes, en consonancia con el derecho vigente y el bloque de constitucionalidad federal y de convencionalidad. Así, la resolución que se intenta, ha de ser una decisión prudente, razonada y derivada de la legislación.

PRIMERA CUESTIÓN: 1) Encuadre convencional: Convenio Colectivo de Trabajo aplicable. De su determinación dependerá: a) La naturaleza de la jornada cumplida por la actora, es decir, si fue a tiempo parcial (art. 92 ter de la LCT) o reducida (art. 198 de la LCT); b) Categoría laboral y c) Remuneración.

La actora sostiene que ingresó a trabajar el 05/09/2017 hasta el 28/04/2022, en la categoría profesional de “Administrativo A” dentro del CCT 130/75, cumpliendo funciones de atención telefónica de llamadas salientes y entrantes.

Alega que el CCT 130/75 abarca toda la actividad, es decir, a todos los trabajadores y empresas de la misma actividad, extiende su obligatoriedad a todos los trabajadores y empleadores comprendidos en el ámbito de representación de la entidad gremial y en el grupo representativo de los empleadores. Por lo que entiende que, en este caso, sería aplicable el convenio colectivo de actividad, por gozar de mayor representatividad.

Relató que, dicho convenio establece condiciones más favorables con respecto a las escalas salariales aplicables, y por aplicación de los criterios que rigen la distribución de contenidos normativos entre las distintas fuentes del derecho del trabajo (conf. art 8 de la LCT y 7 de la ley 14.250), un convenio colectivo solo es válido y de aplicación, cuando sus normas resultan más favorables para el trabajador que las previstas para igual supuesto en la ley general. Citó jurisprudencia.

Por su parte la demandada, aclaró que la Sra. Oscari realizaba tareas de telemarker categorizada como "Vendedor B" dentro del CCT 130/75, para luego pasar a estar categorizado bajo el CCT 781/20, categoría operación A.

Resaltó que el CCT N° 781/2020 reemplazó, en su aplicación, al CCT N° 130/75, y que fue celebrado entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS), y la Cámara Argentina de Centros de Contacto (CACC), por lo que CITYTECH SA, siempre se manejó dentro de los límites de la buena fe respetando los esquemas legales y convencionales propios de la actividad que lleva a cabo.

Manifestó que el contrato no se cumplió como de jornada completa, diferenció esta modalidad con el de jornada acordada, consideró que ningún trabajador puede pretender cobrar por jornada completa si trabajó por debajo de los 2/3 de la jornada laboral aplicable a la actividad.

Destacó que la Resolución 782/10, (que es el resultado de la negociación paritaria del mes de junio del año 2010), participaron: FAECyS, la Unión de Entidades Comerciales Argentinas -UDECA-, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa -CAME- y la Cámara Argentina de Comercio -CAC-, siendo homologada por el Ministerio de Trabajo. En su art. 8°, habilitó la utilización de la figura prevista en el art. 198 LCT para los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de Call Center para terceros (como la demandada), en particular establece en su art. 8 que la jornada habitual para los trabajadores de los denominados “call center”, es de "*hasta 6 días a la semana, 6 horas diarias corridas 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 recargo de ley. El salario, en tales casos, se liquidará conforme al régimen de jornada acordada”*.

Explicó que, el criterio para calcular las remuneraciones de los trabajadores de la actividad es el que nos proporciona el propio Convenio detallado, siendo dicha norma, la que nos enseña que el pago tiene que hacerse proporcional.

Expresó que la actora realiza una interpretación errada de la aplicación de los arts. 92 ter y 198 de la LTC, en relación al CCT 130/75 y la resolución 782/10, dando lugar a reclamos infundados.

Destacó la aplicabilidad del CCT 781/20, y vino a reemplazar al actual 130/75, consideró a este convenio como la forma en que las partes signatarias entienden que deben desenvolverse las relaciones laborales, y sustenta contundentemente todas las consideraciones de derecho y encuadramiento convencional y de jornadas que efectuó esta parte al momento de contestar demanda.

Así, la cuestión a resolver consiste en determinar si a la dependiente le corresponden las diferencias de haberes reclamadas en la demanda, atento a su categoría, su jornada de labores, y las tareas y jerarquía de las funciones que desempeñó.

Como cuestión previa analizaré si la empleadora le abonaba a la actora, sueldos menores a los que legalmente le correspondía percibir, según CCT aplicable.

Encuadre convencional y CCT aplicable:

1. De las posiciones transcriptas por las partes, resulta que la jornada, categoría y remuneración, se subsumen en el encuadre convencional del dependiente, pues de la determinación del convenio colectivo aplicable a la actividad, dependerán las demás cuestiones controvertidas en la presente causa.

Así, la actora sostiene que le correspondía de acuerdo a sus tareas y jornada laboral, las remuneraciones previstas en el CCT N° 130/75 y, la demandada, invoca que se encontraba registrado con categoría “Vendedor B” dentro del CCT 130/75, y luego con categoría “Operación A" del CCT N° 781/20.

Planteada en esos términos la cuestión, corresponde proceder al análisis del plexo probatorio recordando que, por el principio o juicio de relevancia, puede el sentenciante considerar sólo aquellas pruebas que entienda tengan importancia para la resolución del litigio. Analizada entonces la prueba atendible y pertinente para resolver la presente cuestión, cabe decir que:

- Dentro del marco del CPA N° 2, el 10/04/2023 la AFIP informó que la Sra. Oscari se encontraba registrada en la categoría B del CCT 130/75.

- De la prueba de exhibición de documentación, surge que la empleadora fue intimada en el CPA N° 3, mediante cédula del 11/04/2023 a exhibir la documentación laboral, entre las cuales se le solicitó: Tarjeta de asistencia y/o planilla de control de horario de entrada y salida de la actora desde los comienzos de la relación laboral; Libro de Remuneraciones; documentación contable referida al actor; contrato de trabajo suscripto por las partes; exámenes preocupacionales y su legajo disciplinario.Intimación que no cumplió.

El incumplimiento de la demandada, al no exhibir el libro de registro único para los períodos comprendidos desde el año 2017 hasta el 2022 (vigencia de la relación laboral) ante el requerimiento efectuado, en el CPA N° 3; me lleva aplicar las presunciones dispuestas por los artículos 61 CPL y 55 de la LCT, razón por la cual se presume la veracidad de los hechos denunciados por el actor (arts. 52 inc. e y 55, LCT).

En consecuencia, en el sub lite, corresponde aplicar en contra de la accionada las presunciones previstas en el art. 61 CPL, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos, respecto de las modalidades de trabajo relatadas por la actora en su escrito de demanda, o por lo menos, para aquellas cuestiones descriptas por la accionante que no hayan sido probadas de forma acabada en autos, y sobre las cuales pudiera haber alguna mínima duda para determinarlas con exactitud.

- De la prueba documental ingresada por la parte demandada,precisamente de los recibos de sueldos, surge que la Sra. Oscari se encontraba categorizada como Operación A, desde el mes de septiembre del 2020.

- De las constancias de alta y baja ante AFIP, acompañadas como documental por el demandado en su conteste surge que la Sra. Oscari se encontraba registrada en la categoría B del CCT 130/75.

Así lo declaro.-

1.2. Ahora bien, como se sabe, el "encuadramiento convencional" consiste en establecer cual es la convención colectiva de trabajo aplicable a un determinado sector o grupo de trabajadores. De allí que la "cuestión" de encuadramiento convencional, consista en la controversia que se suscita en cuanto a la aplicabilidad o no, a una relación laboral o a una pluralidad de ellas, de una determinada convención colectiva de trabajo.

Para ello, resulta necesario analizar lo establecido por la Ley N° 14.250, sus modificatorias y el Decreto N° 1135/2004 ordenatorio de las mismas; y los convenios colectivos en particular.

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

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

Así, basta que la actividad específica de la empresa haya tenido representación, juntamente con el sector gremial, para que le sea aplicable la convención colectiva.

Por otra parte, cuando en la empresa signataria del convenio, se desarrollan numerosas actividades, el convenio que se aplica es el correspondiente a su actividad principal, no influyendo las simplemente complementarias o accesorias y, cuando se trate de actividades mixtas, debe establecerse cual es la prevaleciente *(fallo plenario, CNAT in re: "Risso Luis c/ Química Estrella", 22/03/1957).*

En cuanto a la vigencia del convenio, el artículo 5 de dicha ley, dispone que: *"Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso"*, es decir, que su entrada en vigor, se produce a partir del acto administrativo de homologación dictado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Así, a partir de ese momento (de la homologación), es que adquieren efectos *erga omnes* para todos los trabajadores y empleadores del ámbito de la actividad previstos en ellos, en la medida que fueran representados real o de modo ficticio al momento de la negociación.

Por ende, el régimen convencional colectivo aplicable a una determinada actividad, no solo deriva de una resolución ministerial (acto de homologación) sino, además, de la actividad de la empresa y de la inclusión de las partes en su negociación y firma, a través de los órganos representativos de los trabajadores y empleadores.

1.4. Así también el art. 6 del mencionado decreto, hace referencia a la ultractividad de los convenios y establece que una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario. Asimismo, agrega que las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales.

Este artículo debe ser analizado en conjunto con el artículo 7 de dicho Decreto, el cual establece que **las disposiciones de las convenciones colectivas, deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones, resultaran más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general**. También agrega que, serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores, en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo, siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.

También el artículo en cuestión, debe interpretarse conjuntamente con el artículo 19° del mismo Decreto, el cual establece el **orden de prelación de normas: a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito; y b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior, en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador**. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por las instituciones.

1.5. Finalmente el artículo 18 del Decreto N° 1135/04, establece dos cuestiones: 1) Que los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación; y que dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor; y 2) Que los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar: a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor; b) Materias no tratadas por el

de ámbito mayor; c) Materias propias de la organización de la empresa; y d) Condiciones más favorables al trabajador.

Este artículo, (al igual que el resto) no sólo debe interpretarse en conjunto con el resto de los artículos (por ej. el art. 7), sino especialmente con el art. 19, no sólo porque se encuentran dentro del mismo cuerpo normativo, sino que además se encuentra dentro del mismo capítulo: "Capítulo IV - Articulación de los convenios colectivos".

1.6. Analizadas las constancias en el presente proceso, surge lo siguiente: En la presente causa, la controversia entre las posiciones asumidas por las partes, se produce entonces, respecto del convenio colectivo aplicable durante la relación laboral.

Al respecto, cabe destacarse que el CCT N° 130/75 es el convenio que regula a los Empleados de Comercio. En él intervinieron, entre otras, la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina y la Cámara Argentina de Comercio, por lo cual la representatividad de las partes se encuentra contemplada conforme lo prevé el Decreto N° 1135/2004.

Este convenio, prevé que será de aplicación a todos los trabajadores que se desempeñen como empleados u obreros en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro o como administrativos en explotaciones industriales en general, o que tengan boca de expendio de los productos que elaboran, y en las agropecuarias, todos los que son representados por la Confederación General de Empleados de Comercio y sus filiales en todo el País.

Asimismo, prevé que será aplicable a los empleados de la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina, y sus filiales, de los Institutos y Organismos que integraren la citada Confederación y los ocupados por las entidades gremiales empresarias cuyas actividades estén encuadradas en el mismo.

El 29/07/2020, el Ministerio de Trabajo, Empleado y Seguridad Social de la Nación, (en adelante MTESS), homologó el acuerdo celebrado entre la FAECyS (por la representación sindical de los trabajadores de *call center*) y la CACC (Cámara Argentina de Centros de Contacto), por la parte empresaria, en cuya virtud de celebró el CCT N° 781/20, de aplicación a los trabajadores que se desempeñen en relación de dependencia en empresas que dediquen su actividad a la explotación de centros de contacto y procesos de negocios para terceros, dentro del ámbito del Territorio Nacional, con excepción de la provincia de Córdoba.

Se trata de un nuevo convenio de actividad, que regula las relaciones de trabajo que se establezcan entre trabajadores y empresas que dediquen su actividad a la explotación de Centros de Contacto y Procesos de Negocios para terceros, en actividades de: Recepción de solicitudes, reclamos y/o denuncias de clientes/usuarios, Recepción de consultas sobre información de productos o servicios, Realización de encuestas de diversos contenidos, Contactos de fidelización de clientela, Gestión de las relaciones entre las empresas y sus clientes, Venta y/o cobranza de productos/servicios, Servicios relacionados con soporte tecnológico mesa de ayuda, Investigación de mercado, atención de redes sociales, carga de datos, servicios de post venta, encuestas, estadísticas, censos, tratamiento de bases de datos, herramientas de inteligencia de negocios, inteligencia artificial, entre otras.

Dicho convenio fue suscripto por las partes mencionadas, en la consideración de que las características propias de la actividad, hacen necesaria la regulación de sus modalidades y condiciones de trabajo específicas, adaptándolas a la dinámica y evolución de tales servicios y que se trata de una actividad independiente y diferenciada de cualquier otra, lo que exige que se fijen de

manera específica y autónoma, normas que deben regir las relaciones laborales entre los trabajadores del sector y sus empleadores (artículos 2 y 3).

Entonces, por las partes signatarias y por efecto de la homologación antes mencionada, el CCT N° 781/20 -en principio- se aplica *erga omnes*, a todos los trabajadores que presenten servicios en empresas de *call center*, a partir de los 90 días a contar desde la fecha de este acto, por haber sido expresamente estipulado dicho plazo por las empresas, con el objeto de adecuar su situación a lo establecido en este nuevo convenio (artículo 41, período de transición).

1.7. Ahora bien, a esta altura del análisis, surge que estamos en presencia de una situación de **articulación y concurrencia de normas convencionales** y su posible conflictividad.

El CCT N° 130/75: a) Al regular a todos los trabajadores que se desempeñen como empleados u obreros, en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles, con fines de lucro o como administrativos en explotaciones industriales en general, o que tengan boca de expendio de los productos que elaboran, y en las agropecuarias, todos los que son representados por la Confederación General de Empleados de Comercio y sus filiales en todo el País; b) Al ser aplicable a los empleados de la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina, y sus filiales, de los Institutos y Organismos que integraren la citada Confederación y los ocupados por las entidades gremiales empresarias cuyas actividades estén encuadradas en el mismo; y c) Al enunciar a qué actividades será de aplicación, indicando que esa enumeración no importa excluir a los no individualizados que estén comprendidos en la formulación inicial; **reviste el carácter de convenio de ámbito mayor**, pues abarca a todas aquellas actividades mercantiles o comerciales, que comercialicen bienes o servicios en todo el ámbito del país (artículos 1 y 2).

Por su parte, el fin tenido en mira al celebrarse el CCT N° 781/20, fue de regular el contrato de trabajo entre los empleados de *call center* y las empresas prestadoras del servicio de centros de contacto; es decir, el objeto del acuerdo fue reglamentar específicamente un aspecto de la actividad mercantil, el relacionado con aquellas empresas que dedican su explotación principal a la prestación del servicio de “contacto y procesos de negocios a terceros”.

El artículo 18 de la Ley N° 14.250 (texto ordenado), prevé la posibilidad de que un convenio de ámbito mayor establezca la forma de articulación con los de ámbito menor, que podrán considerar solamente: a) Las materias delegadas por el convenio de ámbito mayor; b) Las materias no tratadas por el de ámbito mayor; c) Las materias propias de la organización de la empresa y d) Condiciones más favorables al trabajador.

La norma prevé la posibilidad de articulación voluntaria entre convenios de distintos ámbitos, aunque de forma descendiente, ya que los convenios de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación.

Los convenios de ámbito menor sólo pueden tratar algunas materias, pues los de ámbito mayor pueden determinar materias propias y hacer remisión expresa a la materia a negociar en los primeros. De existir uno de ámbito menor, se limita a las materias delegadas o no tratadas por el mayor; materias propias de la organización empresarial (se trata de una suerte de competencia exclusiva del ámbito menor o de un convenio por empresa) y a establecer condiciones más beneficiosas para el trabajador, ya que las materias tratadas en el de ámbito mayor, solo pueden ser mejoradas por el menor.

