Expediente: **1078/22**
Carátula: **MANCUSO SOLEDAD DEL VALLE Y MORALES ALVAREZ LOURDES ANTONELLA C/ AEGIS ARGENTINA S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO VIII**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **02/02/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
27307591265 - ARAMBURU, MARIA FLORENCIA-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
30715572318221 - FISCALIA CC Y TRABAJO II
20331637913 - MORALES ALVAREZ, LOURDES ANTONELLA-ACTOR
20400859494 - AEGIS ARGENTINA S.A, -DEMANDADO
20331637913 - NADER, MIGUEL ANGEL-POR DERECHO PROPIO
20331637913 - MANCUSO, SOLEDAD DEL VALLE-ACTOR
20400859494 - HUAIER DE LA VEGA, AUGUSTO MARCELO-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - NO ES PARTE, NO NOTIFICAR-ACTOR

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO VIII

ACTUACIONES N°: 1078/22

H103084810575

JUICIO: MANCUSO SOLEDAD DEL VALLE Y MORALES ALVAREZ LOURDES ANTONELLA c/ AEGIS ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS - 1078/22

San Miguel de Tucumán, 01 de febrero de 2024

AUTOS Y VISTOS: para dictar sentencia definitiva en la presente causa, de cuyo estudio

RESULTA:

Se presenta el letrado Miguel Ángel Nader en nombre y representación de las Sras. Soledad del Valle Mancuso, DNI n° 29.081.016, con domicilio en Gorriti n° 284, Tucumán y de Lourdes Antonella Morales Alvarez, DNI n° 32.158.153, con domicilio en calle Bernabe Araoz n° 140, 6°1, de ésta ciudad, conforme poder general para juicios que obra en los presentes autos; e inicia formal demanda en contra de Aegis Argentina SA, con domicilio en calle Alberdi n° 165 , persiguiendo el cobro de la suma de $ 6.923.406,06, de los cuales corresponde la suma de $3.695.712,44 respecto a Mancuso y el monto de $3.227.693,62 a Morales Alvarez; por los siguientes conceptos: indemnización por antiguedad, preaviso, SAC s/preaviso, Integración mes de despido, SAC s/integración mes de despido, vacaciones no gozadas, SAC proporcional, art. 80 LCT, art. 2 de la Ley 25.323, diferencias salariales y DNU 886/21, más lo que corresponda por acrecidas que se considere.

Expresa que la Sra. **Soledad del Valle Mancuso** ingresó a prestar servicios para la empresa demandada el 29/08/2008, cumpliendo una jornada laboral de 6 hs diarias, durante 5 días a la semana de lunes a viernes de 08:00 a 14:00 hs., realizando tareas de telemarketer, atención de

llamadas entrantes y salientes, con categoría de Administrativo A del CCT n° 130/75. Afirma que la relación laboral finalizó el 10/05/2022 por despido indirecto fundado en injurias graves.

Sostiene que la Sra. **Lourdes Antonella Morales Álvarez** ingresó a prestar servicios para la empresa demandada el 16/01/12, cumpliendo una jornada laboral de 6 hs diarias, durante 5 días a la semana de lunes a viernes de 09:00 a 15:00 hs., realizando tareas de telemarketer, atención de llamadas entrantes y salientes, con categoría de Administrativo A del CCT n° 130/75. Afirma que la relación laboral finalizó el 05/04/2022 por despido indirecto fundado en injurias graves.

Respecto al distracto manifesta que la parte actora remitió respectivos telegramas colacionados intimando a la accionada a que en el plazo de 72 horas ajuste su conducta a derecho y a la buena fe contractual; abone las diferencias salariales adeudadas en base a la fraudulenta y defectuosa registración empleada por la demandada como así también efectue de forma inmediata los aportes a la seguridad social adeudados. En consecuencia intima a la accionada a que: 1. se rectifique su salario y registración, 2. efectúe la correspondientes paga; 3. abone las dferencias salariales adeudadas por los periodos no prescriptos, las que surgen del cumplimiento en exceso de las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad (36 horas), atento a que trabajaba 30 horas semanales.; 4. a que efectúe los aportes a la seguridad social conforme a derecho. Todo bajo apercibimiento de que en caso de silencio o negativa a sus fundadas y detalladas prerrogativas se considerará injuriado y despedido y accionará judicialmente.

Sostiene que la patronal omitió y negó los derechos invocados por las actoras, perpetuando la defectuosa registración y los vicios indemnizatorios.

Señala que atento a la respuesta de la accionada las Sras. Mancuso y Morales Álvarez ratifican telegrama laboral anterior en todos sus términos y expresan que "A causa de las múltiples injurias especificadas y la falta de cambio en su postura es que me considero gravemente injuriado y despedido" .

Continúa un profuso intercambio epistolar entre las partes en el que cada una sostiene su respectiva postura, al cual me remito en honor a la brevedad.

Es preciso destacar que todos los telegramas de intimación previa al despido y las cartas documentos de respuesta de Aegis Argentina S.A. a tales intimaciones, como así también las posteriores misivas en las que las actoras se consideran injuriadas y se dan por despedidas son de idéntico tenor.

Plantea inconstitucionalidad de las disposiciones relativas a la remuneración del CCT 781/2020 conforme los argumentos que allí expone los cuales serán analizados en su oportunidad.

Como sustento normativo de la demanda, la parte actora invoca la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, en especial en sus arts. 92 ter, 232, 233, 245, art. 80 LCT y concordantes; el art. 8 de la Res. 782/2010 MTEySS, 14 bis de la Constitución Nacional; art. 2 de la Ley 25.323. Cita la jurisprudencia que considera aplicable al presente caso, acompaña documentación, practica planillas de liquidaciones de los rubros reclamados, adjunta documentación y solicita que se haga lugar a la demanda con imposición de costas a la accionada.

Corrido el traslado de demanda, se presenta la letrada María Florencia Aramburu en el carácter de apoderada de la demandada AEGIS ARGENTINA S.A., con domicilio legal en J.B.Alberdi n° 165 de esta ciudad, conforme surge del Poder general para juicios que se adjunta en autos. En tal carácter contesta la demanda solicitando su rechazo con costas. Luego de negar en general y en particular los hechos invocados, dice que reconoce únicamente la emisión y recepción de los telegramas y

cartas documento intercambiados entre su mandante y la parte actora. Desconoce en forma categórica la validez y autenticidad de la restante documentación acompañada por las actoras con la demanda, salvo que coincida con la que su parte adjuntara oportunamente.

Señala que AEGIS ARGENTINA S.A. es una compañía líder global en servicios de Contact Center y BPO y describe la estructura de la empresa.

En relación a la actora Soledad del Valle Mancuso sostiene que ingresó a prestar servicios en fecha 29/09/2008, realizando tareas de telemarketer, categorizada desde un primer momento como "Vendedor B" dentro del CCT 130/75 pasando luego a estar categorizada bajo el CCT 781/20 categoría Operación A. Afirma que cumplía una jornada laboral de 30 horas semanales.

Arguye que la relación laboral con la Sra. Mancuso se desarrolló con normalidad (mas alla de todas las sanciones que recibió) hasta que la actora comenzó a intimar a su mandante al pago de diferencias salariales supuestamente adeudadas en base a la jornada de trabajo y en base a las supuestas condiciones insalubres para el tipo de labores que llevaba a cabo. Es decir, a sabiendas de que esos derechos no le asistían remitió en fecha 26.04.22 TCL a la empleadora intimándola al pago de diferencias salariales por defectos en la registración correspondiente a periodos no prescriptos y que al rechazar su mandante la insólita pretensión se sintió injuriada y se dio por despedida en fecha 10.05.2022.

Respecto a la actora Lourdes Antonella Morales Alvarez ingresó a prestar servicios para la demandada en fecha 16.01.2012 realizando tareas de telemarketer, categorizada desde un primer momento como "Vendedor B" dentro del CCT 130/75 pasando luego a estar categorizada bajo el CCT 781/20 categoría Operación A, lo cual fue notificado fehacientemente a la misma. Afirma que cumplía una jornada laboral de 30 horas semanales.

Destaca que la relación laboral se desarrolló con normalidad hasta que la actora comenzó a intimar al pago de diferencias salariales supuestamente adeudadas en base a la jornada de trabajo y en base a las supuestas condiciones insalubres para el tipo de labores que llevaba a cabo, a sabiendas de que esos derechos no le asistían remitió en fecha 22.03.22 TCL a su mandante intimándola al pago de diferencias salariales por defectos en la registración correspondiente a periodos no prescriptos y que al rechazar la empleadora la insólita pretensión se sintió injuriada y se dio por despedida en fecha 05.04.2022.

Dice que ninguna de las actoras tenía derecho a darse por despedida, ya que no existían motivos que justificaran sentirse injuriadas, violando asi el principio de continuidad de la relación laboral

Efectúa consideraciones en relación a la pretensión de la parte actora de inaplicabilidad del CCT 781/20 y a que se declare la inconstitucionalidad del mismo, solicitando se rechacen tales peticiones.

Afirma que el Convenio Colectivo 781/20 vienen a reemplazar al actual CCT 130/75. Señala que el 31/7/20 se publicó la homologación del convenio, el que debía comenzar a aplicarse dentro de los 90 días de su homologación, esto implica que debía aplicarse a partir del 01 de octubre de 2020.

Impugna las planillas de rubros reclamados por cada una de las actoras. Alega respecto a la improcedencia de las multas del art. 80 LCT y art.2 de la ley 25.323. Resalta que se puso a disposición de las actoras la liquidación final y los certificados del art. 80 LCT, lo que torna improcedente la multa prevista en esta norma.

Hace reserva del Caso Federal, solicita que se le otorgue un plazo de 10 días para adjuntar la documentación original de la que pretende valerse en este juicio -la que finalmente es acompañada

el 24/10/2022- y que oportunamente se rechace la demanda, con expresa imposición de costas.

Abierta la causa a pruebas, el 07/02/2023 se lleva a cabo la audiencia prevista en el art. 69 CPL, que se tuvo por intentada y fracasada en atención a la incomparecencia de las partes.

Producido el informe del art. 101 CPL, Secretaría Actuaria informa el estado procesal de las pruebas ofrecidas por las partes; a saber:

- parte actora: 1) prueba instrumental: producida; 2) prueba informativa: producida; 3) prueba exibición de documentación: producida.

- parte demandada: 1) prueba documental: producida; 2) prueba informativa: no producida.

El 31/3/2023 se presenta el letrado Augusto Marcelo Huaier de la Vega, matrícula profesional N° 10510, informando que la letrada María Florencia Aramburu se encuentra con su matrícula inhibida, por lo que siendo dicha profesional quien ejerce la representación de la parte demandada Aegis Argentina S.A. solicita se lo tenga por apersonado en el carácter invocado y se le de intervención de ley.

Los alegatos fueron presentados en tiempo y forma por ambas partes.

El 04/10/2023 emite dictamen el Ministerio Público Fiscal, entiende que correspondería hacer lugar al planteo de inconstitucionalidad del CCT N° 781/20 y rechazar el planteo de nulidad.

