

Expediente: **678/17**

Carátula: **LESCANO DIEGO CARLOS ROLANDO C/ CITYTECH S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 3**

Tipo Actuación: **FONDO (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)**

Fecha Depósito: **29/04/2023 - 00:00**

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

20331639479 - CITYTECH S.A., -DEMANDADO

900000000000 - MOHAMED, ALFREDO CAMILO-PERITO CONTADOR

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

20331637913 - LESCANO, DIEGO CARLOS ROLANDO-ACTOR

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 3

ACTUACIONES N°: 678/17



H103234387736

JUICIO: LESCANO DIEGO CARLOS ROLANDO VS. CITYTECH S.A. s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N° 678/17.-

S. M. de Tucumán. En la fecha y número de registro consignado al final de la sentencia, se pone a la vista y resuelve el recurso de apelación del actor y de la sociedad demandada concedido el 20/05/2022 y el 06/07/2022, respectivamente, y sustanciados ante el Juzgado del Trabajo de la II° Nom., de lo que

RESULTA:

Que en fecha 23/03/2022 y el 30/03/2022 el actor y la sociedad demandada interponen recurso de apelación contra la sentencia N° 93 del 17/03/2022, recursos que fueron concedidos en fecha 20/05/2022 y el 06/07/2022, respectivamente.

El 07/06/2022 y el 06/08/2022 la parte actora y demandada presentan sus agravios, respectivamente.

El 05/07/2022 y el 24/08/2022 la parte demandada y actora contestan el traslado de los agravios, respectivamente.

Por decreto del 26/08/2022 se dispuso elevar las actuaciones a la Sala que por turno corresponda de la Cámara de Apelaciones del Trabajo.

El 06/09/2022 sale sorteada para intervenir la Sala III° de la Cámara de Apelaciones del Trabajo

El 07/09/2022 se dispuso hacer saber a las partes que entenderán en la causa los vocales Carlos San Juan y Graciela Beatriz Corai, como preopinante y en segundo lugar, respectivamente.

El 05/10/2022 se presenta el dictamen de Fiscalía de Cámara.

El 11/10/2022 y el 02/12/2022 se remite la documentación perteneciente a la causa.

El 03/03/2022 se dispuso que pasen a conocimiento y resolución del Tribunal los recursos de apelación deducidos por las partes actora y demandada, providencia que firme deja la causa en estado de resolver; y

CONSIDERANDO:

VOTO del Sr. VOCAL PREOPINANTE CARLOS SAN JUAN:

I. Que los recursos cumplen con los requisitos de oportunidad y forma previstos por los arts. 122 y 124 de la Ley 6.204 (CPL), por lo que corresponde entrar a su tratamiento.

II. Que las facultades del tribunal con relación a la causa están limitadas a las cuestiones introducidas como agravios (art. 127 CPL) motivo por el cual deben precisarse.

III. Que el recurso del actor y de la sociedad demandada fueron interpuestos el 23/03/2022 y el 30/03/2022, respectivamente, por lo que corresponde su tratamiento con la aplicación supletoria de la Ley 6176 (art. 824 Ley 9531).

El actor se agravia de la sentencia porque rechaza la existencia de diferencias salariales, en tanto que sostiene que hubo solapamiento salarial y por la forma en que se impusieron las costas.

La demandada se agravia respecto a la valoración probatoria efectuada en la sentencia, al abordar el despido y considerar que es genérico la causal invocada por la empleadora en su carta de desvinculación y por la manera en que se impuso las costas.

Los litigantes, al contestar el traslado, refutan los agravios de la parte contraria, respectivamente, por los argumentos que en detalle se expresan a continuación.

IV. Preliminarmente cabe considerar que la demandada solicita que se declare desierto el recurso interpuesto por el actor conforme el art. 718 de la Ley 6176, por no contener una crítica concreta y razonada del fallo, en incumplimiento del art. 717 de la misma norma procesal.

Afirma que la apelación del actor constituye un mero desacuerdo con la sentencia, que se basa en consideraciones genéricas, ambiguas y subjetivas, debatidas en la anterior instancia careciendo los agravios de suficiencia técnica.

Expresa que no basta con disentir con la interpretación dada en la sentencia, sin fundamentar la posición ni los errores u omisiones en que se habría incurrido, en tanto que debía puntualizarse las equivocaciones que le atribuye al fallo en la aplicación del derecho.

Sostiene que el actor no explica cuál es el agravio que sufre a partir de la sentencia y que se limita a repetir una sola afirmación, absolutamente imparcial, durante varias carillas y efectúa un extenso análisis en el que básicamente reitera que no hay una crítica puntual al fallo, con reproducción de doctrina y jurisprudencia de la materia.

A su vez, la parte actora, al final de sus agravios y sin desarrollar argumento alguno al efecto, peticiona que se declare desierto el recurso de la demandada.

Respecto a la pretensión de la demandada y del actor de declarar desierto el recurso de apelación de la parte contraria considero que corresponde el rechazo de ambos planteos.

Sobre la declaración de deserción adhiero la posición doctrinaria que sustenta que hay que tener un criterio restrictivo al momento de analizar su aplicación. Resulta apropiado adoptar una posición de tolerancia al momento de analizar la admisibilidad técnica formal del memorial de agravios y su suficiencia, en tanto que se requiere armonizar la necesidad de cumplir con los requisitos exigidos por la ley, con la vigencia de la garantía de defensa en juicio y la posibilidad de la parte recurrente de acceder a la doble instancia recursiva. Por ello, la declaración de deserción del recurso de apelación debe limitarse a los supuestos extremos y evidentes que carezcan de aptitud para ser considerados como tal.

La doctrina que comparto indica que: *“En caso de duda sobre si debe decretarse o no la deserción del recurso por no contener el escrito de lo que debía traducir los requisitos exigidos por la ley, debe seguirse un criterio amplio en favor del recurrente, dada la gravedad de la consecuencia que significa la declaración de deserción. En consecuencia, todo lo vinculado a la deserción de un recurso de apelación, por entenderse que es insuficiente la expresión de agravios, debe interpretarse restrictivamente. Y en caso de duda acerca de si el escrito en que se expresa agravios reúne o no los requisitos para tenerlo por tal, ha de estarse por la apertura de la segunda instancia que sólo implica una garantía más para el que tiene un derecho legítimo para hacer valer en juicio [] Si el apelante individualiza, aun en mínima medida, los motivos de su disconformidad con la sentencia impugnada, no procede declarar la deserción del recurso, por cuanto la gravedad de los efectos con que la ley sanciona la insuficiencia de la expresión de agravios hace aconsejable aplicarla con criterio amplio, favorable al recurrente.”* (LOUTAYF RANEA, Roberto G. El recurso ordinario de apelación en el proceso civil, Astrea, 2º ed., Buenos Aires, 2009, t.1, pp. 303/304).

Examinado el contenido de los memoriales de agravios, considero que existe un análisis crítico, fundamentado y sistematizado en ambos, siendo que los apelantes precisan los puntos de la sentencia con los que discrepan y marcan los errores consideran que tiene el fallo, los que se centran en cuestionar en el memorial de la parte actora, la valoración y resolución de la sentencia por la que se rechaza las diferencias salariales y costas y en el caso de la demandada, la ponderación efectuada a la misiva de despido y el rechazo de la justificación de la decisión extintiva del vínculo, más costas.