- En la presente causa, el CCT N° 781/20, reviste el carácter de un convenio colectivo de ámbito menor respecto del CCT N° 130/75 (considerado de ámbito mayor), destinado a reglar las particularidades y la especificidad de la actividad desarrollada por las empresas de centros de contacto (según lo dispuesto en los artículos 1 y 2).

El primero, incluye -además- una cláusula de articulación con el CCT N° 130/75 (considerado de ámbito mayor), pues el artículo 2° dispuso la aplicación supletoria de este último, en aquellas materias que no se encuentren expresamente reguladas.

Confirma la presente conclusión, lo dispuesto por las partes en el art. 38 (respecto de la extensión del seguro de retiro complementario para los trabajadores comprendidos en dicho convenio, el cual fue creado para la actividad de comercio por el CCT N° 130/75), el art. 17 incisos a) y b) (que establecen los adicionales por zona y por asistencia y puntualidad en similares términos que el convenio mercantil) y lo establecido en el anexo I (en el cual se hizo expresa referencia al pago de la asignación extraordinaria, de conformidad a lo previsto en la convención para empleados de comercio).

- Por consiguiente, el CCT N° 781/20 resulta ser un convenio de actividad, específico y circunscripto, y constituye uno de ámbito menor respecto del CCT N° 130/75, de alcance mayor. Por lo tanto, en el caso de articulación, conflictividad y preferencia en la aplicación de convenciones sucesivas, rige lo dispuesto en el artículo 19 inciso b), que dispone lo siguiente en materia de prelación normativa: *b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones*.

1.8. Al igual que los artículos 7 a 9 de la LCT, la Ley N° 14.250 adopta -acertadamente- el principio de la norma más favorable que prevalece por sobre la autonomía de la voluntad colectiva, lo cual -además- resulta acorde con los tratados internacionales que reconocen el principio de progresividad y no regresividad en materia de derechos económicos sociales (artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos y artículo 2 del Pacto Intencional de Derechos Económicos, Civiles y Políticos).

Así, la aplicación del CCT N° 781/20, queda supeditada a que establezca condiciones más favorables a los trabajadores comprendidos, mediante la comparación con el CCT N° 130/75, a través del criterio del “conglobamiento por instituciones”.

Dicho criterio, *“supone el análisis de las disposiciones que en una y otra fuente regulan los mismos institutos del derecho del trabajo, entendidos como unidades mínimas de regulación de algún aspecto de la relación del trabajo (vacaciones, jornada, remuneración, etc.), aun cuando no existe un concepto certero que permita distinguir nítida e inequívocamente cada ´institución´” (OJEDA, Raúl Horario, Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada, Segunda Edición, Rubinzal-Culzoni, 2011, Santa Fe, pág. 116-117).*

Sobre el particular, la CSJT (voto del Dr. Goane), dijo que: *“La comparación entre convenios colectivos, de acuerdo al criterio de “conglobamiento por instituciones”, lejos de implicar el cotejo de cláusulas aisladamente, exige la de cada una de sus instituciones de manera global, con todas las cláusulas o acuerdos que regulan esa institución, observando el conjunto de lo negociado en torno a ella. En la especie, la institución no está constituida por el “adicional por zona desfavorable”, sino por la “remuneración”, de la cual dicho plus es, justamente, uno de sus adicionales, entre otros. Así, “... la tarea de individualización del respectivo conjunto normativo a ser utilizado como herramienta de comparación requiere que dicho conjunto 'tenga la amplitud necesaria que evite escindir lo inescindible, que no lesione su economía interior, que no separe lo que no debe separarse pues constituye lo uno justificación y equilibrio de lo otro (tensión hacia el conglobamiento); o, dicho en otras palabras, la búsqueda del conjunto no tan amplio que haga suya la rigidez del conglobamiento total, no tan reducido que incorpore la negativa condición atomista de la tesis de la acumulación'”. (cfr. Ackerman, Mario E., “Tratado de Derecho del Trabajo”, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2.013, t. VIII, pág. 513/514). Desde esta perspectiva, se dijo, incluso, que, en ocasiones, se dificulta determinar cuál es la solución más ventajosa para los trabajadores “...debiendo tenerse en cuenta además del beneficio*

inmediato, otras cuestiones tales como la conservación del empleo, la seguridad en el puesto de trabajo -entre otras-, convirtiéndose la beneficiosidad en un criterio extremadamente dinámico vinculado a factores económicos y sociales que condicionan la creación de las normas jurídicas" (cfr. Ackerman, Mario E., Op. Cit., t. VIII, pág. 215, nota al pie número 193) (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo, "Pilo María Cecilia vs. Banco del Tucumán S.A. s/ cobros", Nro. Sent: 654 Fecha Sentencia: 16/05/2018).

1.9. Si bien no existe acuerdo doctrinario en cuanto al alcance de la aplicación de la norma más favorable al trabajador contenida en el artículo 9 de la LCT, respecto a si sólo rige en caso de concurrencia de regulaciones originadas en diferentes fuentes normativas, (ley, convenio colectivo y contrato de trabajo individual) o bien puede hacerse extensivo para el conflicto entre convenios colectivos de trabajo atendiendo a la particularidad de ser fruto de la autonomía de la voluntad colectiva, las disposiciones contenidas en la LCT resultan coincidentes con el artículo 19, inciso b) del Decreto N° 1135/2004, en cuanto otorgan prelación a aquellas normas que otorgan mayores beneficios a los trabajadores.

En diferentes votos, la CSJT, al respecto, ha establecido que: *"Conviene precisar que existen diferentes opiniones en doctrina sobre el alcance de la regla de aplicación de la norma más favorable al trabajador, contenida en el artículo 9 de la LCT. Por un lado, se sostiene que el artículo 9 de la LCT se refiere al supuesto de confluencia de normas vigentes de regulación del contrato de trabajo derivadas de diferentes fuentes de regulación, determinando el desplazamiento del principio de prelación jerárquica por el criterio de la norma más favorable y precisando que, sea que se trate de normas de carácter estatal o convencional, la aplicable es aquella que redunde en un mayor beneficio para el trabajador (cfr. Ojeda, Raúl Horacio -Coordinador- "Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada", Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe, 2.011, págs. 113 a 115).* Según esta postura, el artículo 9 de la LCT no resultaría aplicable a los fines de determinar el encuadramiento convencional correspondiente a un trabajador, cuando la invocada "duda" recayera sobre la aplicación de dos convenciones colectivas de trabajo, por ser estas disposiciones derivadas de fuentes de regulación de la misma jerarquía.

Desde otro punto de vista, se admite que la regla de la norma más favorable opera con la misma lógica en la relación entre convenios colectivos de trabajo. En tal sentido, se ha sostenido que la "duda" en la aplicación de normas legales o convencionales a las que refiere el artículo 9 de la LCT, se puede generar por "concurrencia de normas" de la misma o de distintas fuentes para regular una cuestión (cfr. Etala, Carlos Alberto, comentario al artículo 9 de la LCT en La Ley Online) (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo, "CORDOBA ORDOÑEZ RICARDO ALFREDO Vs. CASTRO ANA ADELINA S/ COBRO DE PESOS", Nro. Sent: 817 Fecha Sentencia: 27/06/2017).

Lo cierto es que ambos (el artículo 9 de la LCT y el 19 del Decreto N° 1135/2004), consagran de igual modo, el principio de la prevalencia de las condiciones más favorables a los trabajadores, provengan de leyes, convenios colectivos de trabajo o del contrato individual, puesto que las normas se deben interpretar de manera exegética y armónica, en consonancia con el orden público laboral, buscando siempre su plena vigencia.

Por otra parte, aceptar de manera lisa y llana, la aplicación de las categorías y escalas salariales previstas por el CCT 781/20 al contrato de trabajo del actor, implicaría una clara disminución salarial en contra de la **intangibilidad del salario**; significaría incorporar una modificación de las condiciones esenciales del contrato de trabajo vedada por el artículo 66 de la LCT y conllevaría a violentar la irrenunciabilidad de los derechos consagrada en el artículo 12 de la LCT derechos de raigambre constitucional (artículo 14 bis de la Constitucional Nacional), así como también la **intangibilidad salarial** garantizada por el Convenio 95 de OIT sobre la protección del salario (de jerarquía supralegal, y por ende, de rango superior al CCT cuya aplicación se debate).

Asimismo, resulta de aplicación para el presente caso, el principio **"Ubi lex non distinguit nec nos distinguire"**, es decir, *donde la ley no distingue el Juez no debe distinguir*. Es decir, cuando el Decreto N° 1135/2004 hace referencia en su CAPITULO IV a la ARTICULACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS no distingue si ello se refiere al caso en que la relación laboral haya iniciado con anterioridad a la homologación del CCT N° 781/20, por ello no corresponde a este proveyente realizar dicha diferenciación y apartarme de lo dispuesto por el Decreto N° 1135/2004 y a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo.

Asimismo, el artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, en su primera parte, establece que el empleador *"(...) debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones"*. Dicha norma consagra el derecho a la igualdad de trato a favor del trabajador, que encuentra fundamento en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y correlato en el deber genérico impuesto al empleador en el artículo 17 de la ley citada: La prohibición de hacer discriminaciones.

Esta garantía de trato igualitario resulta, asimismo, reforzada en materia salarial por el principio constitucional de "igual remuneración por igual tarea", que le impone al empleador el deber de retribuir de igual modo a su personal en igualdad de circunstancias.

Lo que confirma la conclusión a la que se arriba, ya que el hecho de permitir que se modifiquen las condiciones de trabajo, generaría el hecho de que en una misma empresa coexistan dos o más trabajadores que tengan diferentes remuneraciones por idénticas tareas, lo cual implicaría una clara violación a los principios constitucionales y del derecho laboral.

1.10. En consecuencia, **se declara la inaplicabilidad e inoponibilidad del CCT 781/20** a la actora, en tanto implica una reforma en perjuicio de las remuneraciones que debía percibir, al haberse modificado la categoría y sueldo de los trabajadores del Call Center.

Además, **se declara la plena operatividad y la vigencia del CCT N° 130/75 a la relación de trabajo que vinculó a la Sra. Oscari con la demandada durante el período de su relación laboral.**

Así lo declaro.-

a) Naturaleza de la jornada cumplida por la actora, es decir, si fue a tiempo parcial (art. 92° ter de la LCT) o reducida (art. 198° de la LCT).

I. Atento a lo declarado en el punto anterior, cabe tener en cuenta que las partes coinciden en que la accionante se desempeñó durante 25 horas semanales, sin embargo, discrepan sobre la calificación de dicha jornada a los efectos de la remuneración.

Entrando en el análisis de la calificación de la jornada, de acuerdo a lo reseñado en los antecedentes del caso, las posiciones sobre este punto pueden sintetizarse en que la Sra. Oscari sostuvo que la jornada trabajada, era equiparable a una jornada de tiempo completo, por lo que le corresponde la retribución íntegra prevista para su categoría profesional en la escala salarial aplicable al CCT N° 130/75.

En contraposición, la demandada rechazó la equiparación pretendida. Afirmó que se trataba de una jornada reducida de acuerdo a lo establecido en el art. 198 de la LCT, por lo que resulta correcta la liquidación de los haberes que realizaba la empleadora, de forma proporcional a la duración de la carga horaria que cumplían los trabajadores.

II. Establecido lo anterior, considero necesario analizar el sistema diseñado por la Ley de Contrato de Trabajo en relación a la jornada laboral y determinar cuales son los efectos remuneratorios previstos en función de este parámetro, en particular en qué casos se autoriza la reducción del salario.

La cuestión ha sido tratada por la Corte Suprema de Justicia de la Provincia en: *"Concha Alejandro Miguel vs. Walmart S.R.L. s/Cobro de pesos"* (sentencia nro. 1297 de fecha 05/09/2017) y más recientemente en la causa "Jiménez Vanesa Patricia vs. Centros de Contactos Salta S.A. s/ Cobro de Pesos" (sentencia nro. 110 de fecha 20/02/2018), pronunciamientos en los que expuso los alcances de lo normado en los artículos 92 ter y 198 LCT.

En dichos fallos, el Tribunal, siguiendo a la doctrina y jurisprudencia nacional, descartó la existencia de un supuesto de concurrencia conflictiva entre las disposiciones mencionadas.

Señaló que el art. 92 ter de la LCT configura una disposición definitoria de una modalidad contractual: El contrato a tiempo parcial, cuya característica principal es la reducción de la jornada "habitual de la actividad" diaria o semanal inferior a las 2/3 partes. El art. 198 LCT, en cambio, no es una norma definitoria entendida como una disposición que estipula una modalidad contractual como "contrato de trabajo de jornada reducida". Tampoco define a la "jornada reducida", sino que luce como una norma de competencia, es decir, una regla que identifica qué autoridades jurídicas se encuentran facultadas para producir, en condiciones de validez, contratos de trabajo en los que el elemento estructural "jornada" se pacte por debajo de la jornada legal.

Destacó que cuando se realiza una reducción de los máximos legales, mediante alguna de las fuentes autorizadas por el art. 198 de la 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, definiendo una jornada habitual específica.

Un análisis integral de la normativa laboral nos lleva a concluir que el concepto de jornada reducida es incluso más amplio y comprende también los supuestos en los que la ley, teniendo en cuenta situaciones particulares de los trabajadores (tales, como la edad, o la situación de las mujeres en período de lactancia), contempla límites inferiores a la jornada máxima legal de la Ley N° 11.544.

III. En lo que concierne a la cuestión debatida en la litis, la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Tucumán (CSJT), en forma esclarecedora, expone que el art. 198 de la LCT autoriza una reducción de la jornada máxima legal según lo prevean las normas reglamentarias nacionales, la voluntad de las partes en un contrato individual o las convenciones colectivas de trabajo, la que puede, a su vez, disponerse en más o en menos de 1/3 de la jornada habitual de la actividad, siendo que si resulta inferior a los 2/3 queda comprendida en la modalidad de contratación a tiempo parcial y el salario puede ser reducido en proporción; en caso contrario se verifica un supuesto de jornada reducida sin posibilidad de modificar la remuneración.

En otras palabras, de acuerdo a la Ley de Contrato de Trabajo existen dos tipos de contrato (y dos subespecies dentro de uno de ellos) a los efectos remuneratorios, tomando como elemento distintivo la intensidad o duración de la jornada de trabajo: a) Contrato a jornada completa (definido implícitamente como aquél en el que la jornada laborada por el dependiente coincide con la habitual de la actividad) y b) Contrato a jornada reducida. Esta última especie está integrada, a su vez, por: b)1° Contrato a tiempo parcial (se define explícitamente como aquél que tiene prevista una jornada inferior a las 2/3 de la jornada habitual de la actividad), y b) 2° Contrato a jornada reducida que iguala o excede la mencionada fracción.

En el caso de autos, la Resolución N° 782/10 del Ministerio de Trabajo de la Nación homologó un acuerdo celebrado entre las partes signatarias del CCT 130/75, en el que se dispone que: *"Ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñen en las empresas de servicios de call center para terceros y conforme las previsiones del art. 198 LCT, las partes convienen que dichas empresas podrán contratar personal para prestar estas tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas y hasta un tope de 36 horas semanales"*

Lo señalado evidencia que mediante una de las fuentes autorizadas por el art. 198 de la LCT se redujo el máximo legal para la actividad de call center, de 8 horas diarias o 48 semanales a 6 horas diarias o 36 horas semanales, siendo este último tope la jornada habitual y propia de la actividad. Es decir, se trata de la jornada máxima legal para los trabajadores de empresas de call center.

Sobre esta base, el trabajador que cumple esa carga horaria se halla vinculado por un contrato a tiempo completo y tiene derecho a percibir el total de la remuneración prevista en la escala salarial aplicable para la categoría profesional que revista.

IV. En el presente caso, la actora cumplía sus tareas durante 25 horas semanales, es decir en jornadas mayores a las 2/3 partes de la jornada máxima habitual para la actividad que desarrollaba (empleados de AEGIS ARGENTINA SA).