Por providencia de fecha 09/10/2023 se llamaron los autos a despacho para dictar sentencia definitiva, la que notificada y firme, dejo la causa en condiciones de ser resuelta.

CONSIDERANDO:

I. Conforme con los términos de la demanda y de su responde constituyen hechos expresa o tácitamente admitidos por las partes y, por ende exentos de prueba, los siguientes: **a)** la existencia de la relación laboral habida entre las actoras Soledad del Valle Mancuso y Lourdes Antonella Moralez Álvarez con la demandada Aegis Argentina SA; **b)** fecha de ingreso de la Sra. Morales Álvarez ocurrida el 16/01/12; **c)** la jornada de trabajo de 30 horas semanales de ambas actoras; **d)** que la relación de trabajo finalizó por despido indirecto dispuesto por las actoras y comunicado mediante telegramas del 10/05/22 enviado por la Sra. Mancuso y del 05/04/22 enviado por la Sra. Morales. **e)** que la accionada abonaba las remuneraciones de las actoras en forma proporcional a la jornada reducida o tiempo efectivamente trabajado; **f)** que la demandada es una empresa de "call center" y Contact center.

II. En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales deberé pronunciarme, conforme con el art. 265, inc. 5 CPCC (supletorio) son las siguientes: **1)** Fecha de ingreso de la sra. Mancuso. Convenio Colectivo Aplicable y categoría profesional de las actoras. El encuadre normativo de la jornada laboral y la remuneración que les correspondía percibir; **2)** Planteo de Inconstitucionalidad y nulidad del CCT n° 781/20; **3)** procedencia de los rubros e importes reclamados, en su caso los intereses aplicables; **4)** costas y honorarios.

IIII. Con el fin de determinar los elementos a los que habrá de estarse para dilucidar estas cuestiones, se analizará la atendibilidad de la prueba producida en autos, recordando que es facultad del sentenciante valorar únicamente las que considere pertinentes a tal fin sin que sea necesario adentrarse en el tratamiento de aquellas otras que, a su juicio, no resulten conducentes para esclarecer el acaecimiento de los hechos objeto del proceso. En este sentido, nuestro tribunal cimero tiene dicho que: "es preciso señalar que el tribunal de mérito es libre en la selección de las

pruebas en las que habrá de determinar los hechos y su convicción judicial. La valoración del plexo probatorio no es más que un producto concreto de la conciencia de quien aprecia y juzga; valoración que compete en exclusiva a los jueces de mérito, conforme las reglas que gobiernan la sana crítica judicial" (CSJT, sentencia N° 940 del 13/10/2006).

Sentados estos lineamientos, procedo a adentrarme en el tratamiento de la plataforma probatoria conducente para la resolución de la causa.

1.- Prueba documental:

a) en el cuaderno de prueba n° 1 ofrecido por la parte actora (CPA n° 1) la sra. Mancuso acompaña como prueba documental: 4 telegramas ley 23.789 remitidos a la demandada el 26/04/22, 10/05/22, 19/05/22 y 14/07/22. La Sra. Morales acompañana 4 TCLS remitidos a la empleadora del 22/03/22, 05/04/22, 12/04/22 y 10/05/22. Todos ellos componen parte del intercambio epistolar mantenido por las partes

Al contestar demanda, la accionada reconoce expresamente el intercambio epistolar habido entre las partes.

Respecto de las misivas que forman parte del intercambio epistolar, la parte actora ofrece prueba informativa (CPA N° 2), en cuyo marco el Correo Oficial de la República Argentina informa que la totalidad de los telegramas adjuntados por las actoras al escrito de demanda presentan similitud con los terceros ejemplares obrantes en sus archivos.

En consecuencia, en atención al referido informe y a lo normado por el art. 88 CPL, propicio declarar la autenticidad de la totalidad de las piezas postales acompañadas por las actoras, las que serán consideradas en la presente resolución. Así lo declaro.

b) CPD n° 1:- la parte demandada acompaña respecto de ambas actoras: ficha personal y legajo; alta y baja de AFIP con Categoría B-Maestranzas y Servicios del Convenio Colectivo 130/75; contrato de trabajo celebrado con Morales Álvarez, intercambio epistolar; recibos de haberes a nombre de las actoras y emitidos todos ellos desde el sistema StarTek y con firma digital de las Sras. Mancuso y Morales Álvarez..

La parte actora mediante presentación del 06/02/23 reconoce la totalidad de la documentación acompañada por la demandada.

En consecuencia, corresponde tener por auténticos los documentos acompañados por la accionada que le fueran atribuibles a las accionantes (recibos de haberes, altas y bajas de AFIP, contrato de trabajo y cartas documentos) y considerarlos en la presente resolución. Así lo determino.

2.- Prueba informativa (CPA n° 2): además del informe ya señalado en el punto anterior (remitido por el Correo Oficial de la República Argentina), obran en autos informes de SEOC y de la AFIP que contienen datos que resultan conducentes para la resolución de las cuestiones controvertidas. Atento a que ninguno de ellos fue objeto de impugnación por las partes, serán considerados a tales efectos. Así lo declaro.

3.- No hay más pruebas que considerar.

Primera cuestión.

I.- Fecha de ingreso de la actora Soledad Mancuso.

En su demanda la actora sostiene que ingresó el 29/08/2008, mientras que en el responde la accionada afirma que el ingreso ocurrió el 29/09/2008. La parte actora no ofrece ni produce prueba alguna en sustento de su afirmación, pese a que en la totalidad de la documentación acompañada por la accionada (recibos de haberes, alta y baja de AFIP, constancias del legajo personal) surge que el ingreso se produjo el 29/09/2008. Cabe señalar que esta instrumental fue reconocida por la trabajadora en su presentación de fecha 06/02/23, sin efectuar reserva alguna. Pesando sobre ella la carga de la prueba del hecho afirmado y no habiendo cumplido con su obligación legal, declaro que el ingreso de la actora Soledad Mancuso a prestar servicios en relación de dependencia para la accionada tuvo lugar el 29/09/2008. Así lo considero.

II.- Convenio Colectivo Aplicable.

1.- Controvierten los litigantes sobre el convenio aplicable a la relación que existió entre las partes, actora y demandada.

1.1.- Las actoras sostiene que el convenio colectivo en el que debe encuadrarse el contrato de trabajo que las vinculó con Aegis Argentina SA es el CCT n° 130/75 que rige la actividad de los empleados de comercio, y que corresponde subsumirlas en la categoría Administrativo "A" del citado dispositivo convencional.

A su turno, la demandada expresa que las trabajadoras se desempeñaron cumpliendo tareas de Vendedor B mientras regía la relación el CCT n° 130/75 y desde la vigencia del CCT n° 781/20 les correspondió la categoría de Operación A.

1.2.- Vigencia y aplicabilidad del CCT 781/20

Ahora bien, corresponde en primer lugar realizar un examen sobre la vigencia y aplicabilidad del CCT n° 781/20.

- Vigencia.

Para dirimir esta cuestión corresponde en primer lugar realizar un examen para verificar desde qué fecha entra en vigencia el convenio colectivo de trabajo 781/20.

Cabe destacar que la homologación es el acto por el cual el estado, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, aprueba la convención colectiva pactada por las partes, otorgándole efecto de generalidad e imperatividad para todos los sujetos comprendidos en su ámbito (Manual de Derecho Colectivo del Trabajo, Mariano Recalde, pág. 385).

Ernesto Krotoschin tiene dicho que “la homologación tiene efecto constitutivo en cuanto a la obligatoriedad (general, forzosa) de la convención que sin ella solo tendría valor y eficacia como contrato de derecho común” (Tratado Práctico de Derecho de Trabajo, tomo II).

El art. 11° de la ley 25.877 sustituyó el art. 4° de la ley 14.250, que en su redacción actual expresa textualmente “Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias. Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general. Los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la autoridad de

aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el artículo 5° de esta ley. Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte."

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

En referencia a la publicación, el art. 12 de la Ley 25.877 sustituyó el artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 1988) y su modificatoria, por el siguiente: "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. El texto de las convenciones colectivas será publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dentro de los diez (10) días de registradas u homologadas, según corresponda. Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el citado Ministerio."

La jurisprudencia ha decidido reiteradamente que si no fue cumplido el requisito de la publicación el convenio carece de vigencia, sin que la publicación pueda ser suplida por la "impresión" de su texto o por la difusión que pudiera habérsele dado. (Derecho Colectivo del Trabajo, Carlos Alberto Etala, pág. 305-307).

El CCT 781/20 y de la Resolución homologatoria n° 880/2020 del MTE y SS que la citada convención colectiva se encuentra homologada por la autoridad de aplicación y debidamente publicada el 03/08/2020, razones estas por las cuales considero que es un convenio vigente. Atento a los términos del art. 41 del CCT y por el período de transición allí previsto, resulta aplicable a partir de los 90 días (29/10/20) contados desde la fecha de celebración (29/07/20) Así lo declaro.

- **Aplicabilidad.**

Habiendo resuelto que se trata de un convenio vigente, procederé a determinar su aplicabilidad.

Analizadas las constancias de autos y las pruebas rendidas en este proceso, surge que la demandada reconoce que desde el ingreso de las actoras ocurrido el 29/09/08 (Mancuso) y 16/01/12 (Morales) y hasta la entrada en vigencia del CCT 781/20 el convenio colectivo que regía la actividad y el contrato de trabajo en particular era el CCT n° 130/75.

De las constancias de alta y baja de AFIP acompañadas con la prueba documental surge que ambas actoras se encontraba registradas bajo el CCT 130/75 en la Categoria B - Maestranza y servicios.

Según se desprende de los recibos de haberes acompañados, desde el inicio de la relación laboral con ambas accionantes hasta septiembre del 2020 se encontraban registradas como "Puesto: Personal Convencionado - Categoría: Vendedor B - Jornada: Reducida". Luego, en todos los recibos acompañados desde octubre del 2020 en adelante las Sras Mancuso y Morales se encuentran registradas como "Puesto: Personal Convencionado - Categoría: Operación A - Jornada: Reducida".

Corroborado lo anterior, partiré de la base que desde la fecha de ingreso de las actoras en Aegis Argentina SA - el 29/09/08 (Mancuso) y 16/01/12 (Morales)- y hasta la publicación y fecha de entrada en vigencia del CCT 781/20; la actividad de los Telemarketers se encontraba regulada por el

CCT 130/75, y los contratos de trabajos de las actoras en particular, también estaba regido por el convenio de los trabajadores del comercio.

Ahora, puedo decir que un convenio colectivo de trabajo es un acuerdo que establece tanto los derechos y deberes de trabajadores y empleadores como de los signatarios; en él se establecen las condiciones laborales que se constituyen tras la negociación entre los empresarios y los representantes de los trabajadores.

La función principal de los convenios colectivos es la regulación de las condiciones de trabajo así como la especificación de las obligaciones a las que se comprometen los trabajadores y empresarios.