Los recurrentes son claros al señalar cuales son los supuestos yerros del fallo, expresan cómo debería reformarse la sentencia e incorporan nuevos argumentos vinculados a la ponderación efectuada en la sentencia. Tampoco se percibe que haya afectación alguna al derecho de defensa de ninguno de los litigantes, máxime que ambas partes contestaron al memorial de la contraria y pudieron plantear todas las objeciones, fundamentos y defensas que estimaron pertinente para postular el rechazo de cada uno de los agravios y de los recursos de apelación en general, sin evidenciar problema para identificar todos los puntos que fueron objeto de agravio. Asimismo, cabe señalar que el actor no fundamentó en modo alguno su petición de deserción.

Por ello y sin que esto implique expedirse sobre la admisibilidad de las pretensiones que sustentan los agravios expuestos por las partes recurrentes, considero que los memoriales de agravios de los apelantes cumplen con todos los requisitos de ley necesarios, en especial con los establecidos en el art. 127 del CPL, para que este tribunal deba abocarse a su tratamiento y resolución.

Ahora bien, atento la temática planteada, abordaré el primer agravio de la parte actora -referido al rechazo en la sentencia de las diferencias salariales y la existencia de solapamiento salarial-, para luego tratar el primer agravio de la demandada -vinculado al tratamiento y resolución de la sentencia del despido directo- y finalmente consideraré el planteo que ambas partes efectúan, sobre la forma en que se impusieron las costas en el pronunciamiento.

El actor critica la resolución de la sentencia que expresa: “...concluyo que no existen elementos de juicio comprobados que permiten afirmar y justificar que le correspondía al actor percibir el pago de un monto o porcentual mayor (una diferencia salarial), respecto del monto que surge de los recibos

de haberes, en atención a las labores cumplidas teniéndose en cuenta -como ya se dijo- lo percibido.[...] no existen elementos de juicio comprobados que permiten afirmar y justificar que le correspondía al actor percibir el pago de un monto o porcentual mayor (una diferencia salarial), respecto del monto que surge de los recibos de haberes, en atención a las labores cumplidas teniéndose en cuenta -como ya se dijo- lo percibido. Así lo declaro”. Asimismo, el accionante refutar todo el tratamiento y valoración dada en el fallo para solventar tal conclusión.

Examinado los argumentos expuestos por las partes junto con lo resuelto en la sentencia y las pruebas incorporadas en la causa considero que asiste razón al recurrente en su agravio, por los siguientes motivos.

El actor, tal parte cuestiona lo resuelto en la sentencia al rechazar el progreso de diferencias salariales, ya que sostiene la presencia de solapamiento salarial.

Solventa su cuestionamiento en que hay una errónea interpretación de la remuneración que le correspondía. Evoca que se desempeñó en dos etapas, primero como agente de línea y en un segundo momento como parte del plantel gerencial de Citytech S.A. Indica el actor que la primera etapa estuvo registrado como administrativo “B” del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 130/75, con una carga horaria de 30 horas semanales, por lo que le correspondía el pago de la remuneración a jornada completa, por haber trabajado más de las $\frac{2}{3}$ partes de la jornada habitual. Luego, en la segunda etapa, estaba como *Project Manager* o Gerente de Proyecto de la demandada, con una carga horaria de 45 horas semanales y por superar el tope de 36 horas semanales, le correspondía el pago de horas extras, en base a lo establecido en la Resolución 782 del Ministerio de

Trabajo.

Argumenta que debía aplicarse, cuando era agente de línea, las disposiciones del art. 92 ter de la LCT y que debe tomarse ese parámetro para calcular la remuneración debida e indemnización, para tener en cuenta las diferencias salariales devengadas, asimismo, peticiona que se aplique la doctrina establecida por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán (CSJT) en la causa “Jimenez Vanessa Patricia vs. Centro de Contacto Salta S.A. s/Cobro de pesos”.

Asevera que no podía disminuirse su salario colocándolo en una situación más desfavorable a la que se encontraba antes del ascenso alterando la proporción existente entre la jornada y la remuneración, en base al art. 14 bis de la Constitución Nacional, el art. 12 de la Ley 20.744 (LCT).

Sostiene que en la sentencia se omite analizar la desproporción que existe entre el salario del actor con los agentes a su cargo. Señala que el salario básico de la categoría más alta de “administrativo F” con una antigüedad de 8 años a noviembre de 2016 es de \$15.399,80.- y según su recibo de sueldo en tal período su básico, más premios, asciende a \$21.767,07.-, para igual período.

Luego, compara el sueldo con los agentes de \$15.399,80.- dividido en los 25 días del mes trabajados se obtiene que el valor día es de \$615,99.- y dividido esto en el valor hora, para un agente que trabaja 5 días a la semana 6 horas, se obtiene la suma de \$102,66.-; efectúa el mismo cálculo respecto a su situación y sostiene que da como resultado del valor día \$870,68.- y dividido en las 9 horas diarias que trabajaba durante 5 días de la semana obtiene como valor hora la suma de \$96,74.-

Afirma que existe un evidente solapamiento salarial y que el único beneficio que tenía en su rol jerárquico era trabajar más horas y cobrar proporcionalmente lo mismo que los trabajadores de primera línea -agentes- e incluso menos que estos, además de reproducir jurisprudencia. Agrega

que pese a que le otorgaron un cargo jerárquico y fue registrado como fuera de convenio, la retribución que percibió no era lo suficientemente significativa para un cargo de la jerarquía y carga horaria como el que la demandada admitió que tenía.

A posteriori, invoca el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador; el carácter imperativo de las normas legales y convenios colectivos y el principio protectorio del derecho del trabajo, que impiden hacer valer; como en la sentencia; la supuesta falta de reclamación del trabajador, además de referirse a lo establecido en el art. 12 de la LCT y el efecto otorgado al silencio del dependiente, que no puede entenderse como una renuncia a sus derechos, por el art. 58 de la misma norma laboral.

La demandada, al contestar agravios en subsidio, sobre este punto sostiene que la disconformidad del actor no está justificada probatoriamente y que quedó acreditado que el actor percibía una suma ostensiblemente superior a la que le correspondía a un empleado de la categoría más alta del CCT aplicable, por lo que no es procedente el reclamo del actor.

Expresa que su parte ya manifestó su postura al contestar demanda y al alegar y que coincide con lo determinado en la sentencia, sin que el actor aporte elementos que respalden su postura, en base a las pruebas que pudo producir. Agrega que es “llamativo que es el mismo actor quien esboza argumentos que incluso refuerzan la postura de la sentencia y de esta parte, al reconocer que el “valor hora” y el “valor día” del actor, son sensiblemente superiores a la categoría más alta, en porcentajes que incluso superan un 30%.”

Afirma que el actor se limita a citar jurisprudencia de casos que no están firmes ni consentidos y que tiene que tenerse como válida y producida la prueba que demuestra la improcedencia de las diferencias salariales reclamadas. Culmina al petitionar el rechazo del recurso interpuesto por el actor, con expresa imposición de costas a tal parte y efectúa reserva del caso federal.

Antes de abordar la cuestión planteada y siendo deber de este tribunal procurar utilizar términos sencillos y claros que tiendan a facilitar la comprensión de los actos jurídicos a los destinatarios de la prestación del servicio de justicia; acorde a lo establecido en las reglas 58, 72 y 78 de Las Cien Reglas de Basilea sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad a las que adhirió la Corte Suprema de Justicia de la Nación, por la acordada N° 5/2009; considero necesario aclarar a que me referiré al utilizar el término “solapamiento salarial”. Tal concepto, como define la doctrina, es una *“expresión fruto de la creatividad del lenguaje económico— producido entre las remuneraciones de las categorías superiores de los convenios colectivos y las de los empleados jerarquizados, o no comprendidos en la negociación, ha dado lugar a un movimiento tendiente a la sindicalización de esos grupos “excluidos” y “no comprendidos”* (RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, “Remuneraciones”, La Ley, CABA, 2013, IISBN 978-987-03-2612-0). La idea de solapamiento salarial vino a contemplar la desproporcionalidad, inequidad y retraso salarial que se genera en detrimento de los trabajadores que pertenecen a las categorías superiores; excluidos de las convenciones colectivas; comparado con la remuneración que perciben aquellos trabajadores de menor jerarquía, pero que están comprendidos en el marco de aplicación de los acuerdos convencionales generales. El solapamiento salarial conlleva la idea de desproporcionalidad en la remuneración entre empleados jerárquicos y los trabajadores que pertenecen a inferiores categorías y conlleva la idea el achicamiento de la pirámide salarial dentro de las empresas.