A modo ilustrativo transcribo el voto de la Dra. Bisdorff el cual comparto, en los autos caratulados: *"Díaz Mauricio Gabriel vs. Atento Argentina S.A s/ Cobro de Pesos* (sentencia de fecha 30/07/18), el siguiente: *"En tal contexto, admitida que la jornada habitual de las compañías de call center es de 6 horas diarias o 36 horas semanales, no nos encontramos frente a un contrato de trabajo a tiempo parcial, sino a tiempo completo, pero con jornada reducida. De este modo, corresponde abonar un salario por jornada completa y no proporcional, puesto que lo contrario violaría lo dispuesto por el art. 92 ter de la LCT y, atento que el art. 198 LCT nada dice respecto del salario, no debe prevalecer una norma que no hace referencia sobre una que si lo hace explícitamente, por lo cual la demandada abonaba salarios inferiores a los que le correspondía percibir al actor, como surge de los recibos de haberes acompañados en autos (fs. 22/28). Por consiguiente, la jornada reducida es la jornada habitual para la actividad, independientemente de su duración, y es en base a dicho parámetro que se juzgará si en el caso concreto, se supera o no el tope de las 2/3 partes, siendo perfectamente compatibles ambos institutos (jornada parcial o reducida), en un determinado contrato de trabajo. Si la jornada habitual de trabajo efectivamente acordada con el trabajador superase los 2/3, cualquiera fuere la misma (ordinaria o de excepción - reducida), el empleador deberá abonar el sueldo íntegro. En el caso de autos las 2/3 partes de 36 es 24. Por ende, para entender que un trabajador de un call center cumple una jornada a tiempo parcial, en los términos del artículo 92 ter de la L.C.T., tiene que trabajar por debajo de 24 horas semanales"*.

En función de ello, de acuerdo a lo desarrollado y atento que no se encuentra controvertido que la actora desempeñaba una jornada laboral de 25 horas semanales, considero que la Sra. Oscari trabajó durante una jornada superior a las 2/3 partes de la jornada habitual prevista para los trabajadores de call center, por lo cual, **le correspondía una remuneración equivalente a un trabajador de jornada completa** acorde a su categoría del CCT N° 130/75.

Así lo declaro.-

b) Categoría Laboral.

La actora, en su demanda, manifestó que le correspondía la categoría de Administrativo "A" del CCT N° 130/75.

La accionada, en su conteste, expresó que la accionante realizaba tareas de "Vendedor B" dentro del CCT 130/75, pasando luego a estar categorizado bajo el CCT 781/20, con categoría Operación A.

Conforme se determinó en las cuestiones preliminares, las tareas de la Sra. Oscari no son una cuestión controvertida, tanto la parte actora como la demandada coinciden que la trabajadora se desempeñaba como Telemarketer en atención de llamadas entrantes y salientes , sin embargo las partes controvierten la categoría.

- Ahora bien, corresponde analizar el CCT N° 130/75 y determinar si las mismas encuadran en la categoría de ADMINISTRATIVO A invocada por la actora, o en la categoría de VENDEDORA B, invocada por la parte accionada.

El CCT N° 130/75, en su art. 6 establece:

- ADMINISTRATIVO A: *Ayudante*: telefonistas de hasta 5 líneas; archivistas; recibidores de mercaderías; estoquistas; repositores y ficheristas; revisores de facturas; informantes; visitadores; cobradores; depositores; dactilógrafos; debitadores; planilleros; controladores de precios; empaquetadores; empleados o auxiliares de tareas generales de oficina; mensajeros; ayudantes de trámites internos; recepcionistas; portadores de valores; preparadores de clearing y depósitos de entidades financieras calificadas por la ley de entidades financieras (en cajas de crédito cooperativa);

- VENDEDOR B: Se considera personal de ventas a los trabajadores que se desempeñen en tareas y/u operaciones de venta cualquiera sea su tipificación, como ser vendedores y promotores.

Asimismo, el art. 16 establece que en los casos de empleados que habitualmente sean ocupados en tareas encuadradas en más de una categoría salarial del convenio colectivo de trabajo, se les asignará el sueldo correspondiente a la categoría mejor remunerada que realicen, exceptuando los casos de reemplazo temporario, continuo o alternado, que no supere los 90 días del año calendario.

El art. 17 expresa que la clasificación de los trabajadores dentro de las categorías establecidas en la presente Convención, se efectuará teniendo en cuenta el carácter y naturaleza de las tareas que efectivamente desempeñen, con prescindencia de la denominación que se les hubiere asignado.

Ahora bien, las tareas mencionadas evidencian que la accionante, no sólo se desempeñó como VENDEDORA B, sino que, a más de ello, realizó labores de mayor responsabilidad que las específicamente previstas para los “ADMINISTRATIVA A", como la atención al cliente, llamadas entrantes y salientes, por lo que considero entonces que la actora realizaba tareas administrativas.

En virtud de ello, teniendo las categorías descriptas por el convenio, las tareas desarrolladas por la actora, lo dispuesto por el art. 16, la escala salarial de dicho convenio y el principio in dubio pro operario consagrado en el art. 9 de la LCT, considero que **la categoría que le corresponde a la trabajadora es la categoría de ADMINISTRATIVA A.**

Así lo declaro.-

c) Remuneración.

Asimismo, con respecto a la remuneración, la Sra. Oscari manifestó en su demanda que percibía una remuneración mucho menor que la que le correspondía, por la fraudulenta y defectuosa registración de su vínculo laboral con la demandada.

La patronal en su contestación reconoció que pagaba a la actora, su salario por jornada reducida conforme el art 198 LCT.

De acuerdo a lo analizado en el punto anterior con respecto a la jornada de trabajo del accionante, el cual se desempeñaba en una jornada superior a las 2/3 partes de la jornada habitual prevista para la actividad, se determinó que debía percibir la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.

En base a ello, de la lectura de los recibos de sueldos acompañados por la accionada, de lo expresamente manifestado por la demandada en su conteste, de lo informado por la AFIP, surge que, efectivamente, la demandada abonaba una remuneración menor de la que le correspondía.

Es decir, la demandada abonada una remuneración proporcional a las horas trabajadas, cuando le correspondía una remuneración de jornada completa.

En consecuencia, la accionada debió (y no lo hizo), abonar el sueldo íntegro a la Sra. Oscari conforme a las escalas salariales vigentes para un **trabajador de jornada completa de acuerdo a su categoría (de Administrativo A del CCT N° 130/75 aplicable a la actividad)**, de acuerdo a lo previsto por el art. 92 ter, 197, 198 y 199 de la LCT y al art. 8 de la Resolución del MTESS N° 782/2010.

Así lo declaro.-

SEGUNDA CUESTIÓN: Fecha de egreso. Causal y justificación del Despido.

Coinciden las partes en la existencia de la relación laboral que vinculó a la Sra. Oscari con la accionada Aegis Argentina SA. La demandada reconoce en su responde las tareas, la fecha de ingreso y la jornada laboral denunciadas por la actora, como ciertas.

La parte actora sostiene que el 04/05/2022, intimó a la accionada a que aclare su situación laboral, ya que le habrían solicitado verbalmente que se retire del puesto del trabajo impidiéndole el ingreso al mismo. Asimismo, intimó al pago de las diferencias salariales adeudadas por los períodos no prescriptos, conforme lo dispuesto por el art. 92 TER de la LCT.

Sostuvo que, posteriormente el 09/05/2022, la accionada le envió TLC, alegando que se encontraba despedido con pretendida causa por supuesta acumulación de sanciones. Indicó que, no le fue remitida carta documento notificando la supuesta falta con la debida antelación, de conformidad con lo establecido en el art. 231 de la LCT.

Por lo que remitió TCL el 19/05/2022, rechazando el despido con pretendida causa, las sanciones que la empresa alegó, rechazó en todos sus términos la CD OCA de fecha 28/04/2022, y ante las múltiples injurias de la patronal, la actora se dio por despedida bajo exclusiva culpa y responsabilidad de la empleadora.

Por su parte, la demandada en su relato expuso que, la relación laboral con la actora estuvo caracterizada por inobservancias en el desempeño de sus tareas que, sumados a una nueva inconducta, ocasionaron su despido con justa causa el 28/04/2022.

Expresó que, pese a haber sido despedida con causa, unos días después del distracto, la accionante remite a su mandante un TCL, en el cual intimó a que se le aclare su situación laboral.

Agregó que, ante ello la empresa remitió CD el 09/05/2022, rechazando TCL del 04/05/2022, ratificando el despido con justa causa y poniendo a su disposición la liquidación final y la documentación del art. 80 LCT.

Sostuvo que la empresa recibe el TCL de fecha 19/05/2022, enviado por la actora, por el cual se da por despedida considerándose injuriada; a lo que la patronal el 20/05/2022 rechaza, y reitera la

postura asumida en las misivas anteriores. Agregó que, posteriormente la Sra. Oscari remite TCL en fecha 21/06/2022 solicitando se le haga entrega de la documentación laboral.

2.1. Expuestas las posturas de las partes y en base al art. 322 del CPCC, es claro en cuanto a que, la carga de la prueba incumbe a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido, y que cada parte debe probar el presupuesto de hecho de la norma que invoca como fundamento de su pretensión.

Ahora bien, resulta necesario recordar que el contrato de trabajo no puede extinguirse dos veces, primero por despido directo con invocación de causa y luego por despido indirecto dispuesto por el trabajador, ya que se trata de una declaración de voluntad unilateral de carácter recepticio; por lo tanto, la suerte del contrato dependerá de la legitimidad de la primera comunicación tendiente a rescindirlo.

De tal modo, si el despido directo decidido por la patronal fue comunicado fehacientemente, producirá sus efectos rescisorios y desplazará así, al despido indirecto en el que se colocó la actora. Sólo si la comunicación de la patronal fuera inválida, habilitará el tratamiento del siguiente.

Ello no obsta la justificación -o no- de la causal en la que se fundó el despido, o la procedencia de las indenmizaciones derivadas de la relación contractual.

Es decir, atento a que la relación laboral no puede extinguirse en dos momentos distintos, sino que existe sólo un acto disruptivo, corresponde analizar:

- En primer lugar, el despido directo, por ser este el que ocurrió primero en el tiempo, según TCL del 28/04/2022 del 09/05/2022, y las manifestaciones de la demandada.

- En segundo lugar, y en caso de no resultar acreditado el primero, se analizará la extinción del contrato por despido indirecto invocado por la actora, con el fin de determinar en qué momento se extinguió la relación laboral y cual fue su causa.

Así lo declaro.-

2.2. De las pruebas producidas en autos, a la luz de lo prescripto por los arts. 33, 34, 40, y 302 y cctes. del CPCC de aplicación supletoria en el fuero laboral, en especial, los TCL enviados por la actora, los que fueron tenidos por auténticos en las cuestiones preliminares, sumado el informe del Correo Argentino de fecha 26/04/2023 en el CPA N° 2, surgen acreditados los siguientes hechos:

- El 04/05/2022 el actor envió TCL a su patronal intimando bajo los siguientes términos: *"Intimo a Ud. ajuste su conducta a derecho y a la buena fe contractual, aclare mi situación laboral toda vez que en fecha 02/052022 me fue impedido el ingreso a mi lugar habitual de trabajo en su establecimiento, sin ningún tipo de explicación o justificación válida. Asimismo, intimo abone las Diferencias Salariales Adeudadas en Base A La Fraudulenta Y Defectuosa Registración Empleada por su parte, toda vez que esta persona cumple una carga de 25 hs semanales bajo sus órdenes. Todo ello en plazo de 72 horas de recibida la presente. Practicaré retención de tareas hasta que rectifique mi situación.Asimismo, Intimo a Ud. EFECTUE DE FORMA INMEDIATA LOS APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL ADEUDADOS. En base a las condiciones insalubres para este tipo de labor se llevó a cabo el acuerdo entre la Federación Argentina De Empleados De Comercio Y Servicios (Faecys) Por La Parte Sindical; Y La Unión De Entidades Comerciales Argentinas, La Confederación Argentina De La Mediana Empresa Y La Cámara Argentina De Comercio, por la parte empresarial, acuerdo que manifiesta en su art. 8: "Ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de Call center para terceros y conforme las previsiones del art. 198 lct las partes convienen que dichas empresas podrán contratar personal para prestar éstas tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas" previendo por sus "condiciones especiales" una jornada reducida. (RES. ST 782/2010).- Siendo la jornada aplicable entonces de 36 horas semanales para el caso de este tipo de empresas,*

y al existir un exceso en mis prestaciones en base al art. 92 ter de la LCT y según esos parámetros, solicito proceda con el pago de jornada completa y las diferencias que surgieren de los períodos no prescriptos. 1- Rectifique mi salario y registración en mi recibo de haberes. 2- Efectué la correspondiente paga a partir de mi próxima mensualidad. 3-Abone las diferencias salariales de los periodos no prescriptos. 4- Efectué los Aportes a La Seguridad Social conforme a derecho y lo detalladamente descripto. 5- Requiero seguir trabajando, Respete estabilidad Remuneración y Buen Nombre. 7-Cese en su Omisión, ya que trabajar todo este tiempo para Ud. fuera de la realidad económica y jurídica de las cosas me agravia moralmente (independientemente del reclamo de las Diferencias Salariales de los Períodos No Prescriptos que ampara la ley).ADHIERO a: Convenio Colectivo de Trabajo 130/75 Homologado por Resolución S.T. 782/2010 (convenio de empleados de comercio) y entendimiento Jurisprudencial del mismo en relación a mis tareas de trabajador de Call Center. RECHAZO: Convenio Colectivo de Trabajo 781/20 Homologado por Resolución 880/2020 (29/07/2020) entre FAECYS y Cámara Argentina de Centros de Contacto; y cualquier otra forma por la que pretenda poner en duda las diferencias salariales o proponer una regresión de derechos. Los Acuerdos, Convenios y Resoluciones que propone, rompen con todos los principios del derecho laboral: 1- no tutelan, ni protegen al trabajador; 2- desalientan la continuidad atentando la buena fe, 3- Proponen una solución retrógrada, contraria a la supremacía de la realidad, e intenta burlar el avance jurisprudencial. 4- Es irrazonable, favorece solo a las empresas y no se mantienen sino que se menoscaban derechos adquiridos de los dependientes 5- Se imponen intentando perpetuar el fraude de los grupos hegemónicos empresarios dominantes y sus singulares acuerdos. 6- Cambian el "Rótulo" sin que se modifique ninguna condición Objetiva en la labor, que amerite los acuerdos con los que se intenta defender. 7- Intenta de forma desesperada, soslayar años de evolución jurisprudencial. 8- Desde el comienzo de las actividades de las Empresas de Call Centers en nuestra Provincia se aplicó el CCT 130/75 homologado por la Res. S.T 782/2010, y lo sostuvo mientras le fue conveniente, mas con estas medidas está claro que intenta eludir el cobro de las diferencias salariales que debe a este y a todos los dependientes que trabajaron en proporción mayor a las 24 hs semanales. En caso de silencio o negativa de mis fundadas y detalladas prerrogativas, me consideraré gravemente injuriado, despedido por su exclusiva responsabilidad y accionaré judicialmente. Queda ud debidamente notificado".