El CCT 781/20 fue intervenido por la FAECYS -por los trabajadores- y por la Cámara Argentina de Centros de Contacto -por la parte empresaria; en el art. 1 de dicho convención se detalla la representación de dichos organismos y ya se se determinó que el convenio mencionado es un convenio vigente. Además en dicho convenio se establece el mecanismo de traspaso de un convenio a otro para los casos de trabajadores que se encontraban regidos por un convenio anterior, como es el caso que nos ocupa en esta oportunidad.

Por lo hasta aquí expuesto, declaro que el CCT n° 781/20 es aplicable desde el 29/10/20 a los contratos de trabajo que vinculó a las Sras. Soledad del Valle Mancuso y Lourdes Antonella Morales Alvarez con Aegis Argentina SA, atento a que resulta aplicable a partir de los 90 días contados desde la fecha de su celebración el 29/07/20, conforme a los términos del art. 41 del CCT y por el periodo de transición allí previsto, es decir que es aplicable, desde el 29/10/20. Así lo declaro.

Atento a que ello implica la aplicación de un nuevo convenio colectivo a una relación laboral ya vigente, y sin perjuicio de lo declarado en el párrafo anterior, corresponde en esta instancia analizar las nuevas normas convencionales que la accionada pretende rijan la relación laboral habida entre ambas partes a partir del 29/10/20, como así también su adecuación a las normas de orden público que informan la legislación laboral.

Así, el art. 8 de la LCT dispone que las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación, y que las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

A su vez el art. 9 de la Ley de contrato de trabajo dispone que en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Cabe concluir, por aplicación de las disposiciones del art. 19 inc. b de la Ley 14.250 y del art. 9 de la LCT, que es deber legal garantizar a los trabajadores que un convenio posterior de ámbito distinto, sea mayor o menor, no pueda modificar al convenio anterior, en tanto no establezca condiciones más favorables para el trabajador, conforme los criterios desarrollados precedentemente.

En consecuencia, y al ser cuestiones controvertidas en este proceso el encuadre normativo de la jornada de trabajo y las remuneraciones que le correspondían percibir a actora conforme con su real categoría y jornada efectivamente cumplida, debo analizar a la luz de los principios del derecho de trabajo y en particular de la Ley de Contrato de Trabajo, que son superiores a todo Convenio colectivo de trabajo, aquellas cuestiones que han sufrido modificaciones con la entrada en vigencia y aplicación del CCT n° 781/20 respecto de los derechos individuales ya adquiridos por las actoras cuando sus contratos se regían por el CCT n° 130/75.

Por otra parte, si bien las actoras mencionan que revestían la categoría de Administrativo A, debe tenerse en cuenta que de toda la documentación agregada en autos se desprende que en una primera etapa sus categorías eran de Vendedor B del CCT 130/75. Por lo tanto considero probado que antes de la entrada en vigencia del nuevo convenio colectivo de trabajo, las trabajadoras se encontraban correctamente categorizadas como Vendedor B del CCT 130/75.

III.- Características del contrato de trabajo: categoría . Encuadre convencional de la jornada laboral cumplida. Remuneración que debía percibir.

Es preciso mencionar que en la cuestión precedente se determinó que resulta aplicable el CCT n° 781/20, siempre que cumpla con el principio de que la norma posterior establezca condiciones más favorables para el trabajador.

Se determinó que las trabajadoras se encontraban registradas en la Categoría Vendedor B del CCT 130/75. En consecuencia, la categoría similar que encuadra a los vendedores por la que es reemplazada aquella en el CCT 781/20 es la Categoría 3 - Operación A y coincidentemente es la citada por la accionada en su contestación de demanda.

En efecto, el art. 9 del CCT 781/20 establece que el Personal de Operación A, Categoría 3 engloba a los trabajadores responsables de realizar gestiones de ventas (gestión de servicios).

Declarada la vigencia y aplicabilidad del CCT n° 781/20 a este caso particular, reitero en tanto no retrotraiga derechos ya adquiridos por el trabajador a condiciones inferiores, desde la entrada en vigencia del citado convenio (29/10/2020) corresponde la aplicación de la Categoría 3 - Operación A, la que por sí misma no disminuye ni afecta ningún derecho ya adquirido por las trabajadoras y actoras en autos. Así lo declaro.

- Sobre la jornada de trabajo ambas partes son coincidentes en que las accionantes cumplían una jornada semanal de 30 horas, sin embargo disienten en la regulación normativa que debe aplicarse a esa jornada, como así también si la demandada estaba obligada al pago de un salario completo o de uno proporcional a las horas efectivamente trabajadas.

La cuestión litigiosa radica en determinar qué se entiende por jornada legal o convencional vigente para los trabajadores de call center, y qué remuneración le correspondía percibir al trabajador que, como en el caso de las actoras, laboraban por debajo de la jornada máxima legal de la ley 11.544.

Expresó la parte actora que al prestar tareas con una jornada laboral de 30 horas semanales, su contrato no fue a tiempo parcial, por cuanto superaba las 2/3 partes de la jornada completa para la actividad, la que según Resolución 782/10 del MTE y SS, es de 6 horas diarias y 36 horas semanales, circunstancia que exigía aplicar las disposiciones del art. 92 ter de la LCT - no las del art. 198 LCT- y debía abonársele la remuneración íntegra correspondiente a una trabajadora de jornada completa.

Por su parte, la empresa accionada manifiesta al contestar demanda que de ninguna manera es cierto que el contrato se haya cumplido en "jornada completa".

Sostiene que las accionantes han sido remuneradas en forma proporcional al tiempo de servicios prestados. Alega que en función de la jornada de 30 horas semanales, no pueden pretender percibir la misma remuneración que una persona que sí lo hace, es decir que trabaja 48 horas semanales. Agrega que es aplicable a la relación el art. 198 de la LCT y no el art. 92 del citada norma como pretende la actora.

Ello en razón de lo establecido en la Resolución 782/2010 que en su art. 8 que prescribe que la remuneración se abonará conforme a la "jornada acordada", es decir que la Resolución nos indica que el salario debe abonarse conforme el régimen de jornada reducida (art 198 LCT).

Expresa que no resulta aplicable el art. 92 ter de la LCT por cuanto si la extensión de la jornada máxima semanal es de 36 horas semanales, claramente la prestación de servicios de las actoras (30 horas semanales) encuadra en las previsiones del art. 198 de la LCT y desde esa óptica no podía pretender que se pague su trabajo como si fuese de 48 horas. Afirma que las actoras sin la más mínima explicación lógica pretende controvertir el carácter de jornada reducida (en los términos del Art. 198 de la LCT) que se conviniera al comienzo de la contratación, sin realizar un desarrollo fáctico ni jurídico que avale sus pretensiones.

Solicita que se rechace lo normado por el art. 92 ter al sublite y que consecuentemente el reclamo de la actora.

En su acápite VII alega respecto a la aplicabilidad del Convenio Colectivo de Trabajo 781/20 y expresa que el Convenio colectivo n° 781/2020 viene a reemplazar al anterior CCT N° 130/75. Señala que el 31 de julio de 2020 se publicó la homologación de este nuevo convenio colectivo que fue celebrado ente la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS) y la Cámara Argentina de Centros de Contacto (CACC), por lo que entiende que los trabajadores estaban representados. Señala que el convenio debía comenzar a aplicarse dentro de los 90 días de su homologación por lo que como máximo empezaba a aplicarse a partir del 1 de octubre del 2020.

Menciona que la empresa siempre se manejó dentro de los esquemas legales y convencionales propios de la actividad que lleva a cabo y que más allá de la interpretación que puedan darle las partes, la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios celebró un acuerdo paritario celebrado en el mes de junio de 2010 y homologado por la Resolución 782/10, donde expresamente 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. Refiere que claramente una entidad colectiva con facultades suficientes determinaba cual era el régimen aplicable a sus trabajadores representados, estableciendo dos tópicos que se controvertían hasta la sanción del CCT 781/20.

Especifica que, por un lado, el convenio significó el reconocimiento a las empresas de call center como organizaciones empresarias propias, con su especificidad y entidad suficiente, para no considerarlas encuadradas en las previsiones del Art. 29 de la Ley de Contrato de trabajo y por el otro, estableció el régimen de jornada aplicable a este sector tan específico.

Manifiesta que en dicha norma colectiva -siempre en el marco de la negociación salarial-, se dispuso que las: “empresas podrán contratar personal para prestar tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas y hasta un tope de 36 horas semanales. Consecuentemente, la hora que exceda del presente régimen de jornada deberá ser considerada hora extra y abonarse con el recargo de ley. El salario, en tales casos, se liquidará conforme al régimen de jornada reducida”.

Interpreta que los aspectos medulares que se establecieron en dicho convenio son el resultado de la recepción fáctica sucedida en los vínculos laborales de todas las empresas de Call Center. Esto significa que no se innovó sobre el particular, sino que se le dio visibilidad a una situación de hecho harto conocida por la actividad.

Afirma que se ha ratificado entre las partes signatarias su voluntad de aplicar a la actividad el art. 198 de la LCT -jornada reducida- conforme se había plasmado en la Res. 782/10.

Corresponde ahora resolver la cuestión aquí planteada, la cual se centra en determinar si estamos ante un contrato de trabajo “a tiempo parcial” según las previsiones del art. 92 ter de la LCT, tomando como referencia que la jornada máxima de la actividad para empleados de comercio es de 48 horas semanales (CCT 130/75 y Ley 11.544), o un contrato conforme las disposiciones dispuestas en el Convenio de actividad celebrado entre FAECYS y CACC, que estipula una escala salarial específica para el trabajador, según la jornada de trabajo efectivamente cumplida.

Considero importante destacar aquí que, en relación al encuadramiento normativo de la contratación, las normas que rigen la jornada laboral deben ser interpretadas de modo tal que resguarden los derechos fundamentales del trabajador, entre ellos, los receptados por los arts. 9, 12 y 66 de la LCT.

La jornada habitual puede o no coincidir con la jornada legal, puesto que depende de cada actividad, y de lo que a tales efectos establezcan los estatutos y los distintos convenios colectivos de trabajo.

Sobre el particular, la Corte Suprema de Justicia local ha dicho que: “En nuestra legislación, no toda jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo configura un contrato a tiempo parcial () lo esencial para caracterizar al contrato a tiempo parcial es que, la cantidad de horas trabajadas (al día o a la semana) resulte inferior a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad”. (CSJT, sentencia N° 1428 del 23/12/2015).

Por otra parte, la jornada de trabajo se encuentra prevista en el art. 196 de la LCT, que dispone que: “la extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y se regirá por la ley n° 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario”. A su vez, la ley n° 11.544 regula la cuestión en su art. 1 en los siguientes términos: “la duración del trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales” y que “la limitación establecida por la ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de 8 horas diarias o 48 horas semanales para las explotaciones señaladas”.

Coherente con esta última excepción, el art. 198 de la LCT señala que: “La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o Convenios Colectivos de Trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad”.