Asimismo, es necesario señalar que es un hecho que la demandada admite en la misiva de despido (fs. 76) que el actor se desempeñó como “Gerente de Proyecto de la campaña, teniendo a su cargo varios supervisores y ellos a su vez, analistas de atención telefónica”; a su vez, surge de los recibos de sueldo que exhibió la accionada que durante los últimos años de la relación laboral Lescano tuvo la categoría “ACM” “Fuera de Convenio” y en las hojas móviles del libro especial del art. 52 de la

LCT este figura con un “Contrato a tiempo completo” y con categoría: “Fuera de convenio”. También es un hecho admitido por las partes en la demanda y contestación (fs. 19 vta-35) que el actor cuando se desempeñó como empleado fuera de convenio cumplía jornadas de 9 horas diarias, 45 horas semanales. De igual forma, la demandada admitió en su responde que su actividad es la de un “*contact center*” o “*call center*” (último párrafo fs. 40) y que es un “‘hecho de pública notoriedad’ que la jornada ‘habitual’ de la actividad de los call centers se ubica en las 6 horas diarias.” (fs. 40 vta.) Tales características del vínculo laboral que tuvo el actor con la demandada deben tenerse presente a los fines de poder determinar si hubo solapamiento salarial o si fue correctamente liquidado el trabajador, como sostiene el pronunciamiento analizado.

El actor sostuvo en la demanda que primero fue agente *telemarketer* de atención de llamadas y en una segunda etapa, en la que se desempeñó como fuera de convenio, la empleadora “pasó a abonarle un sueldo sin parámetro alguno motivado únicamente por su voluntad arbitraria.” (fs. 19 vta.), con lo cual no encuentra sustento la afirmación de la sentencia que afirma “...que el actor manifestó que le abonaban idéntica remuneración que al momento que detentaba una categoría de administrativo B del CCT 130/75 con antigüedad más presentismo, por su desempeño como agente telefónico en una jornada de 36 horas.” De igual manera, no luce adecuado el razonamiento de la sentencia que considera probado; a través de los recibos de haberes; que el actor y la demandada pactaron el sueldo que percibiría el trabajador el tiempo que pasó a ser un empleado fuera de la escala convencional, sin que existan pruebas eficaces en la causa que demuestren que el trabajador acordó expresamente con la patronal cuál sería el monto a pagar en concepto de salario una vez que este pasó a ejercer funciones jerárquicas.

Este tribunal en otra oportunidad (Sent. 05, 09/02/2023, “Galovard Roque German vs. Aras S.R.L. s/Cobro de pesos”. Expte. N°: 1856/14) al pronunciarse sobre el valor probatorio que tienen los recibos de haberes firmados por un trabajador sin reserva o disconformidad dijo que tales comprobantes facilitan la prueba de la remuneración percibida por el trabajador, permiten identificar a las partes que integran el contrato de trabajo, demuestra los conceptos que componen el salario abonado y las deducciones efectuadas, además de posibilitar conocer cuáles son las sumas retenidas en concepto de aportes y contribuciones a la seguridad social facilitando su contralor por parte de los organismos competentes. Pero esos comprobantes de pago no implican por sí una prueba idónea para demostrar, sin duda alguna, que las partes pactaron el salario que percibiría el trabajador, quien por lógica se encuentra en una situación de dependencia laboral jerárquicamente inferior en la relación laboral con la patronal y primordialmente, por aplicación del art. 58 de la LCT, que veda la posibilidad de interpretar en contra del trabajador derivadas de su silencio.

En el mismo sentido, la Corte provincial al analizar el tema de la jornada laboral, la modalidad de pago y el valor de los recibos firmados por el trabajador sin efectuar reserva o asentar su disconformidad dijo que “...las referencias del fallo a que ese informe da cuenta de que el actor firmó recibos de conformidad y no realizó reclamos, en modo alguno resultan dirimientes para dilucidar la cuestión atento al principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. En efecto, el art. 58 de la LCT establece: “No se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquél sentido”. Expresa Ojeda que la disposición transcrita, que debe ser integrada con el art. 12 que consagra el principio de irrenunciabilidad de los derechos, puede ser vista “como el marco más amplio en el que se inscriben otras normas que tienden a restar todo valor como renuncia, siquiera indiciario, a determinados actos de la vida laboral: () el artículo 260 considera como pago a cuenta –no liberatorio- a las sumas parciales que el trabajador pudiera recibir de su empleador” (Ojeda, Raúl H., *Ley de Contrato de Trabajo*, 2da. Ed. act., Santa Fe, 2011, p. 397/398). En síntesis, tales apreciaciones del Tribunal relativas a la modalidad bajo la cual se pagaba el salario al actor y a la ausencia de reclamos al respecto, no constituyen fundamento suficiente para colocar en cabeza del trabajador la carga de la prueba de la jornada completa denunciada en la demanda, toda vez que –como tiene dicho esta Corte– no recaía en cabeza suya la carga de acreditar la existencia de la jornada máxima legal; contrariamente, era la empleadora la que debía acreditar

la existencia de una jornada laboral reducida (cfr. CSJT, sent. n° 760 del 07/9/2012 citada).” (CSJT, Sent. N° 1067, 06/08/2018, “Molina Roque Andrés vs. la Luguenze S.R.L. s/ Indemnizaciones”).

Adentrándose en el tema solapamiento, esta vocalía en un supuesto análogo al presente en la que también intervenía la sociedad demandada (causa “Tirado Augusto Sebastián vs. Citytech S.A. s/Cobro de pesos. Expte. N° 340/18”, 168 – Sent. N° 168 del 30/08/2021) ya señaló que los salarios para el caso del personal fuera de convenio deben ser establecidas por acuerdo particular de las partes, siempre que esa modalidad –con el transcurso del tiempo y la consecuente pérdida de valor del salario en una economía inflacionaria– no devenga en una imposición irrazonable por parte de la empleadora, ya que la remuneración debe guardar una relación razonable con los salarios de los empleados encuadrados en el convenio, que contemple en beneficio del excluido de la pauta salarial de convenio, la posición jerárquica superior y la mayor carga de responsabilidades que pesa sobre éste.

De igual forma, cabe tener presente a los fines de analizar la sentencia, que el trabajador; por su cargo jerárquico; queda excluido de las previsiones legales generales establecidas respecto a la jornada, conforme lo establece el art. 3, inc. a), de la Ley 11.544 y el art. 11 del Dto. Reglamentario N° 16.115/33, al igual que de los acuerdos salariales celebrados por la entidad sindical en el marco del CCT y de lo normado en los art. 92 ter y 198 de la LCT, ya que la remuneración es pactada libremente siempre que se respete el orden público laboral y los derechos del trabajador, primordialmente el derecho a una retribución justa del art. 14 bis de la Constitución Nacional.