- El 19/05/2022 nuevamente la actora remitió TCL a su patronal bajo los siguientes términos: *"Re chazo su Cd de fecha 09/05/2022 por ser absolutamente falsa, maliciosa e improcedente. Niego y rechazo una alteración de mi domicilio real. Aclaro el domicilio del epígrafe a los efectos de cursar el intercambio epistolar. Niego y rechazo en todos sus termino CD OCA N° CAB50201592 de fecha 28/04/2022, Niego que haya sido cursada a mi domicilio obrante en mi legajo personal, Rechazo registrar los antecedentes disciplinarios. Rechazo uso indebido de herramientas, rechazo suspensión de 1 dia de fecha 17/06/2021. Rechazo suspensión de un dia por ausencia injustificada de fecha 05/09/2021. Rechazo suspensión de 3 dias por ausencia injustificada de fecha 26/11/2021. Rechazo suspensión de 5 dias por ausencia injustificada de fecha 04/02/2022. Rechazo suspensión por 7 dias ausencia injustificado de fecha 16/02/2022. Rechazo suspensión de 10 dias por ausencia injustificada de fecha 08/04/2022. Rechazo el debido diligenciamiento que ud. alega. Rechazo el totalizado de 27 suspensiones. Rechazo haberme ausentado sin justificativo el dia 23/04/2022. Niego y rechazo alguna conducta que haya ocasionado graves daños a mi empleador. Rechazo haber tentado contra la organización del personal dispuesta para la presentación de tareas y distribución del trabajo diario. Rechazo haber impedido el cumplimiento de los objetivos dispuestos para la jornada laboral. Niego y rechazo haber conlleva un incumplimiento a los requerimientos de hora de servicio de sus clientes. Niego y rechazo que la empresa haya aplicado sanciones en mi contra en el último año. Niego y rechazo haber decidido empeorar mi conducta de manera sistemática. Niego y rechazo algún comportamiento que implique a la empresa un incumplimiento de las prestaciones de servicios de sus clientes. Niego y rechazo apercibimiento y notificación de despido con justa causa. NIEGO Y RECHAZO DESPIDO CON PRETENDIDA CAUSA.Asimismo, esta parte ha intimado: "1- Rectifique mi salario y registración en mi recibo de haberes. 2- Efectúe la correspondiente paga a partir de mi próxima mensualidad. 3- Abone las diferencias salariales de los periodos no prescriptos que surgen de la fraudulenta y defectuosa registración señalada. 4- Efectúe los Aportes a La Seguridad Social conforme a derecho y lo detalladamente descripto. 5- Requiero seguir trabajando , Respete estabilidad Remuneración y Buen Nombre. 7.- Cese en su Omisión, ya que trabajar todo este tiempo para Ud. fuera de la realidad económica y jurídica de las cosas me agravia moralmente (independientemente del reclamo de las Diferencias Salariales de los Períodos No Prescriptos que ampara la ley). 8.- Efectúe de forma inmediata los aportes a la seguridad social adeudados. ADHIERO a: Convenio Colectivo de Trabajo 130/75 Homologado por Resolución S.T. 782/2010 (convenio de empleados de comercio) y entendimiento Jurisprudencial del mismo en relación a mis tareas de trabajador de Call Center. RECHAZO: Convenio Colectivo de Trabajo 781/20 Homologado por Resolución 880/2020 (29/07/2020) entre FAECYS y Cámara Argentina de Centros de Contacto; y cualquier otra forma por la que pretenda poner en duda las diferencias salariales o proponer una regresión de derechos. Los Acuerdos, Convenios y Resoluciones que propone, rompen con todos los principios del derecho laboral: 1- no tutelan, ni protegen al trabajador; 2- desalientan la continuidad atentando la buena fe, 3- Proponen una solución retrógrada, contraria a la*

supremacía de la realidad, e intenta burlar el avance jurisprudencial. 4- Es irrazonable, favorece solo a las empresas y no se mantienen sino que se menoscaban derechos adquiridos de los dependientes 5- Se imponen intentando perpetuar el fraude de los grupos hegemónicos empresarios dominantes y sus singulares acuerdos. 6- Cambian el "Rótulo" sin que se modifique ninguna condición Objetiva en la labor, que amerite los acuerdos con los que se intenta defender. 7- Intenta de forma desesperada, soslayar años de evolución jurisprudencial. 8- Desde el comienzo de las actividades de las Empresas de Call Centers en nuestra Provincia se aplicó el CCT 130/75 homologado por la Res. S.T 782/2010, y lo sostuvo mientras le fue conveniente, mas con estas medidas está claro que intenta eludir el cobro de las diferencias salariales que debe a este y a todos los dependientes que trabajaron en proporción mayor a las 24 hs semanales. A causa de las múltiples injurias especificadas y la falta del cambio en su postura es que me considero gravemente injuriado, despedido por su exclusiva responsabilidad y accionaré judicialmente. Intimo a ud. en plazo de 72 hs abone indemnización por antigüedad, sac, sac prop, preaviso y liquidación final conforme LCT; salarios adeudados y diferencias salariales por períodos no prescriptos; intimo haga entrega del Certificado De Remuneraciones Y Servicios Y Certificado De Trabajo Del Art 80. Todo esto bajo apercibimiento de accionar judicialmente con las consecuencias impuestas en la ley 25.323 y ccs. Queda ud debidamente notificado."

- Del CPA N° 2 surge que los TCL enviados por la trabajadora a la patronal el 04/05/2022 y 19/05/2022 fueron entregados el 05/05/2022 y el 20/05/2022, respectivamente.

Por otro lado, el 09/05/2022 la accionada remite CD, bajo los siguientes términos: *"Acuso recibo TCL de fecha 04/05/2022, recepcionado por esta parte en fecha 05/05/2022 y rechazo el mismo en todos y cada uno de sus términos por ser estos temerarios, falaces, improcedentes y sobre todo carentes de sustento factico y legal. Así mismo y advirtiendo que Ud. nos remite misivas desde un domicilio diferente al obrante en su legajo laboral y siendo un principio elemental de buena fe art. 62 y 63 de la LCT el deber a cargo del dependiente de hacer conocer toda alteración de su domicilio real, aunque sea accidental, asumiendo las consecuencias de no haber procedido de tal manera intimamos plazo de 48 hs de recibida la presente proceda a declarar en forma inequívoca su actual domicilio real a efectos de cursar el intercambio epistolar. Ratifico íntegramente intercambio telegráfico anterior cursado por esta parte a los cuales me remito en aras a la brevedad, en especial CD OCA N°CAB50201592 de fecha 28/04/2022 cursada al domicilio obrante en su legajo personal y la cual reza lo siguiente: San Miguel de Tucumán, 28 de abril de 2022 Toda vez que Ud. registra los siguientes antecedentes disciplinarios:1) 17/06/2021: suspensión de 1 dia por uso indebido de herramientas;2) 23/09/2021:suspensión por 1 día por ausencia injustificada de fecha 05/09/2021;3) 22/12/2021:suspensión de 3 días por ausencia injustificada de fecha 26/11/2021;4) 09/02/2022 suspensión de 5 días por ausencia injustificada de fecha 04/02/2022;5) 03/03/2022 suspensión de 7 días por ausencias injustificadas de fecha 16/02/2022 y 6) 13/04/2022:suspensión de 10 días por ausencia injustificada de fecha 08/04/2022 ? todos ellos debidamente notificados totalizando 27 suspensiones al día de la fecha;sumado a que en fecha 23 de abril del corriente año se detectó que Ud. nuevamente procedió a ausentarse sin justificativos. Teniendo en cuenta que la conducta por Ud. ocasionó graves daños a su empleador atentando contra la organización del personal dispuesta para la prestación de las tareas y la distribución del trabajo diario, como así también ha impedido el cumplimiento de los objetivos dispuestos para la jornada laboral lo que ha conllevado un incumplimiento a los requerimientos de hora de servicio? de nuestros clientes. En otras palabras, a pesar de que esta empresa durante el último año, aplicó reiteradas sanciones con el objetivo que usted revierta su conducta y cumpla correctamente con las tareas para las cuales fue contratado, usted ha decidido empeorar de manera sistemática sus inconductas, sabiendo que estos incumplimientos implican que la empresa incumpla en la prestación de servicios acordadas con nuestros clientes. Peor aún, sus dolosos incumplimientos someten a esta empresa a graves multas comerciales.* ***A raíz de ello y habiendo Ud. sido notificado que de no modificar dichas conductas lo harían pasible de aplicársele sanciones de mayor gravedad es que hacemos efectivo el apercibimiento referido y en consecuencia le notificamos que Ud. queda despedido con justa causa conforme lo dispuesto por el art. 242 de laLCT. Liquidación final y certificación art. 80 LCT a su disposición en plazo de ley.*** *Queda Ud. debidamente notificada. Reiteramos que rechazamos por falso que esta parte adeude a Ud. suma y/o emolumento alguno bajo ningún concepto, niego y rechazo por falso que Ud. se encuentre fraudulentamente registrada como falsamente lo alega en su misiva, por lo que dicho motivo para considerarse injuriada deviene total y absolutamente improcedente. Respecto a su reclamo por diferencias salariales, rechazamos íntegramente el mismo toda vez que a Ud. siempre se le abonó y se lo continúa haciendo, su salario por jornada reducida conforme el art 198 LCT. La aplicación de la figura de jornada reducida de trabajo, para los trabajadores que trabajan en empresas de call y contact center ha sido expresamente ratificada por la Autonomía Colectiva de la actividad en el acuerdo celebrado en junio de 2010 entre Faecys y la CAC (homologado por Res. S.T. 782/2010). No es ni justo ni lícito que Ud. reclame que le sean abonados salarios por tiempo en que no pone a disposición de esta empresa su fuerza de trabajo, ya que ?le recordamos el derecho que tiene a ser remunerada tiene fundamento teleológico en la puesta a disposición de su fuerza de trabajo (Art. 103 LCT). Lo anteriormente explicado ha sido ratificados en numerosos fallos de la CNAT, como por ejemplo Gómez Juan Carlos c/ Teletech Argentina S.A. s/ diferencia de salarios - CNTRAB*

- SALA VIII - 12/11/2013. Sumado a ello ponemos en su conocimiento que en fecha 31/07/2020 se ha homologado el CCT 781/2020 entre la FEDERACION ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS (FAECyS), por la parte sindical y la CAMARA ARGENTINA DE CENTROS DE CONTACTOS (CACC).El mismo establece, entre otras cuestiones específicas de la actividad, la jornada máxima de 36 hs semanales para el personal de operación y el pago de salario conforme la jornada semanal trabajada. Por lo que el trabajador es remunerado en forma proporcional a las horas efectivamente trabajadas. Es decir, se ha ratificado entre las partes signatarias su voluntad de aplicar a la actividad el art. 198 de la LCT -jornada reducida-, conforme ya desde hace décadas se viene sosteniendo, y desde el año 2010 se había plasmado en la Res ST 782/10 citada ut supra. Así las cosas y muy por el contrario a su postura ya no puede entenderse, bajo ningún concepto, que exista controversia alguna respecto al tipo de jornada aplicable a la actividad, debiendo primar el criterio ya expuesto, el cual es costumbre desde siempre y norma desde la homologación del CCT. Solo a modo de ejemplo y para mejor ilustración de lo manifestado si se toma por ejemplo la escala salarial del mes de octubre de 2019 de la categoría Administrativo B del CCT 130/75 ($31.833,24), se la divide por 48 (horas semanales trabajadas) y se la multiplica por 36 (horas semanales máximas de trabajo para un telemarketer), arroja la suma de $ 23.871, 96, suma que coincide con la prevista en el mismo mes para personal de Operación A por 36 hs semanales en el CCT 781/20. De este modo queda claro que su reclamo por cuanto a existir diferencias salariales deviene improcedente. De este modo y pese a la insistencia de su reclamo por cuanto Ud. considera que no le es aplicable el CCT 781/20, le recordamos que 1) la Faecys (Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios) de la cual la Sociedad de Empleados y Obreros de Comercio (SEOC) forma parte, tiene la representación colectiva de los trabajadores agrupados bajo la órbita de la actividad de Call Center, motivo por el cual se encuentran plenamente facultados para representar las voluntades colectivas de los trabajadores y particularmente concertar las convenciones colectivas de trabajo que hoy por hoy le son aplicables a la actividad. De esta manera niego y rechazo que Ud. pueda considerarse moralmente injuriada y darse por despedido. Por lo que la exhortamos a deponer de cualquier tipo de reclamo y/o compulsa judicial toda vez que de continuar en dicha postura será Ud. plenamente en responsable por las costas y gastos que su ilegitimo proceder nos pudiera ocasionar. Niego y rechazo adeudar a Ud. ninguna suma y/o emolumento bajo ningún concepto, como asi también niego adeudar indemnización por antigüedad, sac, sac proporcional, liquidación final, ni mucho menos diferencias salariales por periodos no prescriptos. La liquidación final será depositada dentro del término legal en su cuenta sueldo. Respecto a los certificados art. 80 LCT, la intimamos a denunciar su casilla de mail a fin de remitir los mismos suscriptos con la firma digital del apoderado de la empresa. En su defecto, serán enviados a su casilla denunciada en carácter de declaración jurada obrante en nuestros registros. En cuanto a las herramientas de trabajo entregadas a Ud. por esta empresa para que desarrolle los servicios para los que fue contratado desde su hogar, deberán ser puestas a nuestra disposición debido a la finalización del contrato de trabajo, siendo su deber entregarlas bajo apercibimiento de efectuar la denuncia penal correspondiente. Queda Ud. debidamente notificada.”

2.3. Ahora bien, la demandada sostiene que desvinculó a la Sra. Oscari mediante CD del 28/04/2022, sin embargo no adjuntó el acuse recibo de dicha CD ni tampoco solicitó informe del Correo Andreani.Asimismo, mediante presentación del 07/03/2023, la actora negó la autenticidad y recepción de la carta documento del 28/04/2022, acompañada por la demandada en su responde.

La trabajadora sostiene que el 02/05/2022 le fue impedido el ingreso a su lugar habitual de trabajo, por lo que el 04/05/2022 intimó a la empleadora a que aclare su situación laboral.

Ante esto, la demandada el 09/05/2022, remitió nueva CD ratificando la misiva de despido de fecha 28/04/2022. Así también, alegó que el domicilio al cual envió la CD del 28/04/2022 coincide con el domicilio consignado por la Sra. Oscari en su legajo personal, por lo que entiende que la CD enviada al accionante fue válida, y produjo el efecto extintivo de la relación laboral.

Por otro lado, del texto del TCL de fecha 19/05/2022, surge que la actora tomó conocimiento del despido a partir del 09/05/2022.

Ahora bien, encuentro necesario destacar que en las relaciones de trabajo existen distintas comunicaciones entre las partes, muchas de las cuales se realizan por medios formales, telegramas y cartas documento.

En este sentido, las partes están obligadas, activa y pasivamente, no solo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean

consecuencia del mismo, apreciados con criterios de colaboración y solidaridad, debiendo obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Esto cobra mayor importancia en relación al trabajador, que difícilmente podrá elegir la forma de "notificar fehacientemente" a su empleador distintas situaciones, debiendo optar por una cuestión de economía por el medio gratuito a su alcance, mientras que el empleador puede optar por costear otros medios de comunicación diferentes a las misivas (por ejemplo: Notificar por medio de escribano).

Asimismo, el trabajador no es un experto en estas cuestiones, de comunicación formal, como sí lo es normalmente el empleador, habituado por su ejercicio del comercio a este tipo de actos.

Por lo que considero que, en el presente caso, la comunicación de fecha 28/04/2022 realizada por la patronal, no resulta válida, pues fue desconocida su recepción por la actora y no consta en autos acuse de recibo de dicha misiva, como así tampoco informe al Correo OCA.

Mientras, que la comunicación realizada por la patronal en fecha 09/05/2022, al mismo domicilio al cual la trabajadora consignaba en sus misivas, resulta válida, más aún si dicho domicilio fue proporcionado por el propio destinatario, sumado a que, la trabajadora reconoce la recepción en la misiva del 19/05/2022.

En otros términos, la validez de la notificación cursada mediante carta documento, si bien, por principio, la falta de recepción de la notificación obsta a que la misma produzca sus efectos, existen circunstancias que aún en dichos supuestos juegan a favor de la eficacia de la comunicación, refiero en aquellos casos -a modo de ejemplo- en que la pieza entra en la esfera de conocimiento del destinatario.

Ahora bien, del intercambio epistolar habido entre las partes, resulta que el distracto, es decir, la extinción de la relación laboral, se produjo mediante Carta Documento de fecha 09/05/2022, por la cual la demandada comunicó a la actora el despido directo.

Si bien la demandada no adjuntó el acuse recibo de dicha carta documento ni tampoco solicitó informe del Correo Andreani, cabe destacar que la actora acompañó dicha carta documento en su demanda y además del texto del TCL de fecha 19/05/2022 la misma actora manifestó haberla recibido.

Es por ello que, de acuerdo a la teoría de los actos propios, la cual implica que nadie puede ponerse en contradicción con sus propios actos, ejerciendo dicho comportamiento de manera deliberada, jurídicamente relevante y plenamente eficaz, teniendo en cuenta que la accionante acompañó a su demanda la carta documento de fecha 09/05/2022 remitida por la accionada, y teniendo en cuenta que fuera declarada auténtica precedentemente, corresponde tener como fecha de distracto el día 09/05/2022.