Así, el contrato a tiempo parcial, regulado por el art. 92 ter de la LCT, no debe confundirse con la jornada reducida, establecida en el art. 198 de dicha ley. Esta última procede siempre y cuando, por los usos y costumbres o características de la actividad, se requiera que la jornada sea inferior a la legal diaria o semanal prevista en el art. 1 de la Ley n° 11.544.

En el caso en examen, y de conformidad con los previsto en el art. 8 de la Resolución MT N° 782/10 del MTEySS de fecha 28/06/2010 no resulta aplicable a la normativa del art. 92 ter de la LCT, sino el art. 198 LCT, en el cual se puntualiza que la reducción de la jornada puede surgir de las normas, contratos individuales o convenios colectivos, como una jornada apropiada y adaptada a la actividad de que se trate.

Entiendo que la jornada completa de trabajo (de 8 horas diarias o 48 semanales para los casos en los que resulte aplicable) y la jornada reducida (del 198 de la LCT) son las jornadas máximas previstas por el ordenamiento legal (común o de cada actividad). Luego, dentro de una jornada máxima establecida, las partes pueden elegir un contrato a tiempo parcial, el cual estaría regulado por el art. 92 ter de la LCT.

Ahora bien, entrando a analizar específicamente la regulación de la jornada de la actividad que rige la relación entre la actora y la demandada, el art. 8 de la Resolución MT N° 782/10 del MTEySS, establece que: “conforme las previsiones del art. 198 LCT las partes convienen que dichas empresas podrán contratar personal para prestar estas tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas y hasta un tope de 36 horas semanales. Consecuentemente, la hora que exceda del presente régimen de jornada deberá ser considerada hora extra y abonarse con el recargo de ley. El salario, en tales casos, se liquidará conforme al régimen de jornada acordada”.

De aquel último instrumento se desprende que las partes signatarias pactaron convencionalmente una jornada de 6 horas diarias y hasta 36 semanales, teniendo en cuenta las "condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores de las empresas de *call center"*.

Cabe destacar que si bien no estamos en presencia de una declaración de insalubridad, sí implica para las empresas de la actividad el reconocimiento de las especiales condiciones laborales en las que se desarrolla la prestación de tareas, por lo que considero resulta aplicable analógicamente lo previsto en el art. 200 párrafo tercero *in fine* de la LCT, debiendo abonarse el salario completo sin mengua alguna, en tanto la reducción de la jornada obedece exclusivamente a la decisión colectiva de prevenir un daño.

Con respecto a este punto ha sido nuestra propia CSJ la que ha hecho suya jurisprudencia nacional que sostiene: "Puntualizo esto último porque la demandada no invocó una estipulación del contrato individual, sino que ha alegado la resolución ministerial a la que hiciera referencia en párrafos anteriores [Resolución N° 782/10 del Ministerio del Trabajo], de nivel colectivo y posterior a los hechos que nos convocan, aún cuando de su redacción (“ratificandolas condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de call center para terceros”) es dable extraer que esas condiciones especiales -presumiblemente fundadas en la salud de los trabajadores, en el ámbito de actividad de que se trata- imponen que la jornada diaria tenga un límite de seis horas, y la semanal, de treinta y seis." Este fallo de la CNAT, Sala I, «Rodrigues Verónica Libertad c. Teletech Argentina S.A. s/ Despido», sentencia del 28-9-2.011, cita online: AR/JUR/66215/2011 ha sido citado por nuestro Superior Tribunal en los autos "Jimenez Vanesa c/Centros de Contacto Salta" con fecha 20/02/18, por lo cual la presunción que efectúo en el párrafo anterior no obedece a una decisión arbitraria del suscripto sino que ha sido adoptada tomando en cuenta las decisiones de los tribunales superiores a las cuales me remito.

Prosiguiendo con el análisis de la Res. Ministerial 782/10, el art. 8 in fine declara que: “El salario, en tales casos, se liquidará conforme al régimen de jornada acordada”. Es decir que el acuerdo colectivo autoriza a reducir la jornada, pero no habilita a reducir el salario.

En tal contexto, admitida que la jornada habitual de las compañías de *call center* es de 6 horas diarias o 36 horas semanales, nos encontramos frente a un contrato de trabajo a tiempo completo, en tanto que, sentado que la prestación de servicios de las actoras tenía lugar durante 30 horas semanales, cumplían la jornada completa de la actividad.

Al respecto, nuestra Corte local ha sentado la siguiente doctrina legal: "En virtud de una interpretación armónica de los arts. 92 ter y 198 de la LCT, el dependiente vinculado por un contrato de trabajo con una jornada pactada y laborada igual o superior a las 2/3 partes de la habitual, tiene derecho a la misma remuneración que le corresponde al operario de jornada completa" (CSJT, sentencia N° 1297 del 05/08/17).

Ello en razón de las disposiciones de orden público establecidas por la LCT, teniendo en cuenta que las condiciones referidas a la remuneración es uno de los institutos imbuidos del orden público laboral y que los derechos del trabajador en cuanto a su salario son irrenunciables e indisponibles.

Si bien por aplicación del art. 198 de la LCT, la Resolución MT N° 782/10 del MTEySS pudo disponer que la jornada máxima y habitual de las compañías de *call center* es de 6 horas diarias o 36 horas semanales; en virtud del art. 92 ter de la LCT las partes pueden consentir contratos a tiempo parcial dentro de la actividad que los regula y siempre dentro de los parámetros de jornada máxima legal fijada para esa actividad. Es decir que el art. 92 ter de la LCT es de innegable orden público, y la ley que regula los contratos de trabajo es un todo integrado que debe ser interpretada y aplicada de forma armónica. La LCT regula la jornada de trabajo, y dispone en su artículo 92 ter la jornada máxima.

Entonces, en el caso en examen surge acreditado que la accionada al contestar demanda expresa que desde el inicio del contrato, le abonó a las trabajadoras la jornada reducida proporcional a las 30 horas trabajadas, y esa jornada reducida es la que la empresa reflejó en los recibos de haberes y en la constancia de Baja de las trabajadoras ante Afip. Inclusive el pago proporcional lo plasmó en el contrato de trabajo celebrado con Morales Álvarez, cuando en su cláusula tercera estableció que. "El salario devengado se determinará proporcionalmente al tiempo trabajado."

Y en base al análisis legal, doctrinario y jurisprudencial efectuado, cabe concluir que desde que las actoras ingresaron a prestar servicios para la demandada tenían derecho a percibir un salario por jornada completa y no proporcional a las horas laboradas como liquidaba la demandada, tal cual surge de los recibos acompañados en autos y es reconocido en su responde por la misma empresa. Así lo declaro.

Esa remuneración, hasta la entrada en vigencia del nuevo convenio 781/20, debía ser la equivalente a la del Vendedor B del CCT 130/75. El mismo contrato de trabajo al que hice referencia precedentemente establece en su cláusula segunda que la trabajadora "percibirá su remuneración de acuerdo al Régimen de Contrato de Trabajo, las leyes laborales vigentes y la convención colectiva de trabajo n° 130/75"

Corresponde en consecuencia, analizar si el nuevo convenio ha sido o no más desfavorable para las trabajadoras desde el punto de vista de las remuneraciones que establece.

Del informe brindado por SEOC en el cuaderno n° 2 de la actora, se adjuntan sólo escalas salariales correspondientes a los periodos comprendidos entre abril 2022 y abril de 2023 para todas las categorías dentro del CCT 130/75, sin embargo a los fines de determinar si existe o no diferencias salariales se necesita las escalas salariales del año 2020 a mayo del 2022, por lo que a los fines de resolver y siendo dichas escalas de público conocimiento, las mismas serán consultadas mediante la página oficial de SEOC.

Así, surge que para el mes de agosto de 2020, a la Categoría vendedor B del CCT 130/75 le correspondía percibir por la jornada completa un salario básico de $37.485,16, mientras que de la prueba documental adjuntada en este proceso, en particular de los recibos de haberes de las actoras, se advierte que la Sra. Mancuso percibió al mes de agosto de 2020 la suma de $22.845,24 y la Sra. Morales la suma de $25.129,76.

De esta comparación podemos concluir que en el mes de agosto, cuando aún no se encontraba vigente la nueva Convención Colectiva n° 781/20, ya la empleadora vulneraba los derechos salariales de las trabajadoras, atento a que se le abonaban remuneraciones inferiores a la fijada por la escala salarial del Convenio 130/75. Ello ratifica la postura sustentada por las partes y ya

analizada en cuanto al pago de salarios en forma proporcional a las horas trabajadas, pese a que las actoras se encontraba incursa en la situación prevista por el art. 92 ter al laboral más de las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad y tener derecho al pago de una remuneración de jornada completa.

Habiendo declarado vigente y aplicable al contrato de trabajo entre las actoras y demandada el CCT 781/20 y la Categoría 3 - Operación A a partir de su entrada en vigencia (el 29/10/2020), cabe destacar que conforme surge de la escala salarial del CCT 781/20 para el mes de octubre de 2020 a un trabajador/a que revestía la Categoría 3 - Operación A, con una jornada de 30 horas semanales trabajadas, con jornada reducida, le correspondía un salario básico de $26.563,73, más una asignación no remunerativa por $3.125, que suman $29.688,73, monto que coincide aproximadamente con la suma abonada por la demandada a las actoras en octubre de 2020, según surge del recibo de haberes de ese período.

Es decir que el salario básico fijado por el CCT 781/20 para el mes de octubre de 2020 por la suma de $ 26.563,73 (Mancuso) y $29.220,10 (Morales) resulta más perjudicial para ellas que el que se le abonó como básico en dicho mes por la suma de $37.485,16 a un/a trabajador/a con categoría Vendedor B conforme el CCT 130/75.

De este análisis surge demostrado que respecto de las cláusulas salariales, el CCT n° 781/20, es desventajoso y perjudicial para las trabajadorsa en el caso concreto, ya que el salario básico de las Sras. Mancuso y Morales determinado por el CCT 781/20 con Categoría 3-Operador A, es menor que el que fijaba el CCT 130/75 para la categoría Vendedor B, que detentaban las actoras desde el incio de la relación laboral.

Ahora bien, más allá del concepto de que los Convenios colectivos de trabajo una vez homologados tiene fuerza de ley entre las partes y se entienden conocidos por todos, la Ley de Contrato de Trabajo dispone cláusulas de orden público y coherentes con los principios que rigen el derecho laboral, que no pueden ser violentadas por normas inferiores, ni por la voluntad de las partes.

Es pertinente destacar, que el artículo 8 de la LCT establece que son válidas y aplicables las Convenciones colectivas de trabajo que contengan normas más favorables para los trabajadores.

Así planteada la cuestión, es importante mencionar que el salario es una obligación estructural de la relación laboral, regulada como deber principal del empleador en el art. 74 de la LCT y garantizada además por el art.14 bis de la Constitución Nacional.

Conforme se establece en los tratados internacionales y en particular, en el Convenio 95 de la OIT, *a todo trabajador debe garantizarse un salario mínimo que permita una vida digna para él y su familia, y los Estados Partes están obligados a garantizar salarios justos, igual salario por igual trabajo e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor*.