Sin embargo, tal exclusión legal y convencional del salario de convenio no puede traducirse en una afrenta a cláusulas constitucionales de jerarquía superior que redunden en una injusticia extrema contra el trabajador, arbitrariedad evidente, ruptura del principio de igualdad, equidad, razonabilidad y que atenten contra las garantías constitucionales que aseguran “condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada [] retribución justa [] igual remuneración por igual tarea” (art. 14 bis CN) y el principio de igualdad y no discriminación (art. 81 LCT). Esa protección encuentra también fundamento en numerosos textos internacionales, entre los que cabe enunciar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 7°) Y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV); Declaración Sociolaboral del Mercosur (art. 1°). Asimismo, es necesario evitar situaciones de “solapamiento salarial”, en tanto que no solo resultan inequitativas e injustificadas vulnerando el principio constitucional a una retribución justa y que, además, derivan en un mal ámbito laboral propiciado por la empleadora, que perjudica el buen ambiente de trabajo que debe garantizar a los dependientes. (Cfr. DELFINO, Javier H., Remuneraciones, RODRIGUEZ MANCINI (Dir.), 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley, 2013, Cap. 4.1.1.1.4. “Personal jerárquico”, ISBN 978-987-03-2612-0).

En el caso particular, cabe aclarar que solo se considerará la escala salarial contemplada en el CCT N°130/75 -que invoca el apelante- a los fines meramente ejemplificativos, a modo de referencia, a efectos de determinar si comparado el salario que cobraba el trabajador con los establecidos en la escala salarial del referido convenio existió un achicamiento irrazonable de la pirámide remunerativa, que desconozca el cargo jerárquico que ocupó el actor en la segunda etapa del contrato de trabajo y para poder determinar si el salario percibido por el trabajador fue equitativo, en función al cargo que este ocupaba en la empresa. Además de cotejar la diferencia cuantitativa existente entre lo percibido por el actor y el trabajador de la máxima categoría de tal convenio, también se deberá considerar el grado jerárquico y responsabilidad que tenía el trabajador para luego examinar si la resolución adoptada en la sentencia, al rechazar las diferencias salariales, resulta justificada y ajustada a derecho y a las pruebas producidas en la causa.

Debo añadir que a los fines de poder calcular cuál era el sueldo que correspondía conforme escala a la mayor categoría de convenio (Administrativo F) debe contemplarse que la jornada normal habitual prevista para la actividad -no solo para los operadores, como indica el fallo recurrido- desplegada por la demandada de *call center* es de 36 horas, debiendo liquidarse la misma a jornada completa, conforme el criterio establecido en forma reiterada por la CSJT, en la sent. N° 110 del 20/02/2018 dictada en la causa “Jimenez Vanessa Patricia c/Centros De Contacto Salta S.A. s/Cobro de pesos s/Instancia única” y en la Sent. N°1615, del 13/09/2019 “Casado María Sofía vs. Citytech S.A. y Telecom Argentina S.A. s/ Cobro de pesos”. En este último fallo citado, el máximo tribunal puntualizó que “ *[la] Resolución N° 782/10 del Ministerio del Trabajo*], de nivel colectivo y posterior a los hechos que nos convocan, aún cuando de su redacción (“ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de *call center* para terceros”) 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(CNAT, Sala I, <Rodrigues Verónica Libertad c.Teletech Argentina S.A. s/ Despido>, sentencia del 28/9/2011, cita online: AR/JUR/66215/2011) [...]En la misma línea interpretativa se sostuvo: <El precitado marco fáctico y normativo me lleva a coincidir con la expresa consideración efectuada por la sentenciante que me ha precedido en la que concluye que a través de la aludida resolución dictada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [N° 782/10] “quedó igualada la jornada de 6 hs. diarias o 36 semanales a las 48 horas de la jornada legal de trabajo, de modo tal que aquel trabajador de esta actividad que preste servicios durante 6 horas diarias o 36 hs. semanales, habrá de percibir una remuneración equivalente a otro empleado que trabaje 8 hs. diarias o 48 hs. semanales” (ver fallo fs. 440) [...] el Acta Acuerdo N° 872/10 firmada el 16/6/2010, luego homologada por el Ministerio de Trabajo por Resolución N° 782/2010 (dictada en el expediente 1.352.873/09), evidencia que las partes signatarias del CCT N° 130/75, mediante una de las fuentes autorizadas por el art. 198 LCT, redujeron el máximo legal para la actividad de «*call center*», de 8 horas diarias o 48 horas semanales a 6 horas diarias o 36 semanales, por tanto, debe considerarse que este último tope es la jornada habitual de aquella actividad a partir de la vigencia del Acuerdo en cuestión.”

Pasando al aspecto cuantitativo salarial y la diferencia entre lo percibido por un trabajador “Administrativo F” y el actor, de acuerdo a los recibos incorporados a la causa y tomando a modo de ejemplo el año 2016, previo al despido; y el mes anterior al distracto, surge que el actor (incluyendo el básico, premio por productividad y adicional nocturno) percibió durante el año 2016 los siguientes salarios: enero \$ 16.983,76; febrero \$ 16.859,44; marzo \$ 18.323,16; abril \$ 16.952,68; mayo \$ 19.200,00; junio \$ 21.316,92; julio \$ 20.384,57; agosto \$ 20.054,91; septiembre \$ 20.371,74; octubre \$ 19.281,45; noviembre \$ 21.883,70, y diciembre \$ 21.767,07; enero 2017 \$ 21.567,07.

A su vez, resulta que un empleado de la categoría “Administrativo F”, que hubiera cumplido la misma carga horaria que este (9 horas diarias y 45 horas semanales) incluyendo horas extras, debería haber percibido, conforme la escala salarial, en idéntico período los siguientes montos: enero \$ 18.337,01; febrero \$ 18.337,01; marzo \$ 18.337,01; abril \$ 22.003,89; mayo \$ 22.003,89; junio \$ 22.199,95; julio \$ 22.199,95; agosto \$ 22.199,95; septiembre \$ 22.199,95; octubre \$ 23.827,11; noviembre \$ 23.827,11, y diciembre \$ 23.827,11; enero 2017; \$ 25.305,83.

Por lo tanto, entre la suma que el actor percibió como empleado fuera de convenio durante el año 2016 y enero 2017 cotejado con el salario que hubiera percibido un empleado “Administrativo F”, de acuerdo a la escala salarial, surge una diferencia en detrimento del actor equivalente a los siguientes porcentajes: enero -7,38%; febrero -8,06%; marzo -0,08%; abril -22,96%; mayo -12,74%; junio -3,98%; julio -8,18%; agosto -9,66%; septiembre -8,24%; octubre -19,08%; noviembre -8,16%, y diciembre -8,65% y en enero de 2017 es de -14,77%.

En consecuencia, conforme las pautas antes consideradas y al comparar el monto que debió percibir el actor con un trabajador comprendido en la escala salarial como Administrativo F (máxima categoría contemplada en el CCT 130/75), considero que no luce razonable ni encuentra basamento fáctico el razonamiento de la sentencia que expresa que: “En concreto, considero que no se

encuentra acreditado que el actor tenga derecho a cobrar una “diferencia salarial”, ni que tenía derecho a cobrar un importe mayor al que percibió como ACM durante la relación y en su liquidación final, puesto que, resulta evidente -a la luz de las constancias y pruebas producidas en autos- que lo percibido por el actor se encontraba por encima (era mayor) que el monto que correspondía a un empleado dentro del convenio; e incluso comparativamente con un empleado de la mayor categoría administrativa, a la que se puede acceder en la actividad [...] Como consecuencia de todo lo expuesto considero que el salario devengado por el actor fue pactado en el marco de la buena fe, y no viola el orden público laboral, ya que no se encontraba por debajo de los pisos o mínimos legales, previstos por el CCT 130/75, sino que -por el contrario- el importe devengado y percibido era mayor (aproximadamente en un 20%), respecto de lo que le hubiese correspondido percibir a un agente dentro del CCT 130/75, en la mejor categoría de Empleado Administrativo (Administrativo F).”