Si bien en materia laboral, el principio lo constituye la aplicación de la teoría recepticia, en el presente como excepción a la misma, ante la falta acuse de recibo de la CD de fecha 09/05/2022, e informe al Correo Oca, la fecha en que toma conocimiento del contenido de la misiva la Sra. Oscari, será la que consta en el sello postal del Correo Oca.

Por lo expuesto, y teniendo en cuenta las manifestaciones de la actora en su TCL del 19/05/2022, resulta que el despido directo efectuado por la patronal se produjo por carta documento del 09/05/2022, fecha en que toma conocimiento de su contenido la Sra. Oscari el 09/05/2022.

2.4. En conclusión, **el contrato de trabajo existente entre las partes, se extinguió con el despido directo dispuesto por AEGIS ARGENTINA SA el día 09/05/2022.**

Así lo declaro.-

2.5. Establecida la fecha del distracto, corresponde ahora analizar la existencia de un despido con justa causa en los términos del art. 242 LCT, por pérdida de confianza que invocó la demandada, pues a ésta le corresponde acreditar los hechos a los que se refiere, conforme a las reglas que rigen de la carga de la prueba previstas en el art. 302 del CPCC.

Cabe señalar que quien decide la ruptura del vínculo laboral tiene la carga de probar la justa causa del distracto; es decir, la existencia de la conducta injuriosa invocada como justificación de dicho acto rescisorio (art. 302 del CPCC), debiendo el juez valorar tal causal a la luz de las reglas de la sana crítica, tomando en consideración el carácter de las relaciones laborales, sus modalidades y circunstancias personales del caso. Esto significa, que debe probarse la existencia de un obrar contrario a derecho o un incumplimiento con magnitud injuriosa suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 de la LCT).

2.6. En consecuencia, corresponde determinar si la causal invocada por la accionada reviste la entidad y gravedad suficiente en los términos del 242 de la LCT, para tenerla por justificada.

La demandada manifestó que actuó conforme los principios de conservación del vínculo laboral (art. 10 LCT) y proporcionalidad de la sanción (art. 67 LCT), las cuales fueron aumentando de forma gradual a medida que las faltas se repetían y la actora no corregía su conducta, haciendo total caso omiso de los múltiples intentos efectuados por AEGIS ARGENTINA SA para normalizar la situación, hasta el punto tal que no le quedó otra opción a mi mandante que dar por concluido el vínculo laboral.

Sostuvo la accionada que comunicó las sanciones disciplinarias a la trabajadora mediante plataforma digital propia llamada TuRecibo.

Mediante TCL del 09/05/2022, la demandada comunicó el despido a la actora, alegando las siguientes sanciones:

- En fecha 17/06/21, se aplicó a la actora suspensión por UN (01) día, en base a uso indebido de herramientas.

- En fecha 23/09/21, se aplicó a la actora suspensión por UN (01) día, en base a ausencia injustificada de fecha 05/09/21.

- En fecha 22/12/21, se aplicó a la actora suspensión por TRES (03) días, en base a ausencia injustificada de fecha 26/11/21

- En fecha 09/02/22, se aplicó a la actora suspensión por CINCO (05) días, en base a ausencia injustificada de fecha 04/02/22.

- En fecha 03.03.22, se aplicó a la actora suspensión por SIETE (07) días, en base a ausencia injustificada de fecha 16/02/22.

- En fecha 13/04/22, se aplicó a la actora suspensión por DIEZ (10) días, en base a ausencia injustificada de fecha 08.04.22.

- En fecha 23/04/22, la actora de ausentó sin justificativo.

La actora, en su escrito de demanda, manifestó que la causa se vale de incumplimientos en la jornada laboral menores, sin continuidad pues no existe continuidad entre los incumplimientos que alega la empresa, las supuestas ausencias injustificadas, por lo que no justificaría por sí mismas un despido, ya que existen otra sanciones más adecuadas y proporcionales que permiten conservar la relación de trabajo.

Agregó que no existe relación adecuada entre la alegada injuria y la reacción frente a ella, dado que se hizo un uso desproporcionado de la potestad disciplinaria reconocida al empleador, al haber puesto fin a la relación laboral luego de imputarle al trabajador la realización de supuestas maniobras fraudulentas sin siquiera haberle dado una sanción previa o advertencia, ni haberle dado la oportunidad de realizar el descargo pertinente, procediendo a comunicarle el despido de forma intempestiva, sin antelación suficiente.

El 19/05/2022 la actora remitió CD a la demandada, rechazó el despido directo, negó las sanciones alegadas en CD del 09/05/2022, ratificó los reclamos y el contenido del telegrama de fecha 04/05/2022, debido a que no hay cambios en la postura de la accionada, se consideró gravemente injuriado y despedido por exclusiva responsabilidad de ésta. Finalmente intima en el plazo de 72 horas a que se le abonen los rubros reclamados y a la entrega de certificados de ley.

El 20/05/2022 la demandada ratificó la postura asumida en las anteriores misivas.

2.7. De dichos términos surge que la demandada invocó como causal de despido la "pérdida de confianza" en la actora debido a los hechos ocurridos el 17/06/2021, 23/09/2021, 22/12/2021, 09/02/22, 03/03/22, 13/04/22 y 23/04/22.

Con respecto a la pérdida de confianza, la Excma. Cámara del Trabajo - Sala 6, en su sentencia n° 209 de fecha 23/06/2017, en el juicio SOTELO, PABLO MARCELO Vs. COBERTURA DE SALUD S.A. S/ COBRO DE PESOS, expresó: "Al respecto, esta sala ha dicho en pronunciamientos anteriores que la confianza es un elemento esencial para la armonía de las relaciones de trabajo y su pérdida puede ser causa de ruptura justificada del vínculo. Pero, para que ello suceda, tiene que haberse configurado algún hecho objetivo y concreto, imputable y/o reprochable al dependiente, que sirva para que el empleador asuma la convicción de que ya no puede fiarse de su subordinado. La pérdida de confianza, como causal que motiva el despido, no puede sustentarse tan solo en un elemento subjetivo; es decir, en la idea patronal de que el dependiente es infiel, desleal e indigno de confianza, sino que debe mediar algún hecho objetivo que torne correcta tal inferencia lógica. La jurisprudencia que esta vocal comparte ha dicho que: “la pérdida de confianza no constituye una causal autónoma de despido susceptible de ser admitida apriorísticamente y en abstracto, eximiendo a quien la invoque de acreditar su necesaria proyección en una conducta injuriosa, concreta y puntual cuya gravedad habilite la disolución directa del vínculo” (C.Nac. Trab. Sala 9°, 19/5/1998 - Gutierrez Enrique v. Cencosud S.A). DRAS.: BISDORFF - POLICHE DE SOBRE CASAS."

En virtud de ello corresponde analizar si existe el elemento objetivo vinculado a la pérdida de confianza, y si el mismo se encuentra acreditado en los presentes autos.

Luego de ello, en caso de resultar positivo dicho análisis, corresponde analizar el hecho en conjunto con las circunstancias del caso y los antecedentes de la trabajadora, a fin de determinar si el mismo tiene la envergadura suficiente para provocar una pérdida de confianza en el empleador que implique aplicar la máxima sanción del despido.

2.8. En primer lugar, de los términos de la CD de despido, de fecha 09/05/2022, surge que la demandada basó su pérdida de confianza en los hechos ocurridos el 17/06/2021, 23/09/2021, 22/12/2021, 09/02/22, 03/03/22, 13/04/22 y 23/04/22.

Atento a ello, en la misma CD procedió a describirlo de la siguiente manera:

"(...)Ud. registra los siguientes antecedentes disciplinarios: 1) 17/06/2021: suspensión de 1 dia por uso indebido de herramientas;2) 23/09/2021:suspensión por 1 día por ausencia injustificada de fecha 05/09/2021;3) 22/12/2021:suspensión de 3 días por ausencia injustificada de fecha 26/11/2021;4) 09/02/2022 suspensión de 5 días por ausencia injustificada de fecha 04/02/2022;5) 03/03/2022 suspensión de 7 días por ausencias injustificadas de fecha 16/02/2022 y 6) 13/04/2022:suspensión de 10 días por ausencia injustificada de fecha 08/04/2022, todos ellos debidamente notificados totalizando 27 suspensiones al día de la fecha;sumado a que en fecha 23 de abril del corriente año se detectó que Ud. nuevamente procedió a ausentarse sin justificativos. Teniendo en cuenta que la conducta por Ud. ocasionó graves daños a su empleador atentando contra la organización del personal dispuesta para la prestación de las tareas y la distribución del trabajo diario, como así también ha impedido el cumplimiento de los objetivos dispuestos para la jornada laboral lo que ha conllevado un incumplimiento a los requerimientos de hora de servicio de nuestros clientes. En otras palabras, a pesar de que esta empresa durante el último año, aplicó reiteradas sanciones con el objetivo que usted revierta su conducta y cumpla correctamente con las tareas para las cuales fue contratado, usted ha decidido empeorar de manera sistemática sus inconductas, sabiendo que estos incumplimientos implican que la empresa incumpla en la prestación de servicios acordadas con nuestros clientes. Peor aún, sus dolosos incumplimientos someten a esta empresa a graves multas comerciales. A raíz de ello y habiendo Ud. sido notificado que de no modificar dichas conductas lo harían pasible de aplicársele sanciones de mayor gravedad es que hacemos efectivo el apercibimiento referido y en consecuencia le notificamos que Ud. queda despedido con justa causa conforme lo dispuesto por el art. 242 de laLCT. Liquidación final y certificación art. 80 LCT a su disposición en plazo de ley. Queda Ud. debidamente notificada.(...)".

De acuerdo a esto, se observa que el elemento subjetivo "pérdida de confianza" invocado por la demandada, sí se encuentra vinculado a un elemento objetivo del cual deriva la misma, que son los hechos acaecidos los días17/06/2021, 23/09/2021, 22/12/2021, 09/02/22, 03/03/22, 13/04/22 y 23/04/22.

En consecuencia, **la vinculación de la pérdida de confianza (elemento subjetivo) a un elemento objetivo sí se encuentra acreditada.**

Así lo declaro.-

2.9. Acreditada la vinculación entre la pérdida de confianza y los hechos ocurridos los días 17/06/2021, 23/09/2021, 22/12/2021, 09/02/22, 03/03/22, 13/04/22 y 23/04/22, descriptos en la CD de fecha 09/05/2022, corresponde analizar, en segundo lugar, si este hecho se encuentra acreditado en los presentes autos, teniendo en cuenta la prueba aportada, tanto por la demandada como por la actora, atento a que la misma forma parte del proceso independiente de cual sea la parte que la incorpore.

En virtud de toda la prueba obrante, especialmente del relato de la actora en su demanda, de la prueba documental y testimonial acompañada por ambas partes, y del intercambio epistolar, surge acreditados los siguientes hechos:

- Del intercambio epistolar mantenido por las partes, la actora rechazó las sanciones de fecha 17/06/2021, 23/09/2021, 22/12/2021, 09/02/22, 03/03/22, 13/04/22 y 23/04/22, mediante TCL de fecha 19/05/2022, a lo que la demandada respondió ratificando dichas sanciones y ratificando el despido con causa a la trabajadora.

- De la prueba testimonial surge que, la parte actora ofreció el testimonio de **Iván Ezequiel Romano**, quien depuso que la actora realizaba tareas de agente de atención telefónica para una campaña de

Cablevisión y que lo sabe porque fue compañero de la Sra. oscari, porque la actora ingresó después que el a la empresa.

Indicó que el procedimiento de sanciones que utiliza la empresa, en su experiencia no era muy claro, que te informaban por medio de una nota, que no era específica para el caso. Agregó que en su caso, faltó y avisó, sin embargo la empresa ponía que no había avisado.

Agregó que no sabía si Aegis Argentina SA le comunicó a la actora la realización de un sumario administrativo interno, que no le comentó nada la accionante ni se enteró. Afirmó que el desempeño de la actora mientras trabajaba para Aegis Argentina SA era igual que todos, no dependía de los empleados sino de la interpretación del coordinador, pero que la Sra. Oscari atendía bien.

Manifestó que la actora llegó al Call y se enteró ahí que prescindían de sus tareas, que no llegó antes una notificación para que ella no vaya.

- De la prueba documental aportada por la demandada, no constan sanciones a la actora en las fechas 17/06/2021, 23/09/2021, 22/12/2021, 09/02/22, 03/03/22, 13/04/22, alegadas mediante CD OCA del 09/05/2022.

- En relación la sanción de fecha 23/04/2022, tambiénalegada mediante CD OCA del 09/05/2022, no existe registro documental aportado al respecto en el presente proceso.

En virtud de ello, en base a la prueba obrante en autos, se observa que **el elemento objetivo al que se encuentra vinculada la pérdida de confianza alegada por la demandada para justificar el despido directo a la Sra. Oscari, no se encuentra acreditado.**

Así lo declaro.-

2.10. Por otro lado, la demandada invocó, en CD del 09/05/2022, en forma genérica que: *"la actora ya totalizaba un total de 27 suspensiones"*, sin indicar las circunstancias de tiempo, y causa en que cada una de esas suspensiones se produjeron, violentando el derecho de defensa de la actora (al desconocer los hechos concretos que se le atribuyen), la buena fe y el principio de invariabilidad de la causa del despido.

El art. 243 LCT se expresa sobre la comunicación, y la invariabilidad de la causa de despido, y establece que el despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Asimismo expresa que ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas.

Este artículo se refiere, por un lado, a la necesidad de expresar los motivos del distracto en forma clara y suficiente, y por otro, a que las causales invocadas en esa comunicación no puedan ser modificadas con posterioridad.

En este sentido, el despido notificado por la accionada, no cumple con el requisito de comunicar en forma suficientemente clara el despido.

En el texto de la CD de fecha 09/05/2022, no se detalla de manera concreta suficientemente clara la fecha de las sanciones que funda la ruptura del vínculo contractual que exige el art. 243 LCT, por lo cual, violenta el derecho de defensa del trabajador de neto raigambre constitucional (art. 18 CN), el principio de la invariabilidad de la causa del despido y de la buena fe en las relaciones contractuales,

que constituye la piedra angular que impregna todo el ordenamiento legal y rige como deber de conducta que pesa sobre ambos sujetos de la relación de trabajo, incorporado expresamente al ordenamiento laboral por el art. 63 de la LCT, obligando a ajustar su conducta a lo que es propio de un buen empleador tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Nuestra CSJ local ha dicho que: “El artículo 243 LCT establece que: “El despido por justa causa dispuesto por el empleador... deberá comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato”. Con relación a esta norma se ha señalado que “la razón invocada a fin de fundar el distracto debe ser clara, precisa y completa; evitando las formulaciones excesivamente vagas y genéricas, las comunicaciones ambiguas y las expresiones que dan por supuestos hechos, todo lo cual imposibilita estructurar una adecuada defensa de reclamos ajenos. Cuando se trata de un hecho concreto y puntual debe aportarse, en primer lugar, la fecha del mismo y las personas que intervinieron. Si se habla de agresiones, insultos, amenazas, maltratos verbales, etc., en qué fecha ocurrieron y quienes fueron víctimas y victimarios, indicando cuales fueron las agresiones y/o de que tipo. Si de contestaciones inapropiadas se habla, cuales fueron, entre quienes, en qué contexto y momento. Si se afirma que el hecho fue presenciado por personas de la empresa, quienes fueron concretamente las personas, siendo fundamental tratándose de trabajadores que se mencionen nombres completos, para evitar que luego sean modificados viendo llegado el momento de ofrecer testigos quienes se encuentran más cercanos al denunciante. Cuando se mencionan faltas disciplinarias se debe referir la fecha, describir las mismas y su contexto; si se trata de una actitud desfavorable, se debe indicar en qué consistía la misma... En el caso de alegarse trabajo a desgano deben mencionarse cuáles son los indicadores que permiten llegar a dicha conclusión. Si se plantea desobediencia a órdenes del superior debe indicarse cuál fue la orden, cuando fue comunicada, quien era el superior, y el resto de los datos que permitan individualizar el hecho Cuando se pretende relacionar el incumplimiento con antecedentes anteriores, estos antecedentes deben ir expresamente mencionados junto a la causa del distracto, individualizándolos con precisión” (Cfr. Serrano Alou, Sebastián, “El art. 243 de la LCT y la protección contra el despido arbitrario”, LLLitoral 2012 (febrero), 23). En el mismo sentido la jurisprudencia ha sostenido que “la debida, clara y circunstanciada individualización del hecho que lleve al empleador a despedir al trabajador, necesariamente debe estar acompañada de todas las circunstancias de tiempo modo y lugar que permitan a éste ejercer su legítimo derecho de defensa en juicio previsto en el artículo 18 de la Constitución Nacional, ya que de lo contrario se encontraría en estado de indefensión” (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX “González, Marcelo Gustavo vs. SEAC S.A. s/diferencias de salarios”, 13/6/2011, LA LEY 28/10/2011. Cita online: AR/JUR/31973/2011). (DRES.: GANDUR – GOANE (CON SU VOTO) –SBDAR (CSJT, Sentencia N° 632, 30/06/2014).