En concordancia con las normas expuestas, considero que a las accionantes no puede aplicarse una cláusula salarial posterior en detrimento del salario ya adquirido como derecho por la trabajadora -independientemente que ese derecho haya sido violentado por la patronal desde el inicio de la relación-, so pretexto de la homologación de una convención posterior al convenio que venía aplicándose a la trabajadora que reduce su salario básico para iguales tareas, categoría y jornada, es decir idénticas condiciones de trabajo.

La reducción de la jornada no puede importar una disminución de la remuneración, lo que significa que el salario que ganaba un trabajador por ocho horas de trabajo antes de la disminución de la jornada para los trabajadores de call center, será igual luego de la reducción de la joranda a 6 horas diarias y 36 horas semanales, en razón de las "condiciones especiales en que desempeñan su

labor". Es decir que se equipararon, son equivalentes, y en caso de desaparecer aquellas condiciones especiales se extenderá la jornada, a ocho horas, sin aumentar la remuneración

Otra solución resultaría irrazonable y discriminatoria porque un trabajador de Call Center, al que se le ha fijado una jornada habitual inferior a la de un trabajador de comercio, recibiría una retribución menor y por lo tanto injusta. Por estas dos razones esta disposición violaría el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

Reducir el salario de un trabajador en actividad que labora en las mismas tareas, las misma cantidad de horas y bajo la misma categoría por el solo cambio de CCT que nuclea la actividad va en contra del orden público laboral y de los principios protectorios establecidos por la Legislación laboral y por la Constitución Nacional respecto al salario violando un derecho individual y esencial ya adquirido por el trabajador.

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional establece: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador, condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea”. Y como consecuencia se violenta el artículo 16 de nuestra Carta Magna, que dispone: “Todos sus habitantes son iguales ante la ley”, y el artículo 17 de la CN que expresa: “La propiedad es inviolable y ningún habitante de la Nación puede ser privado de ella”.

Vale reiterar lo expresado en numerosos fallos por las Cámaras de Apelaciones de la justicia local en relación a la inaplicabilidad del CCT 781/20 y consecuentemente la aplicación las disposiciones del CCT 130/75 por resultar un convenio más favorable por cuanto, por aplicación de las disposiciones el art. 19 inc. b ley 14250 y 9 de la LCT, debe garantizarse a los trabajadores que un convenio posterior de ámbito distinto, sea mayor o menor, no puede modificar al convenio anterior en tanto no establezca condiciones más favorables para el trabajador, conforme los criterios desarrollados precedentemente.

Cabe considerar que la Excma. Cámara del Trabajo sostiene al respecto de la aplicación del CCT 781/2020 por encima del 130/75 que: "No obstante que la sentencia en recurso no alcanza la solución por la vía del análisis de un posible conflicto de convenio o normas convencionales, y dado que la demandada abunda en sus agravios en argumentaciones al respecto, vale reiterar lo lógico que así sea, porque los CCT, propios del Derecho Colectivo del Trabajo, están destinados a surtir efectos en el marco del Derecho Individual del Trabajo. Ahora bien, con mayor precisión, puede afirmarse que el artículo 8 de la LCT regula la prelación de los CCT -o laudos con fuerza de tales- sobrevinientes, en el marco del contrato individual de trabajo vigente, sobre la ley y sobre lo pactado individualmente por las partes, en la medida en que resulte más favorable para el trabajador. Pero, si las partes hubieran pactado, en el marco del contrato individual de trabajo, mejores condiciones que las previstas en el CCT, aquellas mejores o más beneficiosas condiciones pactadas individualmente por las partes prevalecerán, naturalmente, sobre lo dispuesto en el CCT)”. (Sala 1, Sentencia del 27/07/2022, Expte n° 329/21).

En consecuencia, concluyo que el convenio colectivo 781/20 no cumple con los requisitos previstos en el art. 19 de la ley 14250 ni del art. 9 LCT al disminuir notoriamente las remuneraciones que les correspondía percibir a la actora por una jornada completa de trabajo y por lo tanto, ejercido el debido deber de control de legalidad de los convenios vigentes, que intentan ser ley particular al caso concreto, corresponde declarar inválidas y no aplicables al caso concreto las cláusulas del CCT 781/20 contenidas en sus art. 5 y 10 que son referidas al salario y a la jornada de trabajo aplicable a los trabajadores de call center.

Por todo lo hasta aquí expuesto, conforme a las pruebas rendidas en este proceso y especialmentea la documentación laboral acompañada por la accionada, surge demostrado que el CCT 130/75 aplicable a los empleados de comercio es el que regía indiscutidamente el contrato de trabajo de la parte actora al inicio de la relación laboral ocurrida en el 2008 (Mancuso) y Morales (2012).

El CCT 781/20 es posterior al 130/75 y establece condiciones menos favorables para los trabajadores, menoscabando las condiciones que les eran reconocidas a las actoras por el CCT n° 130/75, razón por la cual se ha determinado que los art. 5 y 10 del CCT 781/20 no resultan aplicables al caso concreto, resultando válidas y aplicables las cláusulas salariales del CCT 130/75 respecto de la relación de trabajo que unió a las partes, en virtud de los principios de la norma más favorable al trabajador, el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, de progresividad y de no regresividad que rigen nuestra materia.

En consecuencia, se declara que es aplicable al contrato de trabajo que vinculó a las partes, respecto de las cláusulas de jornada y salario, el convenio colectivo de trabajo N° 130/75.

Por lo antes expuesto, se concluye que la accionada debió abonar el sueldo íntegro a las actoras de acuerdo a una jornada completa de trabajo, conforme a las escalas salariales vigentes para la categoría Vendedor B del CCT N° 130/75, por ser más beneficioso para las trabajadoras y ser el convenio aplicable a la actividad desde el inicio de la relación laboral que unió a las partes. Así lo declaro.

Segunda cuestión: inconstitucionalidad y nulidad del CCT 781/20.

Conforme lo tratado en las cuestiones precedentes, y atento a que se declaró tanto la vigencia y aplicabilidad del CCT n° 781/20 para el contrato de trabajo que vinculó a las partes, como así también la invalidez e inaplicabilidad de las cláusulas referidas a la jornada y salario del citado convenio, considero inoficioso expedirme sobre los planteos de inconstitucionalidad y nulidad del CCT n° 781/20 efectuados por la parte actora en su ampliación de demanda. Así lo declaro.

Tercera Cuestión: causal del despido indirecto y su justificación.

1. Las actoras manifiestan que remitieron telegramas colacionados intimando a la accionada a que en el plazo de 72 horas ajuste su conducta a derecho y a la buena fe contractual; abone las diferencias salariales adeudadas en base a la fraudulenta y defectuosa registración empleada por la demandada como así también efectue de forma inmediata los aportes a la seguridad social adeudados. En consecuencia intiman a la accionada a que: 1. se rectifique su salario y registración, 2. efectúe la correspondientes paga; 3. abone las dferencias salariales adeudadas por los periodos no prescriptos, las que surgen del cumplimiento en exceso de las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad (36 horas), atento a que trabajaba 30 horas semanales.; 4. a que efectúe los aportes a la seguridad social conforme a derecho. Todo bajo apercibimiento de que en caso de silencio o negativa a sus fundadas y detalladas prerrogativas se considerará injuriado y despedido y accionará judicialmente.

Sostiene que la patronal omitió y negó los derechos invocados por las actoras, perpetuando la defectuosa registración y los vicios indemnizatorios.

Señala que atento a la respuesta de la accionada las Sras. Mancuso y Morales Álvarez ratifican telegrama laboral anterior en todos sus términos y expresan que "A causa de las múltiples injurias especificadas y la falta de cambio en su postura es que me considero gravemente injuriado y despedido" .

La demandada expresa que la relación laboral con las actoras se desarrolló con normalidad hasta que las mismas comenzaron a intimar a su mandante al pago de diferencias salariales supuestamente adeudadas en base a la jornada de trabajo y en base a las supuestas condiciones insalubres para el tipo de labores que llevaba a cabo. Es decir, a sabiendas de que esos derechos no le asistían remitieron en fecha 26/04/22 y 22/03/22 TCLs a la empleadora intimándola al pago de diferencias salariales por defectos en la registración correspondiente a periodos no prescriptos y que al rechazar la empleadora la insólita pretensión se sintieron injuriadas y se dieron por despedidas en fecha 10/05/2022 (Mancuso) y 05/04/22 (Morales)

2. De la documental acompañada surge el intercambio epistolar entre las partes.

Mediante TCLs del 22/03/22 y 26/04/22 la parte actora intima a Aegis Argentina SA a que proceda a la rectificación de sus salarios; a efectuar la correspondiente paga a partir de la próxima mensualidad; a abonar las diferencias salariales de los periodos no prescriptos que surgen de la fraudulenta y defectuosa registración; a efectuar los aportes a la seguridad socual conforme a derecho; a que ajuste su conducta a derecho y buena fe contractual; respete estabilidad, remuneración y buen nombre, todo bajo apercibimiento de darse por despedidas por exclusiva culpa de su empleadora.

La demandada contesta mediante carta documento en la cual niega los telegramas mencionados, niega que se les adeuden diferencias salariales de algún tipo y/o que laboren en exceso de las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad.

Finalmente, es un hecho admitido por ambas partes que en fecha 05/04/22 (Morales) y 10/05/22 (Mancuso) enviaron a la empresa empleadora el telegrama ley por el cual le comunican a la firma accionada que se consideran despedidas por su exclusiva culpa, atento a que no dio cumplimiento a sus requerimientos.

Cabe recordar, que el art. 242 de la LCT dispone que: "Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso".

Así también, que no todo acto de incumplimiento constituye causa de denuncia del contrato de trabajo sino sólo aquel que pueda configurar injuria y, para ser tal, tiene que asumir magnitud suficiente para el desplazamiento del "principio de conservación del contrato", que consagra el art. 10 de la LCT (CNTrab, Sala I, 25/11/1998, DT, 1999-B-2279).

En este sentido la doctrina tiene dicho que "La justa causa o injuria es un motivo legal de denuncia consistente en el incumplimiento grave de deberes contractuales propios de la relación de trabajo (deberes de prestación o de conducta). Es un ilícito (grave) contractual. Es todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo contractual. El párrafo último del artículo otorga a los jueces la facultad de apreciar la existencia de la injuria. En la apreciación de la injuria, el juez no podrá aplicar un criterio completamente personal, sino que su libre arbitrio se halla restringido por los criterios y convicciones generalmente aceptadas en el ambiente. No cualquier incumplimiento contractual configura una injuria en el sentido del artículo 242 de la LCT. Debe tratarse de una inobservancia que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación (Etala Carlos Alberto, Contrato de Trabajo, p. 645/648)".

Considero que la denuncia del contrato de trabajo efectuada por las actoras cumple con los recaudos del art 243 de la LCT, pues fue comunicado por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato.

