Expediente: **211/22**
Carátula: **BELTRAN JORGE EMANUEL Y OTROS C/ CITYTECH S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO VIII**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **24/08/2023 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20331639479 - CITYTECH S.A., -DEMANDADO
20331637913 - PALOMARES, LUCAS GABRIEL-ACTOR
20331637913 - SALAZAR GUTIERREZ, MAXIMILIANO ALEJANDRO-ACTOR
20331637913 - HASSAN, NAIR YANELLA-ACTOR
20331637913 - MARTINEZ LORENZO, NAYLA AYELEN-ACTOR
20331637913 - CAPDEVILA, CYNTHIA LORENA-ACTOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
20167843256 - PEDROSA PABLO ALEJANDRO
20331637913 - LAMAS, JUAN EDUARDO-ACTOR
20331637913 - SOSA, ANGEL MAXIMILIANO-ACTOR
20331637913 - CARABAJAL, JORGE DANIEL-ACTOR
20331637913 - BELTRAN, JORGE EMANUEL-ACTOR

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO VIII

ACTUACIONES N°: 211/22

H103084587714

JUICIO: BELTRAN JORGE EMANUEL Y OTROS c/ CITYTECH S.A. s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N° 211/22

San Miguel de Tucumán, 23 de agosto de 2023

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

RESULTA:

Que se presenta en autos el letrado Miguel Angel Nader, matrícula profesional n° 8136, en representación de los actores: JORGE EMANUEL BELTRAN, DNI N° 33.756.722, domiciliado en el barrio Nestor Kirchner, manzana 20, lote 9, de la ciudad de San Miguel de Tucumán; CYNTHIA LORENA CAPDEVILA, DNI N° 28.290.221, domiciliada en calle Lola Mora n° 161, Barrio Parque, de ésta ciudad; JORGE DANIEL CARABAJAL, DNI N° 41.375.830, domiciliado en el barrio Parque Sur, manzana J, casa 11, de ésta ciudad; NAIR YANELLA HASSAN, DNI N° 36.224.287, domiciliada en calle 25 de Mayo n° 1590, de la ciudad de San Miguel de Tucumán; JUAN EDUARDO LAMAS, DNI N° 28.856.481, domiciliado en calle Muñecas n° 1785 de la misma ciudad; NAYLA AYELEN MARTINEZ LORENZO, DNI N° 37.502.520, domiciliada en calle Santa Fe n° 81, piso 3°, departamento A, de ésta ciudad; LUCAS GABRIEL PALOMARES, DNI N° 35.809.868, domiciliado en el barrio Los Pinos, Pasaje 1° Mayo, manzana B, lote 9, de la ciudad de Alderete, de ésta

provincia; MAXIMILIANO ALEJANDRO SALAZAR GUTIERREZ, DNI N° 36.839.385, domiciliado en calle Bolivar n° 3219, de la ciudad de San Miguel de Tucumán; ANGEL MAXIMILIANO SOSA, DNI N° 39.575.385, domiciliado en el pasaje Sanchez Lohoria n° 1994, de ésta ciudad. Justifica las personerías invocadas mediante los poderes ad litem que acompaña.

Inicia demanda por cobro de pesos en contra de Citytech SA, CUIT N° 30-70908678-9, con domicilio en avenida Adolfo de la Vega n° 345 de esta ciudad; por la suma de $20.498.450,3 en concepto de indemnización por despido, indemnización por preaviso omitido, SAC s/ preaviso, integración mes de despido, días trabajados del mes en que se produjo el despido, SAC s/ integración mes de despido, vacaciones proporcionales, SAC proporcional primer semestre del 2022, multa del art. 80 de la LCT, multa del art. 2 de la Ley 25.323, DNU n° 34/2019 y sus prórrogas: como así también diferencias salariales de cada uno de los actores accionantes, a saber:

1- el Sr. JORGE EMANUEL BELTRAN, reclama la suma de $2.054.325,03 (diferencias salariales por los períodos de febrero a diciembre de 2020, enero a diciembre del 2021 y enero del 2022);

2- la Sra. CYNTHIA LORENA CAPDEVILA, la suma de $1.493.934,99 (diferencias salariales por los períodos de enero a diciembre de 2020 y de enero a diciembre del 2021);

3- el Sr. JORGE DANIEL CARABAJAL, la suma de $1.396.478,83 (diferencias salariales por los períodos de enero a diciembre de 2020 y de enero a diciembre del 2021);