En el presente caso, la accionada omitió describir las sanciones concretas y bien ubicados en el tiempo en que funda el despido, como así tampoco surgen de la totalidad de la documental aportada al proceso, las 27 sanciones alegadas por la demandada en su CD del 06/05/2022.

De este modo, no indicó las circunstancias de tiempo, lugar y modo en que ocurrieron los hechos antes detallados, los que, por su generalidad e imprecisión, no cumplen con el requisito de expresión clara de los motivos del distracto que exige el mencionado art. 243 de la LCT, violando el derecho de defensa de la otra parte, de neto raigambre constitucional (art. 18 de la Constitución Nacional).

Al respecto la doctrina ha dicho que: “La expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato no constituye un mero formalismo, sino un medio de dar al trabajador la posibilidad de encarar su defensa judicial sabiendo qué cargos concretos se le hacen, descartándose así sorpresas sobrevinientes. Constituye una carga del empleador especificar con

claridad, al comunicar la cesantía, la causa de ella, sin posibilidad de alegación o completamiento posterior en juicio" (Juan Carlos Madrid y Amanda Caubet, "Despidos y Suspensiones, más de 1000 casos prácticos", p. 45).

Asimismo, la Cámara del Trabajo de Concepción - Sala 1 en la sentencia de fecha 21/10/2021 del juicio "MARTIN RODRIGO RAMIRO Vs. BANCO DEL TUCUMAN S.A. S/ COBRO DE PESOS" expresó: "(...) En cuanto al primer aspecto, debe memorarse, en un todo de acuerdo a lo normado en el art. 243 de la L.C.T. que el despido dispuesto por justa causa, debe comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato, no admitiéndose ante la demanda que promoviere la parte interesada, la modificación de la causal consignada en las comunicaciones referidas. Como es sabido, dicha exigencia legal tiene su razón de ser en la necesidad de garantizar el derecho de defensa del trabajador, de manera tal que al demandar sepa cuál es el incumplimiento que se le endilgó para despedirlo y así poder organizar su defensa judicial y ofrecer las pruebas respectivas (CSJN, 16-2-93 en autos "Riobo, Alberto c/ La Prensa SA"; 9-8-01 in re "Vera, Daniel A. c/ Droguería Saporiti SA", entre otros), a la par que resguardar la invariabilidad de la causal. No cabe duda que esta forma opera como una verdadera carga, cuya omisión, (es decir, su no cumplimiento) hace perder al autor del acto los efectos útiles que se hubieran derivado de su cumplimiento, de modo que en caso de demanda judicial del trabajador, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en la respectiva comunicación, excluyendo, en esta exigencia de precisión y claridad, la posibilidad de que se reconozca eficacia a manifestaciones que son genéricas y ambiguas. Es decir que, como principio general, puede sostenerse que la comunicación está mal redactada cuando quien la emite emplea una fórmula ambigua que le permite con posterioridad referirla a hechos cambiantes a su criterio. (...) DRES.: ESPASA - SOSA ALMONTE".

En consecuencia, si la notificación del despido no expresa en forma suficientemente clara la causa de la denuncia del contrato de trabajo, el derecho de extinguirlo no se ha ejercido en forma eficiente, quien no ha cumplido tales deberes, debe cargar con el peso de su renuencia.

Por consiguiente, las causales antes detalladas y consignadas en la CD de fecha 09/05/2022, carecen de sustento al no cumplir con los requisitos del art. 243 LCT y **no pueden considerarse como justa causa de resolución, por lo que el despido directo deviene injustificado.**

Así lo declaro.-

2.11. A mayor abundamiento, si bien de la documental aportada por la demandada surge que la actora poseía sanciones, las mismas se fundan, en causales como: "no cumplió la jornada de manera presencial sino que la realizó de manera remota, sin consentimiento de su coordinador" en fecha 11/06/2021, o "ausencia sin justificación en fecha 17/09/2021".

Sin embargo de acuerdo a lo establecido por la Excma. Cámara de Apelación del Trabajo, se debe analizar cada caso en particular y determinar si el hecho objetivo constituye una injuria de tal gravedad que implique o genere en la demandada una pérdida de confianza suficiente para dar por finalizada la relación laboral, teniendo en cuenta no sólo el hecho objetivo en sí, sino también, si existieron sanciones anteriores, la antigüedad del trabajador, su desempeño durante la misma y la posibilidad de reincidencia.

Ahora bien, **no surge** que esos hechos, y las consecuencias, **constituyan una INJURIA DE TAL GRAVEDAD Y ENTIDAD** como para configurar una justa causa y por ende justificar el apartamiento del principio de continuidad del contrato de trabajo y el de proporcionalidad de la sanción consagrados en el derecho laboral.

Así lo declaro.-

TERCERA CUESTIÓN: Inconstitucionalidad del CCT 781/20 y de los Arts. 8 y 9 del Acuerdo de Empresa 1622/19E y de su Resolución homologatoria N° 1909/19.

Oído el dictamen fiscal del 06/06/2023, se declara abstracto el tratamiento y análisis del planteo de inconstitucionalidad del CCT N° 781/20, y de los Arts. 8 y 9 del Acuerdo de Empresa 1622/19E y de su Resolución homologatoria N° 1909/19, solicitado por la actora, por ausencia del caso, al no resultar aplicable al presente contrato de trabajo.

Así lo declaro.-

CUARTA CUESTIÓN: Inconstitucionalidad del DNU N° 34/19 (y sus prórrogas).

4.1. En su contestación de la demanda, la accionada solicitó que se declare inconstitucional el DNU N° 34/19 en cuanto dispone la duplicación de las indemnizaciones por despido sin justa causa.

Sostuvo que dicho decreto altera las reglas sobre la división de poderes fijada por la Constitución Nacional (en adelante CN); que violenta la jerarquía normativa del art. 31 de la Carta Magna; que dicha norma requería la ratificación del Congreso Nacional y de la cobertura de una Ley de Emergencia y que el Poder Ejecutivo carece de facultades para declarar la emergencia ocupacional y para modificar los efectos de una norma de fondo, al duplicar la indemnización por despido.

Destacó que el mismo día en que se dictó el mencionado DNU, se había convocado sesiones extraordinarias en el Congreso de la Nación, al cual en PEN envió al Congreso el proyecto de declaración de emergencia en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social (pero no la emergencia ocupacional, ni se solicitaron facultades para adoptar la medida en cuestión), lo que genera dudas respecto de si se encontraban dados los requisitos de necesidad y urgencia, que impidan transitar los carriles institucionales normales para el dictado de la medida pretendida.

Señaló que, la norma cuestionada implica un agravamiento indemnizatorio que afecta derechos y garantías constitucionales vinculadas al derecho, a la igualdad ante la ley y al derecho de propiedad (arts. 16 y 17 CN); que semejante carga punitoria tiene absoluta potencialidad para poner en jaque la solvencia de las PYMES.

El 06/06/2023, la Sra. Agente Fiscal emitió dictamen y sugirió que se rechace el planteo de inconstitucionalidad deducido por la accionada.

4.2. De manera preliminar, cabe señalar que la LCT consagró un sistema de estabilidad impropia, en cuya virtud no garantiza al trabajador la perduración del vínculo, pero si, un resarcimiento tarifado o, según cierta doctrina, una cláusula penal (Ackerman), para el caso de despido sin justa causa, que funcionaría como elemento disuasorio de la ruptura contractual, al imponer una sanción indemnizatoria al empleador que así lo dispone.

Tales disposiciones van en sintonía con lo dispuesto en el art. 14 bis de la CN, que consagra la protección contra el despido arbitrario.

El motivo del DNU 34/2019 fue que, a fines del año 2019, según reportes de la Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se observó un marcado ascenso de la tasa de desocupación llegando a un porcentaje de 10,6%, lo que derivó en la declaración de emergencia pública en materia ocupacional. Seguidamente en marzo de 2020, la OMS (Organización Mundial de la Salud) declaró la pandemia

causada por el virus COVID-19 y, como consecuencia de ello, se originó una caída abrupta en toda la economía mundial, afectando de ese modo al mundo del trabajo.

En virtud de lo señalado fue que, el plazo de 180 días del DNU 34/2019, fue prorrogado sucesivamente, sumado a la gravedad local y mundial del COVID-19 y a que el Estado Argentino había declarado la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social mediante la Ley 27.541.

4.3. El antecedente normativo inmediato del DNU 34/19, es la Ley 25.561, en cuanto dispuso la duplicación de las indemnizaciones por despido sin justa. Cabe remarcar que la mayoría de las Salas del Fuero Nacional del Trabajo y las Cámaras de Apelaciones de la Provincia de Tucumán, se inclinaron por considerar constitucional la norma referida.

Además, la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN), se pronunció a favor de la constitucionalidad de la duplicación remuneratoria en el precedente “Aceval Polacchi” del 28/06/11, al tener por cumplido el recaudo relativo a la existencia de un estado de necesidad y urgencia que justificó su dictado.

4.4. Si bien el DNU 34/19 no fue dictado en virtud de facultades delegadas por ley (como ocurrió con sus antecesores mediante la Ley 25.561), ya que en el presente caso, el Poder Ejecutivo carecía de atribuciones para dictar la emergencia ocupacional y la duplicación (toda vez que la Ley 27.541 -que declaró la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social- omitió hacer mención a la emergencia ocupacional, que fue declarada por decreto), cabe considerar como factor determinante de su constitucionalidad, la fecha del dictado del mencionado decreto (13/12/2019) y la situación de emergencia por la que atravesaba el país, agravada luego, por la pandemia mundial causa por el Covid-19.

En efecto, al momento del dictado del DNU 34/19 (13/12/2019), el Congreso de la Nación se encontraba en receso respecto de las sesiones ordinarias con lo cual, la gravedad de la emergencia ocupacional, los tiempos que demandaría el llamado a sesiones extraordinarias (para el dictado de una ley de duplicación de despidos, mediante el siguiente proceso legislativo: proyecto de ley, tratamiento en comisiones y el plenario de ambas cámaras), conspiraban en contra de la protección del trabajado contra del despido arbitrario y habrían operado como una suerte de promoción de los despidos injustificados, con el propósito de evitar el mayor costo de las indemnizaciones.

Por otra parte, durante la vigencia del DNU 34/19 y al momento de la primera de la prórroga (mediante DNU N° 528/20), nuestro país estaba atravesando la primer crisis provocada por la pandemia, motivo por el cual se dispuso la emergencia pública en materia sanitaria establecida por la Ley 27.541 por el plazo de 01 (un) año a partir de la entrada en vigencia del DNU N° 260/20 (con sus sucesivas prórrogas) y se ordenó (por DNU n° 297/20), el “aislamiento social, preventivo y obligatorio” (prorrogado sucesivamente por los DNU n° 325/20, 355/20, 408/20, 459/20, 493/20 y 520/20).

Ello significaba que la desocupación que ocurrió antes de la pandemia COVID-19, se agravara por esta enfermedad, con efectos mundiales, motivo por el cual fue sumamente necesaria la prórroga del DNU 34/19, sumado a la dificultad para que los legisladores se organicen para el dictado de una normativa de esas características en tal contexto de aislamiento.

Así, los decretos, cuya constitucionalidad se cuestiona, son normas de emergencia dictadas en el marco de una profunda crisis económica, social, financiera y política, que legitima la intervención del Estado en los contratos particulares que hacen al orden económico y son imperativos. En el caso, la

emergencia y su vigencia hasta el distracto existieron indudablemente, lo que conforme a la Constitución habilita el dictado de los decretos por parte del PEN n° 34/19 y sus prórrogas y la consecuente sanción de la doble indemnización, es una norma de emergencia dictada en el marco de la crisis antes referida, la cual subsistió al momento del distracto. Por lo tanto, no se advierte que la mencionada norma, exceda las facultades otorgadas por el artículo 99 inciso 3 de la CN al Poder Ejecutivo.

Nuestra CJST, sobre la duplicación indemnizatoria dispuesta por la Ley 25.561 y sus prórrogas, ha dicho que: *En atención a lo expresado debe declararse constitucional el Decreto de Necesidad y Urgencia del PEN, N° 883 de fecha 27 de mayo de 2002 publicado en el Boletín Oficial el día 29 de mayo del mismo año, y como consecuencia de lo decidido se casa la sentencia de acuerdo a la siguiente doctrina legal: "Es constitucional el Decreto Nacional 883/2002 por el que se prorroga la suspensión de los despidos sin causa y demás disposiciones contenidas en la última parte del art 16 de la ley 25.561 por el plazo de 180 días"* (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo, “JIMENEZ JOSE RAMON Vs. JOSE MINETTI Y CIA S.A.C.I. S/ DESPIDO ORDINARIO”, Nro. Sent: 121, Fecha Sentencia: 03/03/2006).

La jurisprudencia, que comparto, sostuvo igual criterio, al decir que: *Cabe referirse en primer lugar al planteo de inconstitucionalidad del referido artículo de la Ley 25.561 y del decreto 883/02 que formulara la accionada en el respondeEn tal sentido comparto los fundamentos expuestos en el mencionado dictamen, dándolos por reproducidos por cuanto con la aplicación de la sanción establecida por el art. 16 de la ley 25.561 no se configura violación a los principios de legalidad y razonabilidad ni las garantías de igualdad, propiedad y seguridad jurídica, ya que la norma conserva el equilibrio entre ambos extremos de la relación laboral: el empleado que no podría (por indisponibilidad de fondos declarada por la emergencia), cobrar la indemnización por despido y como contrapartida la imposibilidad de despedirlo, temporariamente impuesta al empleador. La igualdad ante la ley protegida por la Constitución Nacional es la de igual tratamiento ante situaciones idénticas y el derecho de propiedad no es absoluto, porque está sujeto a las normas que reglamenten su ejercicio. Y en este contexto el artículo cuestionado constituye una norma de emergencia dictada en el marco de una profunda crisis económica, social, financiera y política, o sea, una serie de circunstancias que justifican al Estado adoptar medidas que hacen al orden económico, máxime que la norma no obliga a no efectuar despidos ya que sólo agrava las indemnizaciones en caso de efectivizarse el mismo. En cuanto a la inconstitucionalidad fundada en la retroactividad de la ley, esta vocal comparte los fundamentos de la Sra. agente fiscal en cuanto la C.S.N. ha dicho que resulta lícita la aplicación retroactiva mientras no se elimine el derecho reconocido y no sean irrazonables en relación al fin para el cual fueron establecidas (fallo “Peralta del 2712/90), por todo lo cual tal planteo deviene en improcedente. En segundo lugar, respecto del planteo de inconstitucionalidad del decreto 883/02 fundado en que fue dictado cuando el Congreso Nacional estaba en sesiones y en una materia propia del poder legislativo y porque fue dictado con gran antelación estando vigente la norma que prorroga, (cuando faltaban casi seis semanas para el vencimiento del plazo fijado por el art 16 de la ley 25.561), tales argumentos resultan improcedentes por cuanto es importante destacar que tanto este decreto como los anteriores fueron ratificados por el Congreso de la Nación con el dictado de la ley 25.972 (publicada en el B.O. el 17/12/04) que prorrogara la aplicación del artículo l6 de ley 25. 56l (confirmando la situación de emergencia pública), hasta que la tasa de desocupación del INDEC fuera inferior al 10%, solo para resaltar que es una política del estado Argentino agravar solamente los despidos intempestivos e injustificados. Y que las otras causales de extinción de contrato (artículos 240, 24l, 242, 243, 244, 247, 248, 249, 250, 25l, 252, 253 de L. C. T.) no se modificaron en cuanto agravación del monto indemnizatorio se refiere, y la constitucionalidad de este decreto fue declarada por la C.S.J.N. en diversos fallos hasta el presente (fallos “Santucho A c/ Di Bacco y Cía S.A. s/ cobros”, “Bazán J.R c/ Décima D:H s/ Indemnizaciones”, etc.). Atento a lo expuesto, el planteo de inconstitucionalidad del art. 16 de la ley 25.561 y del Decreto 883/02 se rechaza* (CÁMARA DEL TRABAJO - Sala 6, “ESCALANTE FELIPE Vs. CABELLO HNOS. S.H. Y OTROS S/ COBRO DE PESOS”, Nro. Sent: 239 Fecha Sentencia: 30/08/2013).