Es preciso mencionar que surge del tenor de las misivas que comunican el despido, que las actoras invocaron dos o más causales en las que fundamentan el mismo, conforme con lo expresado por la doctrina y jurisprudencia, que considero aplicable al caso: "De la comunicación de despido indirecto corresponde analizar y valorar aquellos que asumen carácter de injuria suficiente para impedir la continuidad de la relación laboral y considerando el tenor dado por el trabajador, bastando que se pruebe como en éste caso, el hecho principal determinante de la ruptura del contrato de trabajo. En términos de interpretación legal, resultaría absurdo que alegándose plurales conductas potencialmente injuriosas, deban ser probadas todas y cada una de ellas para legitimar el despido indirecto, porque la prueba de la injuria es una cuestión cualitativa cuya apreciación corresponde a los jueces de la causa, bastando la prueba de un solo hecho que por su gravedad impida la continuidad de la relación laboral. Entenderlo de otra manera significaría confundir la prohibición de variación de las causales originariamente invocadas con la prueba de ellas, hipótesis procesales esencialmente distintas"(López, Edison S. vs. Editorial Capayán S.A. s. Beneficios laborales – Casación – Corte de Justicia, Catamarca, 18-09-2009, Sumarios Oficiales Poder Judicial de Catamarca; RC J 6968/13, esta Sala I en "Estrella Rosa Azucena c/ Disco S.A. s/ cobro de pesos". Expte. N° 2235/07, sentencia n° 121 del 30/04/2014 – Mercado-Domínguez, entre otras).

Resta entonces analizar si los hechos injuriosos invocados fueron acreditados y sí así fuera, si uno de ellos, reviste entidad suficiente para justificar la extinción del contrato de trabajo que uniera a las partes, considerando que no cualquier incumplimiento contractual configura injuria en el sentido del art. 242 de la LCT, sino que debe tratarse de la inobservancia que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación.

La plataforma fáctica acreditada en la causa permite arribar a las siguientes conclusiones.

Se determinó en la primera cuestión que la empleadora debía abonarle a las accionantes sus salarios como trabajadoras con jornada completa, conforme a las cláusulas salariales del CCT n° 130/75 para la Categoría de Vendedor B por ser más beneficioso al trabajador y ser el convenio aplicable a la actividad desde el inicio de la relación laboral que unió a las partes. Entonces, ante la negativa por parte de la empleadora de rectificar la registración y dar una respuesta concreta a los pedidos articulados mediante el primer TCL remitido por las trabajadoras, quedó configurada mas de una injuria en contra de éstas por las cuales se tornaba imposible la prosecución del vínculo entre las partes. Así lo declaro.

En consecuencia, considero ajustado a derecho el despido indirecto en el que se colocaron las trabajadoras en virtud de que las injurias consistentes en el incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador, en particular, la falta de pago de las diferencias salariales adeudadas según la real jornada cumplida por la Sra. Mancuso y Morales tiene virtualidad suficiente para justificar la ruptura del vínculo que unía a las partes y desplazar el principio de conservación del contrato contenido en el art 10 LCT.

Verificados los extremos previstos en el Art. 242 y 246 de la LCT, se tornan procedentes las indemnizaciones derivadas de éste y reclamadas en la demanda por las actoras con las consideraciones particulares para cada caso concreto.

En cuanto a la fecha en la cual ocurrió la extinción, en virtud de la teoría recepticia que impera en el derecho laboral y surgiendo del informe del Correo Argentino obrante en el cuaderno del actor n° 2 que los TCLs rupturistas fueron recepcionados por la empleadora el 11/05/22, en el caso de la sra.

Mancuso, y el 06/04/22 en el caso de la sra. Morales Álvarez, tales serán consideradas como fecha del distracto. Así lo declaro.

Cuarta Cuestión.

Procedencia de los rubros reclamados en la demanda. Intereses.

Pretenden las actoras, respecto a Mancuso la suma de $3.695.712,44 y de Morales Alvarez el monto de $3.227.693,62 por los siguientes conceptos: indemnización por antiguedad, preaviso, SAC s/preaviso, Integración mes de despido, SAC s/integración mes de despido, vacaciones no gozadas, SAC propocional, art. 80 LCT, art. 2 de la Ley 25.323, diferencias salariales y DNU 886/21.

Hago constar que en aquellos casos que se declaren procedentes sanciones o multas que hayan sido derogados por el Decreto 70/23, es por cuanto considero que ellas se encontraban vigentes a la fecha del distracto o del nacimiento del derecho de las trabajadoras a su percepción al haber cumplido con los requisitos exigidos para su aplicabilidad y que la derogación no puede tener efecto retroactivo, conforme lo previsto por el art. 7 del CCyCN. Ello sin que implique pronunciamiento alguno sobre la constitucionalidad o no del citado decreto.

De conformidad con lo dispuesto por el art. 214 inc. 5 del CPCCT -Ley 9.531-, de aplicación supletoria al fueron laboral, se analizarán por separado cada uno de los rubros reclamados.

1. Indemnización por antigüedad: El rubro pretendido resulta procedente en atención a que la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido indirecto justificado en fechas 11/05/22 (Mancuso) y 06/04/22 (Morales). Su cuantía se determina en la planilla que forma parte de la presente sentencia, tomando como base de cálculo la mejor remuneración, normal y habitual devengada a favor de las actoras como trabajadoras con jornada completa y categoría vendedor B del CCT 130/75, conforme lo declarado en el tratamiento de las cuestiones precedentes y lo establecido en la escala salarial vigente para la actividad durante el tiempo de vigencia del contrato (art. 245 y 246 LCT). Así lo declaro.

2. indemnización sustitutiva de preaviso e incidencia SAC sobre preaviso: Conforme surge de las constancias de autos los rubros reclamados resultan procedentes, de acuerdo con lo establecido por los arts. 231 y 232 de la LCT, y en razón de que el despido indirecto dispuesto por las actoras fue justificado. Con respecto a la incidencia del SAC sobre el preaviso y conforme lo establecido por la CSJT en su fallo “Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani” (sent. n° 107 del 07.03.12) y “Luna Gabriel vs. Castillo SACIFIA” (sent. n° 835 del 17.10.13) sobre el modo de su consideración, el mismo se lo adiciona en la planilla de cálculos en base a su incidencia sobre el preaviso admitido. Así lo considero.

3. Integración mes de despido e incidencia de SAC s/integración: Teniendo en cuenta que el despido indirecto fue justificado, que ocurrieron los días 11/05/22 (Mancuso) y 06/04/22 (Morales) y de conformidad con lo establecido por el art. 233 de la LCT que prevé que “*Cuando la extinción del contrato de trabajose produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido”* el rubro reclamado resulta procedente. Sobre la integración del mes de despido debe calcularse la correspondiente incidencia del SAC. Así lo declaro.

4. Vacaciones proporcionales 2022: Teniendo en cuenta que las relaciones laborales se extinguieron en fechas 11/05/22 (Mancuso) y 06/04/22 (Morales)**,** de acuerdo a lo previsto por el art. 156 de la LCT, el rubro resulta procedente por las diferencias existentes entre lo abonado por la demandada -según recibo acompañado por su parte en autos- y lo que le corresponda percibir en tal concepto a

las actoras. Así lo considero.

5. SAC proporcional 2do. semestre año 2022: De acuerdo a las probanzas en autos y teniendo en cuenta que las relaciones laborales se extinguieron en fechas 11/05/22 (Mancuso) y 06/04/22 (Morales)**,** el rubro resulta procedente por las diferencias existentes entre lo abonado por la demandada -según recibo acompañado por su parte en autos- y lo que le corresponda percibir en tal concepto las accionantes. Así lo declaro.

6. Diferencias salariales: Para concluir sobre su procedencia, cabe tener en cuenta lo resuelto en las cuestiones precedentes al declarar que la remuneración que le correspondía percibir a las actoras era la prevista en el Convenio Colectivo vigente n° 130/75, para la categoría profesional vendedor B del citado convenio para un trabajador de jornada completa. En consecuencia, devienen procedentes las diferencias salariales reclamadas por las accionantes por los períodos: junio de 2020 al mes de mayo de 2022 para la sra. Mancuso y junio de 2020 al mes de abril de 2022, que resultan de las diferencias existentes entre las remuneraciones abonadas por la accionada conforme a jornada reducida de trabajo y por el tiempo efectivamente trabajado y las que le correspondía percibir como trabajadoras de jornada completa, con Categoría vendedor B del CCT 130/75. En aquellos períodos en los cuales las partes no hayan acompañado los recibos, se considerará como percibido lo declarado en la demana. Asi lo considero.

7. Sanción art. 2 ley 25.323: La norma establece el incremento en un 50% de las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la LCT cuando el accionado obligara al trabajador a iniciar acciones judiciales para poder percibir las mismas. Para la procedencia de este recargo indemnizatorio, se requiere la previa intimación fehaciente, la que en doctrina y jurisprudencia ha sido considerado que debe realizarse una vez incurso en mora el empleador en el pago de tales rubros. A tal efecto cabe considerar que la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se produce luego de transcurrido los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, tal como se desprende del juego armónico de los arts. 128 y 255 bis de la LCT.

Con posterioridad al despido, en los TCLs 19/05/22 y 12/04/22 no surge acreditado que las actoras intimaron el pago de las indemnizaciones cuyo incremento se pretende (arts. 245, 232 y 233 LCT). En efecto, en las citadas misivas reclamaron el pago de liquidación final, salarios adeudados y diferencias salariales. En consecuencia, no habiendo cumplido las accionantes con el presupuesto formal para la procedencia del rubro reclamado, el mismo resulta improcedente. Así lo declaro.

8. Multa art. 80 LCT: La norma establece una sanción equivalente a tres meses de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador, para el caso que el empleador no hiciera entrega de las constancias y certificados previstos en los párrafos segundo y tercero del artículo dentro de los dos días de ser requerido fehacientemente para ello. A su vez, el art. 3° del decreto reglamentario n° 146/01, prescribe que: *"...El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del Art. 80 de la ley de contratos de trabajo n° 20.744 y sus modificatorias, dentro de los treinta días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato de trabajo..."*.

De la prueba producida surge acreditado que la Sra. Mancuso intimó a la accionada la entrega de la documentación prevista en el art. 80 de la LCT mediante TCL del 14/06/22 y teniendo en consideración que el despido ocurrió en fecha 11/05/22, se encontraba cumplido el plazo de 30 días de extinguida la relación laboral exigido por el decreto 146/2001, por lo que el rubro reclamado resulta procedente. Por su parte la Sra. Morales intimó mediante TCL del 10/05/22 y teniendo en consideración que el despido ocurrió en fecha 06/04/22, por lo que también resulta acreedora de este rubro. Así lo considero.

9. Art. 2 del DNU 886/2021: mediante el DNU 34/2019, el Poder Ejecutivo de la Nación declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de 180 días, y estableció que en caso de despido sin justa causa durante su vigencia, el trabajador tendría derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente, aclarando que dicha duplicación comprendía todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo (arts. 1, 2 y 3 del citado decreto).