Más aún, me permito señalar que en el pronunciamiento no se contempló que actor además de ser el un empleado fuera de convenio tenía un grado de jerarquía superior, en tanto que admite la parte demandada; en su misiva de despido; que Lescano tenía a su cargo supervisores. Por lo tanto, el actor tenía un grado de responsabilidad mayor que los supervisores a los cuales controlaba y que también se encuentran excluidos del salario previsto por convenio. Por ello entiendo que el fallo debía ponderar que el actor; por su jerarquía debería haber percibido una retribución mayor que los supervisores por ejemplo, circunstancia no considerada en el pronunciamiento.

Entiendo que es necesario indicar que al tratarse de un empleado cuyo salario no queda comprendido en la escala salarial de convenio no se pretende privar a la empleadora de su facultad de determinar el salario que percibirá el trabajador, pero la retribución debe guardar una razonable relación y proporcionalidad con lo que perciben los trabajadores de menor jerarquía en función al grado jerárquico y el nivel de responsabilidad superior que tenía el actor. En este sentido, la Corte provincial dijo *“De tal manera que, en cuanto concierne al personal excluido de convenio, el empleador conserva la prerrogativa, razonablemente discrecional, de definir la estructura y el nivel de sus remuneraciones, mientras no infrinja -claro está- los mínimos inderogables ni incurra en discriminaciones fundadas en algunos de los motivos prohibidos por el ordenamiento legal. Dentro de ese marco, y en la medida en que las retribuciones así definidas supongan una razonable compensación por el valor del puesto y reflejen en forma adecuada la relación jerárquica y funcional entre el personal incluido y excluido de convenio colectivo, no parece que resultase exigible al empleador -en ausencia de una norma imperativa o de un compromiso voluntariamente asumido- la obligación de mantener respecto del personal jerárquico un ritmo de incrementos necesariamente idénticos al del personal alcanzado por convenio colectivo o por una disposición legal”* (Ackerman, Mario E. -Director- *‘Tratado de Derecho del Trabajo’*, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2005, t. III, pág. 243/244).” (CSJT, sentencia N° 1.694 del 18-9-2019, *‘Guzmán, Luis Eduardo vs. Azucarera Juan M. Terán S.A. y otro s/ Diferencia salarial’*).” (CSJT, Sent. N° 2399, 16/12/2019, *“Servetto Dario Roberto vs. Propanorte SACIFI s/ Despido”*).

Por lo tanto, al no existir una razonable proporcionalidad cuantitativa y cualitativa entre el salario que percibió el actor y el cargo de importancia superior del cargo que este tenía, sin que haya una relación equilibrada con los salarios que percibieron personal subordinado al actor -Administrativo F- incluidos en la escala salarial de convenio, considero que yerra el fallo al declarar que no existen diferencias salariales a favor del accionante. Por lo tanto, corresponde revocar el punto I) de la parte resolutive de la sentencia, en cuanto al monto de la condena y en cuanto absuelve a la demandada del pago de las diferencias salariales en cuestión, correspondiendo su progreso.

Asimismo, siendo deber de este tribunal dictar la sustitutiva y conforme la pauta cuantitativa salarial antes desarrollada y acorde al nivel de responsabilidad y el grado jerárquico superior que tenía el trabajador; como gerente de proyecto a cargo de supervisores; y en uso de las facultades que tiene este tribunal de determinar la remuneración para supuestos como el planteado; en función de lo previsto en el art. 114 de la LCT; considero que resulta equitativo, razonable y ajustado a la

importancia de sus labores y grado de responsabilidad que tenía el actor que este hubiera percibido un salario equivalente al básico con adicionales previsto para un “Administrativo F” del CCT 130/75 más un 30%, compensatorio del ejercicio de un cargo de mayor jerarquía.

Más aún, en anterior resolución de este tribunal; en que se confirmó que existía solapamiento salarial respecto a un supervisor; jerárquicamente inferior al puesto del actor; en tal pronunciamiento se confirmó la sentencia que determinaba que tenía derecho un supervisor a percibir una remuneración igual a la de un “Administrativo F” del CCT 130/75 más un 20% (causa “Tirado Augusto Sebastián vs. Citytech S.A. s/Cobro de Pesos. Expte. N° 340/18”, 168 – Sent. N° 168 del 30/08/2021). Por ello, al detentar el actor una jerarquía superior a la de un supervisor debería haber percibido una remuneración mayor a la fijada para este último, siendo esto otro elemento que debe contemplarse para fijar el salario que debía percibir el accionante.

Conforme todo lo expuesto resulta admisible este agravio de la parte actora recurrente y, por aplicación del principio de coherencia, corresponde liquidar nueva planilla de sentencia, que contemple lo aquí resuelto, además de adecuar las costas y honorarios, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 713 de la Ley 6176, debiendo revocarse los puntos II) y III) de la sentencia recurrida.

Pasando ahora al planteo de la demandada, surge que esta; en su primer agravio; cuestiona la sentencia por errónea valoración de la prueba producida en referencia al despido.

Asevera que el fallo no toma en cuentas los antecedentes del trabajador, que fue sancionado en numerosas ocasiones no cuestionadas por el actor.

Afirma que la causal específica de despido fue correctamente notificada por carta documento cuya autenticidad y recepción es indubitada.

Expresa que la sentencia considera que la comunicación del despido es genérica, al no referirse a hechos puntuales, pero omite evaluar la última parte de la misiva de despido, en la que expresamente se hace referencia a los hechos concretos que dieron lugar al distracto con un acabado detalle de los motivos de la desvinculación.

Señala que no es seguro ni necesario y tampoco se afecta el derecho de defensa del trabajador indicar en la misiva de despido quién hizo la denuncia que se allí menciona y que la misma puede ser anónima y surtir el mismo efecto.

Respecto a la injuria que invoca su parte, expresa que la sentencia no valoró los testigos que presentó y que acreditan la existencia de los hechos y la gravedad de estos, máxime que el actor tenía un puesto jerárquico y debía dar el ejemplo, además de controlar a sus subordinados.

La parte actora, al contestar el traslado, discrepa con la demandada en cuanto a que la falta de detalles y precisión de la carta de desvinculación no afectó su derecho de defensa y transcribe lo expuesto en la sentencia al respecto.

Afirma que la demandada incumplió con la carga de la prueba, para intentar hacer valer el despido con causa que invoca, además, que su desvinculación contiene vicios formales en su comunicación.

Analizados los argumentos de las partes junto con las pruebas pertinentes obrantes en la causa y lo expuesto en la sentencia considero que corresponde rechazar este planteo de la demandada.

En efecto, examinada la carta documento de despido que la empleadora envió al trabajador el 20/02/2017 (CD 796725229), concuerdo con la decisión de la sentencia sobre que tal misiva no cumple con el requisito de precisión y claridad necesario exigido conforme el art. 243 de la LCT, en

base a los términos genéricos y ambiguos empleados por la demandada en tal epístola.