4.5. Por consiguiente, atento a la manda constitucional de protección contra el despido arbitrario prevista en el artículo 14 bis de la CN, sumado a la consideración de que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (CSJN en “Aquino” y “Vizzoti”), ordena la promoción de una legislación de emergencia que contemple la excepcional situación económica que provocó la pandemia a nivel nacional, con los efectos negativos sobe la producción y el empleo. Por ende,

considero que el DNU n° 34/19 y sus prórrogas, resulta razonable y legítimo a la luz del cuadro factitivo y económico vivido.

En consecuencia, compartiendo el dictamen fiscal del 06/06/2023, dispongo: **RECHAZAR el planteo de inconstitucionalidad del DNU N° 34/19 interpuesto por la accionada**.

Así lo declaro.-

QUINTA CUESTIÓN: Rubros y montos reclamados.

5.1. La actora reclamó la suma de **DOS MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL CIENTO CUATRO PESOS CON NOVENTA CENTAVOS ($2.355.104,90),** por lo rubros: Indemnización art. 245 LTC, preaviso, SAC sobre preaviso, integración del mes de despido, SAC proporcional, SAC sobre integración mes de despido, vacaciones no gozadas, diferencias salariales correspondientes a los últimos 24 meses, art. 80 Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), art. 2 de Ley 25.323, y DNU 34/2019, conforme a la planilla que se adjunta como parte integrante de la demanda.

La demandada en su responde, impugnó los rubros reclamados y explicó que no se ajustan a derecho, en tanto consideró ilegítimo el despido invocado invocados por la actora, y que la relación que los unió, fue un contrato de trabajo por jornada reducida del art. 198 de la LCT.

5.2. Al tratar las cuestiones precedentes, se estableció que el contrato de trabajo entre la actora y la accionada debía abonarse de manera íntegra, de acuerdo a la jornada completa de labores, por aplicación de lo dispuesto por los arts. 198, 200 y 92 ter de la LCT y art. 8 de la Res. del MTESS N° 782/10 y que el despido directo invocado por la demandada fue injustificado.

Por ello, corresponde ahora meritar los montos y rubros reclamados por la accionante, conforme al art. 265 inc. 6 del CPCYCC:

5.2.1. Indemnización por antigüedad y preaviso: Le corresponde los rubros de acuerdo a lo tratado, lo previsto por los artículos 245, 231, 232 y 233 de la LCT, y al no estar acreditado su pago.

Así lo declaro.-

5.2.2. SAC sobre preaviso, e integración mes de despido y SAC s/ integración mes de despido: La actora tiene derecho a su pago, ya que la indemnización sustitutiva del preaviso debe integrarse con la parte proporcional del sueldo anual complementario (art. 121 L.C.T.).

En tal sentido, se ha pronunciado tanto la doctrina como la jurisprudencia al decir que: *"Para establecer la indemnización por preaviso cabe considerar en la remuneración la parte proporcional del sueldo anual complementario*" (C.N. Trab. Sala II, 14/08/98, TSS, 1998-984; id Sala IV, 28/12/79, DT, 1908-640), citada por Carlos Alberto Etala Contrato de Trabajo Ley 20.744, pág. 220 Ed. Astrea 6 edición. Por lo expuesto le corresponde el pago del rubro.

En cuanto al mes integración de despido, le corresponde el pago de los mismos, atento lo previsto por los arts. 231, 232 y 233 de la LCT, lo tratado en las cuestiones anteriores, y al no estar acreditado su pago.

Así lo declaro.-

5.2.3. SAC proporcional: El sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad de que su pago está diferido en el tiempo (art. 122 LCT). Por lo que le corresponde el pago de la diferencia del mismo, atento lo tratado en las cuestiones anteriores, y al no estar acreditado su pago íntegro.

Así lo declaro.-

5.2.4. vacaciones no gozadas: Le corresponde el pago de la diferencia de las vacaciones proporcionales no gozadas, atento a lo prescripto por los art. 155 y 156 de la LCT y ante la imposibilidad de su goce por la extinción de la relación laboral.

Así lo declaro.-

5.2.5. Diferencias salariales desde mayo/2020 a abril/2022: Atento a que de los términos de la demanda surge que la actora indicó de forma precisa, fehaciente y detallada cuáles eran las diferencias salariales que solicitaba a la demandada, consignando los períodos correspondientes, por o que proceden la diferencias salariales desde mayo/2020 al mes de abril/2022, las que deben calcularse entre las sumas percibidas por la Sra. Oscari, que surge de los recibos de sueldos adjuntados por la patronal, y las que le correspondía percibir, atento a su antigüedad, su jornada de trabajo y su categoría.

Así lo declaro.-

5.2.6. Multa art. 2 de la Ley N° 25.323: Le corresponde este concepto, por cuanto intimó de modo fehaciente el pago de las indemnizaciones por despido injustificado.

En consecuencia, medió intimación fehaciente y previa constitución en mora, en los términos del art. 2 de la Ley N° 25.323 para hacer viable la presente multa.

Del TCL de fecha 16/06/2022, surge que la accionante intimó a la demandada en los siguientes términos: "*Intimo a Ud. NUEVAMENTE en plazo de 72 horas abone liquidación final conforme LCT; salarios adeudados y diferencias salariales por períodos no prescriptos. Todo esto bajo apercibimiento de accionar judicialmente con las consecuencias impuestas por el art. 2 de la ley 25.323 y ccs. Queda usted debidamente notificado”*.

Para la correcta constitución en mora del deudor de una obligación (en este caso la empleadora), se requiere que la parte acreedora requiera el pago de determinadas deudas o rubros previamente identificados y mencionados y además, otorgue un plazo para su cumplimiento, bajo la condición de que en caso de incumplimiento, accionará judicialmente, de forma que el destinatario de esta notificación o requerimiento, conozca con precisión, las deudas que se le imputa y la causa u origen de la obligación, lo cual se encuentra cumplimentado en el presente caso.

En el TCL antes mencionado, la actora requirió el pago de las indemnizaciones devengadas como consecuencia del despido incausado, lo cual constituye intimación fehaciente en los términos del art. 2 de la Ley 25.323. En consecuencia, se admite el rubro.

Así lo declaro.-

5.2.7. Multa art. 80 de la LCT: Le corresponde la multa del art. 80 de la LCT, por cuanto la actora intimó a la entrega de los instrumentos y certificaciones previstas en el art. 80 de la LCT mediante el

TCL de fecha 17/08/2022, de lo cual resulta que esperó el cumplimiento del plazo de 30 días previsto en el art. 3 del Decreto 146/01 a contar a partir de la notificación del distracto (09/05/2022). En consecuencia, la intimación resulta idónea para habilitar la presente multa, por lo que procede el rubro.

Así lo declaro.-

Confección y entrega de las certificaciones de servicios, aportes y remuneraciones del art. 80 de la LCT: La actora, en su demanda solicitó que se obligue a la demandada a confeccionar y entregar las certificaciones de servicios, aportes y remuneraciones del art. 80 de la LCT, consignando las reales características de la relación laboral que existió entre las partes, bajo apercibimiento de aplicar astreintes por el monto que se estime correspondiente.

En la presente causa, quedó establecido -al tratar la primera cuestión- que la accionante no se encontraba registrado en cuanto a su categoría, jornada laboral y su remuneración.

En virtud de ello, corresponde **INTIMAR** a la accionada AEGIS ARGENTINA SA, a confeccionar y entregar a la actora, las certificaciones de servicios, aportes y remuneraciones del art. 80 de la LCT, consignando las características de la relación laboral que existió entre las partes, aquí determinadas, en un plazo de DIEZ (10) DÍAS, a partir de que se notifique y quede firme la presente resolución, bajo apercibimiento de aplicar astreintes.

Así lo declaro.-

5.2.8. Indemnización del DNU N° 34/19 y sus prórrogas (DNU N° 528/20, 961/2020, 39/2021 y 886/21): El artículo 2 del DNU 34/19 (cuya vigencia fue prorrogada por los DNU N° 528/20, 961/2020, 39/2021 y 886/21 dispone que: *"En caso de despido sin justa causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente"*.

Por su parte, el artículo 4, regula el alcance de sus disposiciones y deja afuera del agravante indemnizatorio, a aquellos contratos de trabajo que se celebran con posterioridad a su sanción, al estimar que *"no será aplicable a las contrataciones celebradas con posterioridad a su entrada en vigencia"*.

Por lo tanto, le corresponde el rubro a la actora, atento a que el contrato de trabajo celebrado por las partes, tuvo como fecha de inicio el 05/09/2017 y que a la época en que se produjo el distracto (ocurrido el 09/05/2022), estaba vigente el DNU N° 34/19 y sus prórrogas (dispuestas por los DNU N° 528/20, N° 961/20, N° 39/21 y N° 886/21); y que el despido directo realizado por la accionada resulta injustificado (según lo analizado en las cuestiones anteriores).

Cabe aclarar que la norma menciona a los despidos sin justa causa, toda vez que debe entenderse aplicable a todos aquellos casos de despidos injustificados, producidos por notificación directa de la patronal o bien, por denuncias (despido indirecto) que hicieran los trabajadores en los términos del artículo 242 de la LCT.

Confirma la presente conclusión, lo dispuesto por la CNAT, en el fallo plenario N° 310, *"Ruiz, Víctor c/ Universidad Argentina de la Empresa UADE s/ despido"*, en donde se estimó aplicable la duplicación de la indemnización contemplada en el art. 16 de la Ley N° 25.561, a los despidos indirectos, norma de similar redacción y efectos que el DNU N° 34/19, por lo que sus conclusiones resultan plenamente aplicables a la presente causa.

En cuanto a los rubros comprendidos, el artículo 3 dispone que: *“La duplicación prevista en el artículo precedente comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo”*, es decir, resultan alcanzados por la norma, todos aquellos rubros derivados o devengados como consecuencia del despido sin justa causa: indemnización por antigüedad, preaviso e integración del mes de despido.

En consecuencia, le corresponde el rubro previsto por el artículo 3 del DNU N° 34/19 y sus prórrogas (dispuestas por los DNU N° 528/20, N° 961/20, N° 39/21 y N° 886/21), en el 25% del doble de la indemnización por antigüedad, preaviso e integración del mes de despido, considerando el tope máximo establecido en el DNU 886/21.

Así lo declaro.-

Los rubros declarados procedentes deberán calcularse tomando como base las escalas salariales previstas para la categoría Administrativo "A” del CCT N° 130/75, vigentes a la época de desarrollo del contrato de trabajo, de acuerdo a la jornada de trabajo (considerada completa, conforme al art. 92 ter de la LCT y art. 8 de la Res. del MTESS N° 782/10), teniendo en cuenta la antigüedad de la actora, del 05/09/2017 al 09/05/2022. Las sumas de condena deberán ser abonadas por la accionada AEGIS ARGENTINA SA, a la actora, en el plazo de CINCO (5) DÍAS de quedar firme la presente, bajo apercibimiento de ley.

Así lo declaro.-

En relación a los rubros y los montos reclamados, merece formularse una consideración especial en relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones, deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado en sentencia “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A, de fecha 01.09.2009” al que me adhiero en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Asimismo, comparto el criterio adoptado por la Cámara del Trabajo - Sala 1 en el fallo: *"Casas, Nicolás Francisco vs. Las Pirguas SRL s/ despido" de fecha 29/12/2016 en cual expresa: "Revisada la posición que venía sosteniendo esta vocalía a la luz de los precedentes en el orden nacional “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco SA (CSJN, sent. 01/09/2009, Fallos 332:2043) y en especial “González Martín Nicolás vs. Polimat SA y otro S/ Despido (CSJN, Sent. 19/05/2010, Fallos 333:699) y “Díaz, Paulo Vicente vs. Cervecería y Maltería Quilmes SA” (CSJN; Sent. 04/06/2013), la disposición del Convenio 95 de la OIT aprobado y ratificado por el Dec. Ley 11.549/56) -norma internacional de grado superior- (Art. 1), los que concuerdan que los aumentos calificados como “no remunerativos” constituyen una ganancia que está ligada estrechamente a la prestación de servicios, afectando esta calificación el derecho del trabajador a una remuneración “justa” (Art. 14 bis CN) y al derecho de propiedad (Art. 17 ídem); al igual que la doctrina de destacados juristas como Julián de Diego (“La inconstitucionalidad de las prestaciones no remunerativas en sus efectos laborales, previsionales y fiscales” La Ley 2010, D-1167) que sostiene “quela naturaleza jurídica de las “asignaciones no remunerativas” debe ser definida por los elementos que las constituyen, con independencia del nombre que le asignen los distintos sujetos del Derecho y que, aun cuando el convenio colectivo sea la fuente de tales beneficios, debe realizarse un juicio de compatibilidad”, entre otros, a lo que se suma y adhiere nuestra Corte local in re “Parra Pablo Daniel vs. Garbarino SAICI s/ Cobro de pesos” (Sent. N° 51 del 11/02/2015) y cuyas consideraciones en la temática hago propias, agregando que es clara la directiva del Superior Tribunal Nacional a los jueces de dictar pronunciamientos en circunstancias en que ha cambiado el marco fáctico y jurídico a fin de resguardar la utilidad del fallo hacia el futuro, siempre que subsista el interés de las partes por los efectos jurídicos producidos durante el lapso anterior a esa variación, reiterando como Doctrina Legal que “Son descalificables por carecer de fundamento las sentencias de los tribunales inferiores que se apartan de los precedentes de la Corte Suprema de la Nación sin aportar nuevos argumentos que justifiquen modificar la posición asumida por el Máximo Tribunal” (conf: CSJT: “Varela Adriana I. vs. Instituto Privado de Nutrición y Metabolismo y otros s/ Cobros”, sent. N° 1003 el 19/10/09; “Moran Norberto Esteban vs. Sociedad Aguas del Tucumán (SAT) SAPEM s/ Cobro de pesos”, sent. N° 359 del 30/04/2014, entre otras), por*

lo que debiendo conformarse este decisorio a esas doctrinas, corresponde incluir los aumentos no remunerativos devengados como parte integrante de su remuneración. DRES.: MERCADO - DOMINGUEZ."

La Jurisprudencia imperante al respecto, dice que las sumas pactadas y abonadas como no remunerativas deberán ser tenidas en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones por despido. Sin perjuicio de los diversos criterios jurisprudenciales, respecto de que si son constitucionales o no, los acuerdos no remunerativos; entiendo, con total convicción que más allá de la calificación que se les dé, prima la real naturaleza con la que se otorgan, que no es otra que la de “aumentos salariales” encubiertos, originados como consecuencia de la contraprestación por el trabajo cumplido por el dependiente, y al constituir una ganancia que se incorpora al patrimonio del trabajador, tiene indefectiblemente naturaleza remuneratoria.

La conclusión a la que arribo, encuentra también su fundamento en el Convenio 95 de la OIT sobre protección del salario, aprobado en 1949 y ratificado por nuestro país en 1956, el que considero de aplicación y que conforme inc. 22 del art. 75 de la CN “tienen jerarquía superior a las leyes

Es por ello que para el cálculo de los rubros y los montos reclamados deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rigen la actividad en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Así lo declaro.-

SEXTA CUESTIÓN: Intereses.