A la fecha de los respectivos despidos -06/04/22 y 11/05/22- se encontraba vigente el DNU n° 886/21, el cual establece la prorroga del agravamiento indemnizatorio con un tope de $ 500.000 respecto del recargo (art. 4) y fijándolo en un 50% de los rubros indemnizatorios que correspondan, desde el 01 de marzo y hasta el 30 de abril de 2022 y de un 25% desde el 1° de mayo de 2022 y hasta el 30 de junio de 2022 (art. 2).

No escapa a este sentenciante que este decreto sanciona el supuesto de despido sin justa causa, por lo que, *a priori*, parecería que un caso como el presente en el que nos hallamos frente a un despido indirecto dispuesto por el trabajador fundado en justa causa no se encuentra contemplado en esta normativa. No obstante ello, cabe destacar que el art. 3 del DNU N° 34/2019 dispone que la duplicación prevista en el art. 2 del mismo comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo, supuesto dentro del cual cabe subsumir al despido indirecto justificado. Ello por cuanto el presupuesto fáctico para la aplicación de la sanción es el "despido sin justa causa". Por ello ese precepto no se aplica tan sólo a los despidos directos, sino a todos los que no tengan causa justificada, es decir, a todos aquellos motivados en la conducta del empleador y que den lugar al derecho del trabajador a cobrar las indemnizaciones previstas en la legislación laboral.

Resulta entonces indiferente que el despido sea declarado por la parte empleadora -ya sea sin causa o cuando la justificación invocada sea luego declarada ilegítima-, o que al distracto lo declare el trabajador conforme al art. 246 LCT. Caso contrario, bastaría que el principal invoque cualquier motivo extintivo o, en su caso, dispusiera medidas que configuren injurias para colocar al trabajador en situación de considerarse despedido para tornar, así, ineficaz la normativa aludida. El artículo 246 de la LCT, referido a la resolución indirecta del vínculo, establece que el trabajador que se da por despedido con justa causa tiene derecho a las mismas indemnizaciones que emergerían de un despido infundado decidido por el empleador.

Desde este prisma, y teniendo en cuenta que el contrato de trabajo que uniera a las partes tuvo su inicio con anterioridad al dictado del DNU N° 34/2019, corresponde hacer lugar al presente rubro. La duplicación debe comprender el 50% para la Sra. Morales y el 25% para la Sra. Mancuso de la indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso e integración del mes de despido, con sus respectivas incidencias del SAC con el limite de $ 500.000 establecido en la norma bajo análisis. Así lo declaro.

Base Remuneratoria: Los rubros declarados procedentes deberán calcularse teniendo en cuenta como fecha de ingreso, en base de la mejor remuneración normal y habitual devengada por la Sra. Mancuso y Morales como empleadas con jornada completa, considerando la escala salarial prevista para la Categoría profesional de Vendedor B del CCT 130/75. Así lo declaro.

En el cálculo deben incluirse los adicionales previstos en el convenio de la actividad en concepto de antigüedad, asistencia y los rubros no remunerativos. Ello así, pues a la luz de los precedentes en el orden nacional “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco SA” (CSJN, sent. 01/9/2009, Fallos 332:2043) y en especial “González Martín Nicolás vs. Polimat SA y otro s/ Despido” (CSJN, Sent. 19/5/2010, Fallos 333:699) y “Díaz, Paulo Vicente vs. Cervecería y Maltería Quilmes SA” (CSJN; Sent. 04/6/2013),

como así también, considerando la disposición del Convenio 95 de la OIT aprobado y ratificado por la Argentina por el Dto. Ley 11.549/56, corresponde su consideración tanto en las diferencias salariales como en los rubros indemnizatorios.

Intereses

En este punto corresponde tener en cuenta la doctrina legal sentada por nuestra Corte Suprema en sentencia N° 1422 del 23/12/2015, en los autos “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 publica el Banco Central de la República Argentina (conf. CSJT, sentencias N° 937 del 23/09/14, N° 965 de fecha 30/09/14, n° 324 del 15/04/2015, entre otras) por considerar que: "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".

Teniendo en cuenta que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, considero que deviene razonable la aplicación de la tasa fijada en la citada doctrina legal, esto es, la que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días. Se deja establecido que en el caso de los rubros indemnizatorios, se considerará como fecha de la mora al día siguiente al cuarto día hábil de producida la extinción de la relación laboral; mientras que en el caso de remuneraciones, al día siguiente al cuarto día hábil del mes en que debieron ser abonados los haberes, conforme lo previsto en los arts. 128, 137 y 255 bis de la LCT.

Sentada la tasa de interés aplicable, se establece que conforme al precedente sentado por la Corte Suprema de Justicia de la Provincia en los autos "Vellido Ramón Rodolfo c/ Química Montpellier SA s/cobro de pesos", sentencia n° 162 del 07/03/23, los intereses se liquidarán en forma independiente del capital desde que este es debido hasta que la sentencia sea notificada y quede firme y consentida. A partir de los diez días hábiles establecidos para el pago de la condena, la condenada será considerada en mora y los intereses devengados hasta dicha fecha se capitalizarán en virtud de lo dispuesto por el art. 770 del CCyCN. Así lo declaro.

PLANILLA DE CAPITAL E INTERESES AL 30/11/2023

Juicio: Mancuso Soledad del Valle y Morales Alvarez Lourdes Antonella c/ Aegis Argentina S.A.

s/ Cobro de Pesos Expte: 1078/22

AActora: Mancuso Soledad del Valle

Fecha inicio:29/09/2008

Fecha Fin:11/05/2022

Antigüedad:13 años, 7 meses y 13 días

Categoría:Vendedor B

Convenio:CCT 130/75

Mejor Remuneración Normal Habitual

Básico:$ 101.188,90

Antigüedad:$ 13.154,56

Presentismo:$ 9.528,62

Total$ 123.872,08

Planilla de Capital e Intereses

1Indemnización por antigüedad (art.245)$1.734.209,10

($123.872,08 x 14)

2Indemnización sustitutiva del preaviso (art. 232)$247.744,16

($123.872,08 x 2)

3SAC s/ Preaviso$20.645,35

($247.744,16 / 12)

4Integración mes de despido (art. 233)$79.917,47

($123.872,08 / 31 x 20)

5SAC s/ Integración mes de despido$6.659,79

($79.917,47 / 12)

6SAC proporcional 1er semestre 2022$21.354,88

($123.872,08 /2 x 4,37 /6)$45.075,67

Percibido (1)$23.720,79

7Vacaciones proporcionales 2022$24.537,60

($123.872,08 /25 x 28 x 317 / 365)$49.793,18

Percibido (1)$25.255,58

8Indemnización art. 80 LCT$ 371.616,24

($123.872,08 x 3)

9Doble Indemnización DNU 34/19-528/20-961/20-39/21-886/21$500.000,00

($1.734.209,10+$247.744,16+$20.645,35+$79.917,47+$6.659,79)x25% vs tope (4)

Total al 17/05/2022$ 3.006.684,58

Int. tasa activa BNA 18/05/2022 - 30/11/2023142,89%$ 4.296.251,60

Total al 30/11/23$ 7.302.936,18

10**Diferencias Salariales**

Meses	**Importe Percibido**	**(1) Diferencias**	**4 Día hábil**
jun-20	$52.290,90	$33.370,54	$18.920,36 6/7/2020
jul-20	$52.290,90	$31.571,54	$20.719,36 6/8/2020
Ago-20	$52.290,90	$33.129,53	$19.161,37 7/9/2020
sep-20	$52.761,99	$34.327,63	$18.434,36 6/10/2020
oct-20	$58.828,66	$44.765,89	$14.062,77 5/11/2020
nov-20	$58.828,66	$54.135,76	$4.692,90 8/12/2020
Dic-20	$58.828,66	$47.192,19	$11.636,47 7/1/2021
Ene-21	$62.946,67	$45.634,56	$17.312,11 4/2/2021
feb-21	$67.064,67	$42.095,32	$24.969,35 4/3/2021
mar-21	$71.182,68	$56.473,02	$14.709,66 6/4/2021
Abr-21	$71.182,68	$49.342,34	$21.840,34 6/5/2021
may-21	$76.877,29	$59.188,65	$17.688,64 4/6/2021
jun-21	$76.877,29	$63.840,68	$13.036,61 6/7/2021
jul-21	$76.877,29	$52.945,15	$23.932,14 5/8/2021
Ago-21	$76.877,29	$54.523,25	$22.354,04 6/9/2021
sep-21	$83.309,14	$53.452,08	$29.857,06 6/10/2021
oct-21	$83.309,14	$58.269,06	$25.040,08 4/11/2021
nov-21	$89.772,78	$60.141,64	$29.631,14 6/12/2021
Dic-21	$89.772,78	$62.371,43	$27.401,35 6/1/2022
Ene-22	$95.518,24	$61.711,84	$33.806,40 4/2/2022
Feb- 22	$103.418,24	$63.316,77	$40.101,47 7/3/2022
Mar-22	$108.445,51	$84.730,91	$23.714,60 6/4/2022
Abr-22	$117.236,07	$66.971,74	$50.264,33 5/5/2022
May-22	(3)$45.419,76	$1.549,02	$43.870,74 6/6/2022

Total$567.157,64

T. Act. BNA

Meses	**Diferencias**	**30/11/2023**	**Interés**	**Total**
jun-20	$18.920,36	218,91%	$41.418,57	$ 60.338,94
jul-20	$20.719,36	215,99%	$44.751,76	$ 65.471,12
Ago-20	$19.161,37	212,96%	$40.806,06	$ 59.967,44

sep-20$18.434,36 210,13%$38.736,13 $ 57.170,49

oct-20$14.062,77 207,20%$29.138,06 $ 43.200,83

nov-20$4.692,90 203,66%$9.557,56 $ 14.250,46

Dic-20$11.636,47 200,39%$23.318,32 $ 34.954,79

Ene-21$17.312,11 197,30%$34.156,78 $ 51.468,89

feb-21$24.969,35 193,98%$48.435,55 $ 73.404,90

mar-21$14.709,66 190,39%$28.005,71 $ 42.715,37

Abr-21$21.840,34 187,05%$40.852,35 $ 62.692,68

may-21$17.688,64 183,89%$32.527,63 $ 50.216,27

jun-21$13.036,61 180,32%$23.507,61 $ 36.544,21

jul-21$23.932,14 177,06%$42.374,24 $ 66.306,37

Ago-21$22.354,04 173,57%$38.799,90 $ 61.153,93

sep-21$29.857,06 170,22%$50.822,70 $ 80.679,76

oct-21$25.040,08 167,05%$41.829,46 $ 66.869,55

nov-21$29.631,14 163,48%$48.440,99 $ 78.072,13

Dic-21$27.401,35 160,08%$43.864,08 $ 71.265,43

Ene-22$33.806,40 156,67%$52.964,48 $ 86.770,88

Feb- 22$40.101,47 152,57%$61.182,81 $ 101.284,27

Mar-22$23.714,60 148,68%$35.258,87 $ 58.973,47

Abr-22$50.264,33 144,61%$72.687,24 $ 122.951,57

May-22(3)$43.870,74 139,96%$61.401,49 $ 105.272,23

Total$984.838,35 $1.551.995,99

Resumen de la Condena Mancuso Soledad del Valle

Rubros 1 al 9$ 7.302.936,18

10 - Diferencias Salariales$ 1.551.995,99

Total al 30/11/2023$ 8.854.932,17

Capital de condena$ 3.573.842,22

Intereses al 30/11/2023$ 5.281.089,95

Total$ 8.854.932,17

BActora: Morales Alvarez Lourdes Antonella

Fecha inicio:16/01/2012

Fecha Fin:06/04/2022

Antigüedad:10 años, 2 meses y 22 días

Categoría:Vendedor B

Convenio:CCT 130/75

Mejor Remuneración Normal Habitual

Básico:$ 95.768,06

Antigüedad:$ 9.576,81

Presentismo:$ 8.778,74

Total$ 114.123,60

Planilla de Capital e Intereses

1Indemnización por antigüedad (art.245)$1.141.236,05

($114.123,60 x 10)