En efecto, la carta documento mencionada expresa: “Que a raíz de una denuncia realizada ante esta compañía lo que motivo el inicio de una serie de investigaciones para determinar la veracidad de las mismas y habiéndose comprobado a ciencia cierta las mismas, lo cual implica una violación de los deberes a su cargo y de la buena fe contractual que generan una irreversible pérdida de confianza de esta empresa (...), por medio del presente le notificamos que a partir del día de la fecha queda Ud. despedido con justa causa y por su exclusiva responsabilidad cabe aclarar que Ud. se desempeña como “Gerente de Proyecto” en la compañía, teniendo a su cargo varios supervisores y ellos a su vez, analistas de atención telefónica. Ello significa que por su nivel de responsabilidad corporativa dentro del proceso organizativo su accionar fue aún más grave y las consecuencias de ello igualmente proporcional por el impacto en los equipos de trabajo que tenía a su cargo. Puntualmente se comprobó que Ud. durante los últimos meses y sin ningún tipo de autorización constantemente se retiró anticipadamente de su puesto de trabajo como así también se retiraba de la empresa durante su jornada y regresaba luego de varias horas. Cabe aclarar que no existió ningún motivo para que ello ocurriese habida cuenta que sus responsabilidades únicamente se desarrollan en el establecimiento en que presta tareas. Como agravante se detectó para evitar el registro de sus salidas en oportunidades lo hizo por salidas de emergencia, situación completamente prohibida y que viola todo tipo de procedimiento interno de seguridad. A modo de ejemplo se le detallan las siguientes fechas sin perjuicio que el registro abarca varios meses y superan las 50 irregularidades: 1) 26/1/2017 se retiró a las 8.20 Pm cuando correspondía que lo hiciese a las 00 hs; 2) 25/1/2017 se retiró a las 8.54 Pm cuando correspondía que lo hiciese a las 00 hs; 3) 17/12/2016 ingreso a las 16.58 cuando correspondía que lo hiciese a las 15 hs. liquidación final de haberes y certificados art. 80 LCT a disposición en plazo de ley. Queda Ud. debidamente notificado” (sic- fs. 76).

La demandada menciona en la misiva rupturista que el actor cometió más de 50 irregularidades, pero no detalla la fecha en que acontecieron los hechos ni cómo pudo detectarse las mismas, limitándose a señalar “a modo de ejemplo” solo tres supuestos incumplimientos que habría cometido el actor, además, de referirse a que el trabajador cometió dichas faltas “en los últimos meses”, sin señalar la fecha y horario ni ningún otro dato que permita individualizar las más de 50 irregularidades a las que alude la empleadora, máxime que habla en la carta de un “registro” de tales incumplimientos, el cual no presentó en la causa.

Es sumamente importante informar y hacer conocer al trabajador en la carta de despido los datos de circunstancia tiempo y lugar de los incumplimientos concretos que la patronal le imputa al mismo; como causal para justificar la pérdida de confianza, requisito necesario para que el actor se encuentre en reales condiciones de poder ejercer en forma eficaz su derecho de defensa respecto a cada una de las más de 50 fallas que le imputa la empleadora y que éste sepa, sin lugar a dudas, cuál o cuáles son los hechos puntuales de los que se lo acusa, para justificar el despido.

Asimismo, en el supuesto de autos era necesario hacer saber el momento concreto y la forma en que la empleadora tomó conocimiento de los incumplimientos del trabajador que invoca -no acreditados en la causa-, para poder resguardar la vigencia del derecho de defensa del trabajador e impedir que con posterioridad se puedan agregar o cambiar tales hechos puntuales, además de ser un requisito indispensable para poder analizar la contemporaneidad entre tales hechos/incumplimientos y la sanción de despido, dispuesta por la patronal. Otra prueba de que la demandada incumple con los requisitos del art. 243 y que luego pretende modificar la causal de despido; al incorporar otros incumplimientos no mencionados en su misiva rupturista - como ser llegadas tardes o cortes de llamadas injustificadas-; es que en la contestación de demanda dijo: “Esa conducta reiterada de la trabajadora, quien no observó los llamados de atención que mi

mandante le advertía para que su desempeño fuera el correcto, cortando llamadas, llegando tarde y desobedeciendo las directivas de mi mandante, tal como debe cumplirse en el débito laboral, persistió hasta el final de la relación laboral” (fs.35 vta.).

Más aún, compulsada la prueba incorporada en la causa no obra elemento alguno que permita demostrar que la accionada efectuó la investigación que invoca en su misiva ni la existencia de la supuesta denuncia, a la que también alude en la carta documento, sin dar detalle alguno sobre la misma.

Debo señalar que correspondía a la demandada probar que cumplió acabadamente con los presupuestos formales necesarios exigidos en el art. 243 de la LCT para poder justificar su decisión extintiva, lo que no se demostró en la causa. Por el contrario, tal omisión en la individualización clara, concreta y precisa, con la debida indicación temporal de los incumplimientos a los que se alude en la misiva de despido, sitúa evidentemente al actor en una posición de indefensión, sin que probara que este conocía cabalmente todas y cada una de los incumplimientos considerados por la patronal.

Al no detallar la accionada con exactitud todas y cada una de las más de 50 irregularidades a las que alude en la carta de despido la patronal tampoco es posible examinar la verosimilitud de cada uno de tales incumplimientos en base a las pruebas rendidas en la causa y no permite contar con los datos necesarios para examinar, además de la contemporaneidad, la proporcionalidad de la medida.

A mayor abundamiento, tampoco existe prueba eficaz y convincente que demuestre que el actor cometió la falta genérica que le imputa la demandada de retirarse anticipadamente sin justificación y de manera reiterada de su trabajo en más de 50 oportunidades y menos aún se acreditó que lo hubiera realizado los días que indica “a modo de ejemplo” la misiva: 26/01/2017; 25/01/2017 7 17/12/2016, resultando ineficaz al efecto el testimonio de Adrián Alberto Alagastin (fs. 380).

La empleadora afirma en su epístola: “Puntualmente se comprobó que Ud. durante los últimos meses y sin ningún tipo de autorización constantemente se retiró anticipadamente de su puesto de trabajo como así también se retiraba de la empresa durante su jornada y regresaba luego de varias horas”, sin embargo, el único testigo que presentó la demandada; Adrián Alberto Alagastin; además de calificar que el despido fue con causa, afirmó que se debió a “las reiteradas llegada tarde, salidas anticipadas y ausencia en su puesto de trabajo durante su jornada” (respuesta 7°) y declaró que el comportamiento del actor no era bueno “ya que tenía reiteradas llegadas tarde y salidas anticipadas cuando no tenía autorización” (respuesta 5°).

Para analizar el testimonio anterior debe recordarse que la empleadora no mencionó en ningún momento en su misiva de despido alguna llegada tarde del actor y mucho menos que fuera algo reiterado en el actor y tampoco se probó que esto aconteció en forma alguna en la causa. Las aludidas llegadas tardes del actor. que declara el testigo, no invocadas como causal de despido, privan de fiabilidad y verosimilitud a sus dichos, los cuales no resultan convincentes ni persuasivos y carecen de aptitud, ante la generalidad de sus declaraciones, para acreditar la existencia de las más de 50 irregularidades que sostiene la patronal, razón por la cual es admisible la tacha planteada por la parte actora, al estar debilitada la fuerza y eficacia probatoria de la testimonial, de acuerdo al art. 384 de la Ley 6176.

Asimismo, debo señalar que en la carta de despido la demandada indica que hay un “registro” de las irregularidades del actor, pero no obra en autos ningún tipo de documentación que permita corroborar la existencia del mismo ni que el actor cometió en concreto las 50 irregularidades, a las que alude de manera abstracta en la mencionada carta de despido.

Más aún, la demandada fue intimada a exhibir “el legajo disciplinario” del actor” (fs. 159 y 165) y entre los instrumentos que presentó en la causa (fs. 166) no hay registro o elemento alguno que permita acreditar que el trabajador cometió algún incumplimiento a lo largo de todo su historial laboral de más de ocho años - a diferencia de lo que sostiene en el agravio respecto a la existencia de numerosas sanciones consentidas por el trabajador- y menos aún se probó las tres irregularidades que menciona, a modo de ejemplo, en su epístola de desvinculación.