Con respecto a la tasa de intereses aplicable esta es la **tasa activa del Banco de la Nación Argentina**, según doctrina legal de nuestra CSJT en sentencia n° 1422/2015 del 23/12/2015 “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones” donde se ratifica la decisión del Alto Tribunal de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa pasiva promedio que pública el Banco Central de la República Argentina (conf. CSJT, sentencias N° 937 del 23/09/14, N° 965 de fecha 30/09/14, n° 324 del 15/04/2015, entre otras) y en consideración que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes, se aplicará la tasa activa. *"En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago".* (Dres. GANDUR -dis. parcial- GOANE -dis. parcial- SBDAR -POSSE- PEDERNERA).

Así lo declaro.-

PLANILLA DE RUBROS:

Ingreso 05/09/2017

Egreso 09/05/2022

Antigüedad 4 años, 8 meses y 4 días

Categoría: "Administrativo A" del CCT N° 130/75 - Jornada Completa

Base de cálculo de indemnizaciones

Días trabajados 1° semestre 2022 **129**

Sueldo Bruto según convenio may-22

Básico $ 88.135,92

Antigüedad $ 3.525,44

Presentismo $ 7.638,45

No Rem. $ 10.576,31

Total $ 109.876,11

1) SAC Proporcional 1° semestre 2022

$ 109.876,11 / 365 x 129 $ 38.832,93

Cobrado $ 8.900,83 $ 29.932,10

2) Vacaciones no gozadas proporcionales 2022

Valor día Vacaciones $ 105,996,90 / 25 $ 4.395,04

Días vacaciones 129 x 14 / 365 5 $ 21.746,44

Cobrado $ 13.233,02 $ 8.513,42

3) Indemnización por antigüedad

$ 109.876,11 x 5 años $ 659.256,68

4) Indemnización sustitutiva de Preaviso

$ 109.876,11 x 1 mes $ 109.876,11

5) Integración mes de despido

$ 109.876,11 / 31 x 22 $ 77.976,60

6) SAC s/ Preaviso

$ 109.876,11 / 12 $ 9.156,34

7) Multa Art. 80

$ 109.876,11 x 3 $ 329.628,34

8) Multa Art. 2 - Ley 25,323

(Rubro 3 + 4 + 5) x 50% $ 423.554,69

9) Indemnización DNU 34/19

3) + 4) + 5) $ 847.109,39

Reducción 25% $ 211.777,35 $ 211.777,35

Total $ rubros 1) al 9) al 09/05/2022 $ 1.859.671,63

Interés tasa activa BNA desde 14/05/2022 al 31/08/2023 108,26% $ 2.013.280,51

Total $ rubros 1) al 9) al 31/08/2023 $ 3.872.952,14

11) Diferencias Salariales

Período	Basico	Antigüedad	Presentismo	Acuerdo	Acuerdo No. Rem.	Total
	2019/20	14/20				
may-20	$ 36.298,45	$ 725,97	$ 3.085,37	$ 2.000,00	$ -	$ - $ 42.109,79
jun-20	$ 36.298,45	$ 879,66	$ 3.098,18	$ 2.000,00	$ 4.000,00	$ - $ 46.276,29
jul-20	$ 36.298,45	$ 725,97	$ 3.085,37	$ 2.000,00	$ 4.000,00	$ - $ 46.109,79
ago-20	$ 36.298,45	$ 880,88	$ 3.098,28	$ 2.000,00	$ 4.000,00	$ - $ 46.277,61
sep-20	$ 42.298,45	$ 1.268,95	$ 3.630,62	$ -	$ -	$ 5.000,00 $ 52.198,02
oct-20	$ 42.298,45	$ 1.323,15	$ 3.635,13	$ -	$ -	$ 5.000,00 $ 52.256,73
nov-20	$ 42.298,45	$ 1.324,08	$ 3.635,21	$ -	$ -	$ 5.000,00 $ 52.257,74
dic-20	$ 42.298,45	$ 1.324,98	$ 3.635,29	$ -	$ -	$ 5.000,00 $ 52.258,72
ene-21	$ 42.298,45	$ 1.325,91	$ 3.635,36	$ -	$ -	$ 5.000,00 $ 52.259,72
feb-21	$ 42.298,45	$ 1.326,84	$ 3.635,44	$ -	$ -	$ 5.000,00 $ 52.260,73
mar-21	$ 42.298,45	$ 1.327,68	$ 3.635,51	$ -	$ -	$ 5.000,00 $ 52.261,64
abr-21	$ 57.231,12	$ 1.328,61	$ 4.879,98	$ -	$ -	$ 2.500,00 $ 65.939,71
may-21	$ 57.231,12	$ 1.329,51	$ 4.880,05	$ -	$ -	$ 4.578,49 $ 68.019,17
jun-21	$ 57.231,12	$ 1.330,44	$ 4.880,13	$ -	$ -	$ 4.578,49 $ 68.020,18
jul-21	$ 57.231,12	$ 1.331,34	$ 4.880,21	$ -	$ -	$ 4.578,49 $ 68.021,16
ago-21	$ 57.231,12	$ 1.332,27	$ 4.880,28	$ -	$ -	$ 4.578,49 $ 68.022,16

sep-21	$ 57.231,12	$ 1.777,60	$ 4.917,39	$ -	$ -	$ 9.156,98	$ 73.083,09
oct-21	$ 57.231,12	$ 1.778,80	$ 4.917,49	$ -	$ -	$ 9.156,98	$ 73.084,39
nov-21	$ 57.231,12	$ 1.780,04	$ 4.917,60	$ -	$ -	$ 14.307,78	$ 78.236,54
dic-21	$ 57.231,12	$ 1.781,24	$ 4.917,70	$ -	$ -	$ 14.307,78	$ 78.237,84
ene-22	$ 71.538,90	$ 1.782,48	$ 6.110,12	$ -	$ -	$ 4.578,49	$ 84.009,99
feb-22	$ 71.538,90	$ 1.783,72	$ 6.110,22	$ -	$ -	$ 9.156,98	$ 88.589,82
mar-22	$ 71.538,90	$ 1.784,84	$ 6.110,31	$ -	$ -	$ 9.156,98	$ 88.591,03
abr-22	$ 80.695,88	$ 1.786,08	$ 6.873,50	$ -	$ -	$ -	$ 89.355,46

Período	Debió Percibir	Percibió	Diferencia	% Tasa activa BNA al 31/08/23	$ Intereses
may-20	$ 42.109,79	$ 24.161,65	$ 17.948,14	187,11%	$ 33.582,76
jun-20	$ 46.276,29	$ 23.319,90	$ 22.956,39	184,27%	$ 42.301,73
jul-20	$ 46.109,79	$ 27.237,13	$ 18.872,66	181,35%	$ 34.225,56
ago-20	$ 46.277,61	$ 20.387,04	$ 25.890,57	178,43%	$ 46.196,54
sep-20	$ 52.198,02	$ 20.387,04	$ 31.810,98	175,50%	$ 55.828,27
oct-20	$ 52.256,73	$ 20.387,04	$ 31.869,69	172,52%	$ 54.981,59
nov-20	$ 52.257,74	$ 30.183,00	$ 22.074,74	169,32%	$ 37.376,95
dic-20	$ 52.258,72	$ 27.606,40	$ 24.652,32	165,94%	$ 40.908,05
ene-21	$ 52.259,72	$ 27.729,69	$ 24.530,03	162,57%	$ 39.878,48
feb-21	$ 52.260,73	$ 27.095,84	$ 25.164,89	159,21%	$ 40.065,02
mar-21	$ 52.261,64	$ 29.188,88	$ 23.072,76	155,85%	$ 35.958,90
abr-21	$ 65.939,71	$ 32.488,81	$ 33.450,90	152,49%	$ 51.009,27
may-21	$ 68.019,17	$ 37.464,43	$ 30.554,74	149,13%	$ 45.566,29
jun-21	$ 68.020,18	$ 31.025,47	$ 36.994,71	145,76%	$ 53.923,49
jul-21	$ 68.021,16	$ 35.798,62	$ 32.222,54	142,40%	$ 45.884,89
ago-21	$ 68.022,16	$ 32.831,02	$ 35.191,14	139,03%	$ 48.926,25
sep-21	$ 73.083,09	$ 36.015,16	$ 37.067,93	135,66%	$ 50.286,36
oct-21	$ 73.084,39	$ 28.738,68	$ 44.345,71	132,30%	$ 58.669,38
nov-21	$ 78.236,54	$ 44.117,53	$ 34.119,01	128,93%	$ 43.989,64
dic-21	$ 78.237,84	$ 40.179,85	$ 38.057,99	125,56%	$ 47.785,61
ene-22	$ 84.009,99	$ 40.179,85	$ 43.830,14	121,99%	$ 53.468,38
feb-22	$ 88.589,82	$ 40.179,85	$ 48.409,97	118,25%	$ 57.244,79
mar-22	$ 88.591,03	$ 40.179,85	$ 48.411,18	114,31%	$ 55.338,82

abr-22 $ 89.355,46 $ 49.501,57 $ 39.853,89 110,12% $ 43.887,10

$ 753.404,87 $ 1.083.701,36

Total al 31/08/2023 $ 1.837.106,22

Resumen Condena

Rubros 1) al 9) $ 3.872.952,14

Diferencias salariales $ 1.837.106,22

Total $ al 31/08/2023 $ 5.710.058,36

SÉPTIMA CUESTIÓN: Costas.

a) El art. 60 del NCPCC, de aplicación supletoria al fuero, por imperio del art. 49 del CPL, en su primera parte, establece como principio general, que toda sentencia, definitiva o interlocutoria, que decida un artículo contendrá decisión sobre el pago de las costas. En consonancia con lo allí establecido, corresponde expedirme sobre el pago de las costas, ya que el pedido efectuado por la actora, se resuelve por la presente sentencia, en la que se decide un artículo.

b) Entrando ahora sí, al análisis sobre el pago de las costas, corresponde determinar la responsabilidad de las partes en estas actuaciones. El art. 61 establece que, la parte vencida en el proceso principal o en un incidente será siempre condenada a pagar las costas, aunque no mediara petición expresa.

De los 11 -once- rubros reclamados por la actora proceden todos, es decir, que cualitativamente la demanda prospera por el 100% de los rubros reclamados.

Asimismo, desde el punto de vista cuantitativo, la actora reclama la suma de $2.355.104,90 y el monto de la planilla de rubros de la presente sentencia, sin aplicar la tasa de actualización, asciende a la suma de $2.613.076,50, es decir, que la demanda prospera por el 110% de lo reclamado.

En virtud de ello, conforme al resultado de la presente resolutiva, analizando de forma cualitativa y cuantitativa la misma, y por aplicación del principio objetivo de la derrota, que emana de la doctrina del artículo 61 del CPCC, de aplicación supletoria al fuero, las costas procesales se imponen en su totalidad a la demandada vencida **AEGIS ARGENTINA SA.**

Así lo declaro.-

OCTAVA CUESTIÓN: Honorarios.

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

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma es de aplicación el artículo 50 inciso 1° de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto de condena, el que, según planilla precedente resulta al 31/08/2023, la suma de CINCO MILLONES SETECIENTOS DIEZ MIL CINCUENTA Y OCHO PESOS CON TREINTA Y SEIS CENTAVOS ($5.710.058,36).

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 14, 38, 42, 59 y concordantes de la Ley n° 5480 y 51 del C.P.T. con los topes y demás pautas impuestas por la Ley n° 24.432 ratificada por la ley provincial 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado MIGUEL ÁNGEL NADER, MP N° 8136, por su actuación en el doble carácter por la actora, en las tres etapas del proceso de conocimiento, el 11% con más el 55% de la base regulatoria, equivalente a la suma de NOVECIENTOS SETENTA Y TRES MIL QUINIENTOS SESENTA Y CUATRO PESOS CON NOVENTA Y CINCO CENTAVOS ($973.564,95), conforme al art. 38 de la Ley n° 5480. El porcentaje regulado se fija en base a la calidad de la labor desempeñada por el letrada, considerando, la escasa complejidad del planteo efectuado, y los numerosos antecedentes que ya existen sobre el tema.

Así lo declaro.-

2) A la letrada MARÍA FLORENCIA ARAMBURU, MP N° 7662, por su actuación en el doble carácter como apoderada de la demandada AEGIS ARGENTINA SA, en dos etapas del proceso de conocimiento, el 6% con más el 55% de la base regulatoria, equivalente a la suma de TRESCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL VEINTITRÉS PESOS CON SESENTA Y DOS CENTAVOS ($354.023,62) conforme art. 38 de la Ley N° 5480.

Así lo declaro.-

Las sumas dinerarias reguladas en concepto de honorarios profesionales, deberán ser abonadas por quienes resulten responsable de su pago, en el plazo de CINCO (5) DÍAS de quedar firme la presente, de conformidad a lo estipulado por los arts. 601, ssgtes. y cctes.

Así lo declaro.-

3) Al letrado AUGUSTO MARCELO HUAIER DE LA VEGA, MP N° 10510, si bien presentó alegó el bien probado por la parte demandada, no se le regulan honorarios profesionales, ya que no se encuentra apersonado en las presentes actuaciones.

Así lo declaro.-

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I) ADMITIR la demanda interpuesta por la **Sra. MAYRA FLORENCIA OSCARI**, **DNI N° 37.997.292**, con domicilio en el barrio Eva Perón, manzana F, casa 03, de la ciudad Famaillá, provincia de Tucumán, en contra de **AEGIS ARGENTINA SA**, **CUIT N° 30-70984936-7**, con domicilio en la calle Juan B. Alberdi N° 165, de esta ciudad, por la suma total de **CINCO MILLONES SETECIENTOS DIEZ MIL CINCUENTA Y OCHO PESOS CON TREINTA Y SEIS CENTAVOS ($5.710.058,36)**, por los rubros: Indemnización art. 245 de la LTC, preaviso, SAC sobre preaviso, integración del mes de despido, SAC proporcional, SAC sobre integración mes de despido, vacaciones no gozadas, diferencias salariales correspondientes a los últimos 24 meses, antiguedad, art. 80 LCT, art. 2 de Ley 25.323, y DNU 34/2019, de acuerdo a lo considerado.

Las sumas de la condena deberán ser abonadas por la accionada, **AEGIS ARGENTINA SA**, a la actora en el plazo de CINCO (5) DÍAS de quedar firme la presente, bajo apercibimiento de ley.

II) INTIMAR a la accionada **AEGIS ARGENTINASA**, a confeccionar y entregar a la actora, en el plazo de DIEZ (10) DÍAS, las certificaciones de servicios, aportes y remuneraciones del art. 80 de la LCT, consignando las características de la relación laboral que existió entre la actora y la demandada condenada, aquí determinadas, bajo apercibimiento de aplicar astreintes.

III) IMPONER COSTAS: a la demandada en su totalidad, como se considera.

IV) REGULAR HONORARIOS: 1) Al letrado MIGUEL ÁNGEL NADER, MP N° 8136, por su actu ación en el doble carácter por la actora, en las tres etapas del proceso de conocimiento, el 11% con más el 55% de la base regulatoria, equivalente a la suma de **NOVECIENTOS SETENTA Y TRES MIL QUINIENTOS SESENTA Y CUATRO PESOS CON NOVENTA Y CINCO CENTAVOS ($973.564,95)**. 2) A la letrada MARÍA FLORENCIA ARAMBURU, MP N° 7662, por su actuación en el doble carácter como apoderada de la demandada AEGIS ARGENTINA SA, en dos etapas del proceso de conocimiento, el 6% con más el 55% de la base regulatoria, equivalente a la suma de **TRESCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL VEINTITRÉS PESOS CON SESENTA Y DOS CENTAVOS ($354.023,62)**.

Las sumas dinerarias reguladas en concepto de honorarios profesionales, deberán ser abonadas por quienes resulten responsable de su pago, en el plazo de CINCO (5) DÍAS de quedar firme la presente, de conformidad a lo estipulado por los arts. 601, ssgtes. y cctes.

V) PRACTICAR OPORTUNAMENTE PLANILLA FISCAL (artículo 13 de la Ley n° 6204).

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

PROTOCOLIZAR, HACER SABER Y HACER CUMPLIR.- SMA - 1819/22.-

Actuación firmada en fecha 21/09/2023

Certificado digital:
CN=EXLER Cesar Gabriel, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20264464561

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