2Indemnización sustitutiva del preaviso (art. 232)$228.247,21

($114.123,60 x 2)

3SAC s/ Preaviso$19.020,60

($228.247,21 / 12)

4Integración mes de despido (art. 233)$91.298,88

($114.123,60 / 30 x 24)

5SAC s/ Integración mes de despido$7.608,24

($91.298,88 / 12)

6SAC proporcional 1er semestre 2022$15.293,59

($114.123,60 /2 x 3,2 /6)$30.432,96

Percibido (1)$15.139,37

7Vacaciones proporcionales 2022$15.605,16

($114.123,60 /25 x 28 x 96 / 365)$33.618,00

Percibido (1)$18.012,84

8Indemnización art. 80 LCT$ 342.370,81

($114.123,60 x 3)

9Doble Indemnización DNU 34/19-528/20-961/20-39/21-886/21$500.000,00

($1.141.236,05+$228.247,21+$19.020,60+$91.298.88+$7.608,24)x50% vs tope (4)

Total al 12/04/2022$ 2.360.680,55

Int. tasa activa BNA 13/04/2022 - 30/11/2023147,84%$ 3.490.030,12

Total al 30/11/2023$ 5.850.710,67

10**Diferencias Salariales**

Meses	**Importe Percibido**	**(1)**	**Diferencias**	**4 Día hábil**
jun-20	$52.290,90		$35.781,22	$16.509,68 6/7/2020
jul-20	$52.290,90		$34.152,13	$18.138,77 6/8/2020
Ago-20	$52.290,90		$34.555,42	$17.735,48 7/9/2020
sep-20	$52.290,90		$35.081,54	$17.209,36 6/10/2020
oct-20	$58.303,40		$41.053,67	$17.249,73 5/11/2020
nov-20	$58.303,40		$40.926,25	$17.377,15 8/12/2020
Dic-20	$58.303,40		$46.172,82	$12.130,58 7/1/2021
Ene-21	$61.260,59	(2)	$21.149,24	$40.111,36 4/2/2021
Feb- 21	$65.268,30	(2)	$21.149,24	$44.119,06 4/3/2021
Mar-21	$69.276,00	(2)	$21.149,24	$48.126,76 6/4/2021
Abr-21	$69.276,00	(2)	$27.365,50	$41.910,50 6/5/2021
may-21	$74.818,07		$49.822,69	$24.995,38 4/6/2021
jun-21	$74.818,07		$50.009,04	$24.809,03 6/7/2021
jul-21	$74.818,07		$49.822,69	$24.995,38 5/8/2021
Ago-21	$74.818,07		$46.233,35	$28.584,72 6/9/2021
sep-21	$80.360,15		$49.394,61	$30.965,54 6/10/2021
oct-21	$80.360,15		$49.514,26	$30.845,89 4/11/2021
nov-21	$86.594,98		$51.291,56	$35.303,42 6/12/2021
Dic-21	$86.594,98		$68.650,93	$17.944,05 6/1/2022
Ene-22	$92.982,35		$46.587,33	$46.395,02 4/2/2022
Feb- 22	$100.672,62		$64.808,45	$35.864,17 7/3/2022
Mar-22	$105.566,43		$60.156,39	$45.410,04 6/4/2022
Abr-22	$22.824,72	(3)	$2.028,47	$20.796,25 5/5/2022
Total	**$657.527,36**			

T. Act. BNA

Meses	Diferencias	30/11/2023	Interés	Total
jun-20	$16.509,68	218,91%	$36.141,35	$52.651,04
jul-20	$18.138,77	215,99%	$39.177,94	$57.316,71
Ago-20	$17.735,48	212,96%	$37.769,49	$55.504,97
sep-20	$17.209,36	210,13%	$36.162,04	$53.371,40
oct-20	$17.249,73	207,20%	$35.741,45	$52.991,19
nov-20	$17.377,15	203,66%	$35.390,31	$52.767,47
Dic-20	$12.130,58	200,39%	$24.308,48	$36.439,06
Ene-21 (2)	$40.111,36	197,30%	$79.139,71	$119.251,07
Feb- 21 (2)	$44.119,06	193,98%	$85.582,15	$129.701,21
Mar-21 (2)	$48.126,76	190,39%	$91.628,54	$139.755,30
Abr-21 (2)	$41.910,50	187,05%	$78.393,58	$120.304,08
may-21	$24.995,38	183,89%	$45.964,01	$70.959,39
jun-21	$24.809,03	180,32%	$44.735,65	$69.544,68
jul-21	$24.995,38	177,06%	$44.256,82	$69.252,21
Ago-21	$28.584,72	173,57%	$49.614,50	$78.199,22
sep-21	$30.965,54	170,22%	$52.709,54	$83.675,08
oct-21	$30.845,89	167,05%	$51.528,06	$82.373,94
nov-21	$35.303,42	163,48%	$57.714,04	$93.017,46
Dic-21	$17.944,05	160,08%	$28.724,84	$46.668,89
Ene-22	$46.395,02	156,67%	$72.687,08	$119.082,11
Feb- 22	$35.864,17	152,57%	$54.717,96	$90.582,13
Mar-22	$45.410,04	148,68%	$67.515,64	$112.925,68
Abr-22 (3)	$20.796,25	144,61%	$30.073,46	$50.869,71
Total	**$1.179.676,65**		**$ 1.837.204,02**	

Resumen de la Condena Morales Alvarez Lourdes Antonella

Rubros 1 al 9	$ 5.850.710,67
10 Diferencias Salariales	$ 1.837.204,02
Total al 30/11/2023	**$ 7.687.914,69**

Capital de condena	$ 3.018.207,91
Intereses al 30/11/2023	$ 4.669.706,78
Total	**$ 7.687.914,69**

Resumen General de la Condena

AMancuso Soledad del Valle$ 8.854.932,17

BMorales Alvarez Lourdes Antonella$ 7.687.914,69

Total$ 16.542.846,86

Notas:

(1) Percibido s/ recibos de sueldo

(2) Percibido s/ escrito de demanda

(3) Proporcional a los días trabajados

(4) DNU 886/21 establece tope indemnizatorio de $500.000.-

Cuarta Cuestión.

COSTAS: Atento al resultado de la acción intentada, corresponde distribuir las costas en proporción al éxito obtenido por las partes, por lo que la demandada soportará el 100 % de sus propias costas y el 95% de las costas de las actoras Mancuso y Morales, quienes soportarán el 5 % de las propias (cfr. Art. 108 del CPCCC supletorio), tomando para ello no solo en cuenta los importes por los que progresa la demanda en relación a los montos reclamados sino también los rubros que se declaran procedentes y que únicamente no prospera una de las multas por deficiencias formales.

HONORARIOS.

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

Atento al progreso de la demanda, resulta aplicable el Art. 50 inciso 1) de la Ley 6.204 (modificado), por lo que se toma como base regulatoria el monto actualizado de la condena al 30/11/23 el que según planilla precedente asciende a la suma de $ 16.542.846,86.

Determinada la base regulatoria y ponderando las pautas valorativas establecidas en el art. 15 de la ley 5480, es decir, teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, la responsabilidad que de las particularidades del caso pudiera haberse derivado para el profesional; el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los arts. 14, 38, 39, 42 y concordantes de la ley N° 5480, con los topes y demás pautas impuestas por la ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado **Miguel Ángel Nader**, en su carácter de apoderado, por su actuación en el doble carácter por la parte actora, en las tres etapas del proceso de conocimiento, en la suma de **$ 3.600.000.**

2) A la letrada **Maria Florencia Aramburu**, por su actuación en el doble carácter como apoderada de la parte demandada, en dos etapas del proceso de conocimiento cumplidas por su parte, la suma de **$ 1.300.000.**

3) Al letrado **Augusto Huaier de La Vega**, por su actuación en el doble carácter como apoderado de la parte demandada, en una etapa del proceso de conocimiento cumplida por su parte, la suma de **$ 700.000.**

Por ello,

RESUELVO:

I. ADMITIR parcialmente la demanda promovida por las Sras. **Soledad del Valle Mancuso**, DNI n° 29.081.016, con domicilio en Gorriti n° 284, Tucumán y **Lourdes Antonella Morales Alvarez**, DNI n° 32.158.153, con domicilio en calle Bernabe Araoz n° 140, 6°1, de ésta ciudad, en contra de **AEGIS ARGENTINA SA**, CUIT N° 30-70984936-7 con domicilio en calle Alberdi n° 165 de esta ciudad; y **CONDENAR** a la demandada a pagar a Soledad del Valle Mancuso la suma de **$ 8.854.932,17** y a Lourdes Antonella Morales Alvarez la suma de **$ 7.687.914,69**, en ambos casos en concepto de indemnización por antiguedad, preaviso, SAC s/preaviso, Integración mes de despido, SAC s/integración mes de despido, diferencias de vacaciones no gozadas y de SAC proporcional, diferencias salariales, multa art. 80 LCT y DNU 886/21, dentro del plazo de **DIEZ DIAS** de quedar firme la presente resolución. **ABSOLVER** a la demandada del rubro indemnización art. 2 de la Ley 25.323, conforme lo considerado.

II. DECLARAR ABSTRACTO el tratamiento y resolución del planteo de inconstitucionalidad efectuado contra el CCT 781/20 por las actoras, atento a lo considerado.

III. COSTAS: conforme lo considerado.

IV. HONORARIOS: regular **1)** Al letrado **Miguel Ángel Nader** la suma de **$ 3.600.000. 2)** A la letrada **Maria Florencia Aramburu** la suma de **$ 1.300.000; 3)** Al letrado **Augusto Marcelo Huaier de la Vega**, la suma de **$ 700.000.** Conforme a lo prescripto por el art. 23 de la ley 5480, se les concede a los condenados en costas y a los letrados un plazo de **DIEZ DÍAS** para el pago de los aportes previsionales correspondientes.

V. PLANILLA FISCAL: Oportunamente, practicar y reponer (art. 13 de la Ley n° 6204).

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

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER CRP 1078/22

Actuación firmada en fecha 01/02/2024

Certificado digital:
CN=FERNANDEZ CORONA Miguel Enrique, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20163089204

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