En suma, al no observarse error en la ponderación probatoria y aplicación del derecho efectuada en la sentencia, conforme al principio de la sana crítica racional, al tomar la resolución de declarar injustificado el despido directo dispuesto por la demandada corresponde rechazar este agravio de la sociedad accionada y confirmar lo resuelto al respecto en el pronunciamiento examinado.

Pasando ahora a abordar el tema costas, surge que en el segundo agravio de la accionada, tal parte cuestiona la imposición de costas, al afirmar que del

monto histórico reclamado por “los actores” no prospera un porcentaje sensible. Indica que le agravia que le impongan el 100% de sus propias costas más el 50% de las del actor, cuando la demanda prospera por una proporción mucho menor equivalente al 33% y que rubros principales como diferencias salariales fueron rechazados en su totalidad, en tanto que el actor perdió en más de un 60% de la demanda. Corrido traslado, el actor manifiesta que también se agravió respecto a la imposición de costas, pero en sentido contrario, por considerar que son excesivamente cuantiosas para su parte y reproduce jurisprudencia.

El accionante, en el agravio segundo, cuestiona la forma en que se impusieron las costas en la sentencia por desproporcionada, al no considerar las injurias denunciadas, el defecto en la registración y el solapamiento salarial. Corrido traslado, la demandada no dijo nada al respecto.

Respecto a este planteo común de las partes tendientes a cuestionar la forma de imposición de costas de la sentencia, atento lo resuelto sobre la admisibilidad del recurso de apelación de la parte actora resulta inoficioso pronunciarme al respecto, por tornarse abstracto ambos agravios, en tanto que corresponde aquí adecuar el pronunciamiento y regular costas por lo actuado en primera instancia conforme a lo ahora resuelto.

COSTAS Y HONORARIOS: siendo deber de este tribunal adecuar las costas y honorarios por lo actuado en primera instancia a lo aquí resuelto (art. 713, CPCCT, supl.) y tal como anticipé al admitir el primer agravio del actor, corresponde revocar los puntos II) y III) de la sentencia recurrida, referidos a costas y honorarios.

Respecto a las costas por la actuación en primera instancia y conforme los fundamentos y el resultado arribado de progreso parcial de la demanda, no habiendo prosperado la indemnización del art. 2 de la Ley 25.323 y la multa del art. 80 de la LCT, considero equitativo prorratear las cosas e imponerlas en la siguiente proporción: la demandada deberá soportar sus propias costas más el 90% de las devengadas por el actor debiendo éste soportar el 10% de las propias (art. 108 Ley 6176)..

Sobre las costas generadas por esta instancia respecto al recurso de apelación interpuesto por el actor y su admisión parcial, conforme el principio general de la derrota al progresar el planteo principal y declararse abstracto el agravio referido a costas considero que corresponde imponer las mismas en su

totalidad a la demandada vencida (art. 105 y 107 Ley 6176).

En cuanto a la apelación interpuesta por la demandada, por aplicación del principio general de la derrota, corresponde imponerle el 100% de la totalidad de costas generadas con su recurso (art. 107 Ley 6176), conforme art. 824 Ley 9531.

De igual manera, corresponde practicar aquí nueva regulación de honorarios profesionales por lo actuado en primera y segunda instancia, por contar con los elementos necesarios al efecto (art. 20, primer párrafo, Ley 5480).

PLANILLA:

Ingreso: 09/06/2008

Egreso: 20/02/2017

Antigüedad: 8a 8m 11d

Categoría: Fuera convenio

Base de Cálculo

Adm. "F" CCT 130/75 \$ 18.848,59

Adicional 30%\$ 5.654,58

Total \$ 24.503,17

1) Indemnización por Antigüedad

\$ 24.503,17 x 9\$ 220.528,56

2) Indemniz.Sustitutiva del Preaviso

\$ 24.503,17 x 2 ms.\$ 49.006,35

3) SAC s/Preaviso

\$ 49.006,35 / 12\$ 4.083,86

4) Integración Mes de Despido

\$ 24.503,17 / 28 x 8 ds. \$ 7.000,91

5) SAC s/Integración Mes de Despido

\$ 7.000,91 / 12 \$ 583,41

6) SAC proporcional

\$ 24.503,17 / 360 x 50 ds. \$3.403,22

menos

Percibido s/recibo fs.70-\$2.995,43

Diferencia \$ 407,79

7) Vacaciones No Gozadas

\$ 24.503,17 / 25 x (21 / 360 x 50) \$ 2.858,70

menos

Percibido s/recibo fs.70-\$8.758,40

Diferencia \$ -

Total Rubros 1) a 7) al 20/02/17 **\$281.610,87**

Interés Tasa Activa 20/02/17 al 31/03/2023

\$ 281.610,87 x276,79% **\$ 779.470,73**

Total \$ reexp.al 31/03/2023 **\$1.061.081,60**

8) Diferencias Salariales

Debió

PeríodoPercibirPercibió Diferencias

mar-15 \$ 13.623,75 \$ 13.081,30 \$ 542,45

abr-15 \$ 15.939,79 \$ 13.306,30 \$ 2.633,49

may-15 \$ 15.939,79 \$ 15.421,39 \$ 518,40

jun-15 \$ 16.090,16 \$ 15.571,39 \$ 518,77

jul-15 \$ 16.090,16 \$ 15.571,39 \$ 518,77

ago-15 \$ 16.090,16 \$ 15.571,39 \$ 518,77

sep-15 \$ 16.090,16 \$ 15.232,45 \$ 857,71

oct-15 \$ 16.090,16 \$ 15.571,39 \$ 518,77

nov-15 \$ 17.465,39 \$ 16.983,76 \$ 481,63

dic-15 \$ 17.465,39 \$ 16.983,76 \$ 481,63

ene-16 \$ 17.465,39 \$ 16.983,76 \$ 481,63

feb-16 \$ 17.465,39 \$ 16.859,44 \$ 605,95

mar-16 \$ 17.465,39 \$ 17.139,16 \$ 326,23

abr-16 \$ 20.957,96 \$ 16.952,68 \$ 4.005,28

may-16 \$ 20.957,96 \$ 19.200,00 \$ 1.757,96

jun-16 \$ 21.153,82 \$ 20.835,48 \$ 318,34

jul-16 \$ 21.153,82 \$ 20.030,57 \$ 1.123,25

ago-16 \$ 21.153,82 \$ 20.054,91 \$ 1.098,91

sep-16 \$ 21.153,82 \$ 20.017,74 \$ 1.136,08

oct-16 \$ 23.269,20 \$ 19.281,45 \$ 3.987,75

nov-16 \$ 23.269,20 \$ 21.883,70 \$ 1.385,50

dic-16 \$ 23.269,20 \$ 21.767,07 \$ 1.502,13

ene-17 \$ 24.503,17 \$ 21.567,07 \$ 2.936,10

% T.Activa\$ InterésTotal \$ reexp.

PeríodoDiferenciasal 31/03/23Tasa Activaal 31/03/23

mar-15 \$ 542,45 329,03% \$ 1.784,81 \$ 2.327,26

abr-15 \$ 2.633,49 326,98% \$ 8.610,98 \$ 11.244,47

may-15 \$ 518,40 324,92% \$ 1.684,38 \$ 2.202,78

jun-15 \$ 518,77 322,87% \$ 1.674,96 \$ 2.193,74

jul-15 \$ 518,77 320,18% \$ 1.661,01 \$ 2.179,78

ago-15 \$ 518,77 318,76% \$ 1.653,64 \$ 2.172,41

sep-15 \$ 857,71 316,71% \$ 2.716,46 \$ 3.574,18

oct-15 \$ 518,77 314,65% \$ 1.632,32 \$ 2.151,09

nov-15 \$ 481,63 312,60% \$ 1.505,58 \$ 1.987,21

dic-15 \$ 481,63 310,54% \$ 1.495,65 \$ 1.977,28

ene-16 \$ 481,63 308,25% \$ 1.484,63 \$ 1.966,26

feb-16 \$ 605,95 305,88% \$ 1.853,48 \$ 2.459,43

mar-16 \$ 326,23 303,08% \$ 988,74 \$ 1.314,97

abr-16 \$ 4.005,28 300,37% \$ 12.030,65 \$ 16.035,92

may-16 \$ 1.757,96 297,66% \$ 5.232,73 \$ 6.990,69

jun-16 \$ 318,34 294,95% \$ 938,96 \$ 1.257,30

jul-16 \$ 1.123,25 292,28% \$ 3.283,05 \$ 4.406,30

ago-16 \$ 1.098,91 289,65% \$ 3.183,01 \$ 4.281,92

sep-16 \$ 1.136,08 287,02% \$ 3.260,79 \$ 4.396,87

oct-16 \$ 3.987,75 284,66% \$ 11.351,53 \$ 15.339,28

nov-16 \$ 1.385,50 282,44% \$ 3.913,21 \$ 5.298,71

dic-16 \$ 1.502,13 280,25% \$ 4.209,72 \$ 5.711,85

ene-17 \$ 2.936,10 278,20% \$ 8.168,24 \$ 11.104,34

Total \$ reexp.al 31/03/2023 \$ 112.574,04

Resumen Condena

Rubros 1) a 7) **\$1.061.081,60**

Diferencias Salariales **\$ 112.574,04**

Total \$ al 31/03/2023**\$1.173.655,64**

HONORARIOS: corresponde regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa durante el proceso principal. Atento al resultado arribado en la litis, a la naturaleza de la misma, y a que la suma por la que prospera la demanda es inferior al 50% del monto demandado, es de aplicación el artículo 50 inciso “2” de la ley 6.204, por lo que se toma como base regulatoria el 45 % de dicho monto reclamado, lo que arroja el siguiente resultado:

- Total \$ demanda reexpresada al 31/03/2023 = \$2.773.261,65

- Art. 50 inc. “2” ley N° 6.204 = \$2.773.261,65 x 45% = \$1.247.967,74

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 42 y concordantes de la ley N° 5.480 y 51 del CPL, se regulan honorarios de la siguiente manera:

1) Al letrado Miguel Angel NADER por su actuación en el doble carácter por el actor en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$270.809 (pesos doscientos setenta mil ochocientos nueve)(14%+55%), y por la reserva hecha a fs. 245 la suma de \$27.081 (pesos veintisiete mil ochenta y uno)(10%). 2) Al letrado Lucas Patricio PENNA por su actuación en el doble carácter por la accionada en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$193.435 (pesos ciento noventa y tres mil cuatrocientos treinta y cinco)(10%+55%, y por la reserva hecha a fs. 245 la suma de \$29.015 (pesos veintinueve mil quince)(15%). 3) Al perito contador CPN Alfredo C. MOHAMED por el informe pericial rendido en autos, la suma de \$49.919 (pesos cuarenta y nueve mil novecientos diecinueve)(4%).

Asimismo, corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en esta instancia, conforme lo prescribe el artículo 51 de la ley N° 5480.

A tales efectos, se tomará como base el monto de los honorarios regulados por el proceso principal, los que ascienden a las sumas de \$270.809 para el letrado Nader y \$193.435 para el letrado Penna.

Teniendo presente dichas bases regulatorias y lo dispuesto por el art. 51 de la Ley 5480, se regulan honorarios de la siguiente manera: 1) al letrado Miguel Angel NADER por su actuación en el recurso de apelación interpuesto por la parte actora la suma de \$94.783 (pesos noventa y cuatro mil setecientos ochenta y tres)(35% s/270.809), y por su actuación en el recurso de apelación interpuesto por la accionada la suma de \$81.243 (pesos ochenta y un mil doscientos cuarenta y tres)(30% s/270.809); y 2) al letrado Lucas Patricio PENNA por su actuación en el recurso de apelación interpuesto por la parte actora la suma de \$48.359 (pesos cuarenta y ocho mil trescientos cincuenta y nueve)(25% s/193.435), y por su actuación en el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada la suma de \$48.359 (pesos cuarenta y ocho mil trescientos cincuenta y nueve)(25% s/193.435). **ES MI VOTO.**

VOTO de la Sra. VOCAL GRACIELA BEATRIZ CORAI:

Por compartir los fundamentos vertidos por el Sr. Vocal Preopinante, me pronuncio en idéntico sentido. **ES MI VOTO.**

Por ello, este tribunal,

RESUELVE:

I.- ADMITIR el recurso de apelación deducido por el actor y revocar parcialmente el punto I) de la resolutive de la sentencia N° 93 del 17/03/2022 emitida por el Juzgado del Trabajo de la II° nominación del fuero capital, en lo referido al monto de la condena y la absolución a la demandada

de las diferencias salariales, disponiendo sustitutivamente: “I. ADMITIR la demanda promovida por LESCANO DIEGO CARLOS ROLANDO, DNI 28.681.633, con domicilio en Pedro G. Sal 1850 S. M. de Tucumán, contra de CITYTECH S.A., con domicilio en Adolfo de la Vega N° 345 de ésta ciudad capital. En consecuencia, se condena a ésta al pago de la suma total de \$1.173.655,64 (pesos un millón ciento setenta y tres mil seiscientos cincuenta y cinco con 64/100), por los conceptos de Indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/ preaviso, integración mes despido, SAC s/integración, preaviso y diferencias salariales. Asimismo, se resuelve ABSOLVER a la demandada del pago de la suma reclamada y correspondiente al concepto de multa Art. 2 ley 25.323, art. 80 LCT, por lo considerado.”, de acuerdo a lo tratado. **II.- REVOCAR** el punto II) de la resolutive de la sentencia recurrida, referido a costas e imponerlas, por lo actuado en primera y segunda instancia, conforme lo considerado. **III. REVOCAR** el punto III) de la sentencia recurrida, referido a honorarios y regular por lo actuado, en primera y en segunda instancia, de la siguiente manera: 1) al letrado Miguel Angel NADER las sumas de \$270.809 (pesos doscientos setenta mil ochocientos nueve), \$27.081 (pesos veintisiete mil ochenta y uno), \$94.783 (pesos noventa y cuatro mil setecientos ochenta y tres) y \$81.243 (pesos ochenta y un mil doscientos cuarenta y tres); 2) al letrado Lucas Patricio PENNA las sumas de \$193.435 (pesos ciento noventa y tres mil cuatrocientos treinta y cinco), \$29.015 (pesos veintinueve mil quince), \$48.359 (pesos cuarenta y ocho mil trescientos cincuenta y nueve) y \$48.359 (pesos cuarenta y ocho mil trescientos cincuenta y nueve); y 3) al perito contador CPN Alfredo C. MOHAMED la suma de \$49.919 (pesos cuarenta y nueve mil novecientos diecinueve).

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

CARLOS SAN JUAN GRACIELA BEATRIZ CORAI

Ante mí:

INA M. AGÜERO HINZ

cabm

Actuación firmada en fecha 28/04/2023

Certificado digital:
CN=AGUERO HINZ Ina Mareile, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27309200263

Certificado digital:
CN=SAN JUAN Carlos, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 23080684479

Certificado digital:
CN=CORAI Graciela Beatriz, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27202186195

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