4- la Sra. NAIR YANELLA HASSAN, la suma de $1.438.245,76 (diferencias salariales por los períodos de enero a diciembre de 2020 y de enero a diciembre del 2021);

5- el Sr. JUAN EDUARDO LAMAS, la suma de $1.934.148,16 (diferencias salariales por los períodos de enero a diciembre de 2020 y de enero a diciembre del 2021);

6- la Sra. NAYLA AYELEN MARTINEZ LORENZO, la suma de $2.252.950,79 (diferencias salariales por los períodos de enero a diciembre de 2020, enero a diciembre del 2021);

7- el Sr. LUCAS GABRIEL PALOMARES, la suma de $2.367.297,54 (diferencias salariales por los períodos de febrero a diciembre de 2020, enero a diciembre del 2021 y enero del 2022);

8- el Sr. MAXIMILIANO ALEJANDRO SALAZAR GUTIERREZ, la suma de $1.667.740,32 (diferencias salariales por los períodos de enero a diciembre de 2020 y de enero a diciembre del 2021);

9- el Sr. ANGEL MAXIMILIANO SOSA, la suma de $1.424.323,45 (diferencias salariales por los períodos de enero a diciembre de 2020 y de enero a diciembre del 2021).

Además la Sra. Martínez Lorenzo reclama la indemnización agravada por maternidad.

Todo ello de acuerdo con las consideraciones de hecho y derecho que exponen en su demanda, y conforme con las planillas que forman parte de la misma, con más sus intereses, gastos y costas.

Sostiene que todos los accionantes tenían la calificación profesional de Agentes y que estaban encuadrados en la categoría de Administrativo B, siendo sus tareas específicas la atención telefónica de llamadas salientes y entrantes, asesoramiento y venta de productos correspondientes a la campaña asignada. Agrega que cumplían sus jornadas laborales en el call center ubicado en calle Junín n° 168 de ésta ciudad; y que recibieron capacitaciones semanales y quincenales, fuera de los horarios normales de trabajo.

Expresa que el Sr. JORGE EMANUEL BELTRAN, ingresó a trabajar para la demandada el 28/4/2014. Señala que la jornada de trabajo era de 6 horas diarias, 5 días a la semana, de lunes a viernes de 8.30 a 14.30 hs. Afirma que la relación laboral finalizó el 3/1/2022 por despido indirecto fundado en injurias graves.

Sostiene que la Sra. CYNTHIA LORENA CAPDEVILA, ingresó a trabajar para la demandada el 31/10/2016. Señala que su jornada de trabajo era de 5 horas diarias, 5 días a la semana, de Lunes a Viernes de 11 a 16 hs. Afirma que la relación laboral finalizó el 1/12/2021 por despido indirecto fundado en injurias graves.

Alega que el Sr. JORGE DANIEL CARABAJAL ingresó a trabajar para la demandada el 8/5/2017, denunciando que su jornada de trabajo era de 6 horas diarias, 5 días a la semana, de sábados a miércoles de 19.00 a 1.00 hs. Afirma que la relación laboral finalizó el 29/12/2021 por despido indirecto fundado en injurias graves.

Aduce que la Sra. NAIR YANELLA HASSAN ingresó a trabajar para la demandada el 27/3/2017. Denuncia que su jornada de trabajo era de 6 horas diarias, 5 días a la semana, de lunes a viernes de 9.00 a 15.00 hs; siendo su fecha de egreso el 17/12/2021 por despido indirecto fundado en injurias graves.

Describe que el Sr. JUAN EDUARDO LAMAS ingresó a trabajar para la demandada el 12/12/2011, denunciando que su jornada de trabajo era de 5 horas diarias, 5 días a la semana, de domingos a jueves de 20.00 a 1.00 hs. Afirma que la relación laboral finalizó el 3/12/2021 por despido indirecto fundado en injurias graves.

Cuenta que la Sra. NAYLA AYELEN MARTINEZ LORENZO, ingresó a trabajar para la demandada el 01/4/2016. Señala que su jornada de trabajo era de 6 horas diarias, 5 días a la semana, de lunes a viernes de 09.00 a 15.00 hs. Afirma que la relación laboral finalizó el 27/12/2021 por despido indirecto fundado en injurias graves.

Señala que el Sr. LUCAS GABRIEL PALOMARES ingresó a trabajar para la demandada el 6/12/2010, denunciando que su jornada de trabajo era de 6 horas diarias, 5 días a la semana, de martes a sábados de 9.00 a 15.00 hs. Afirma que la relación laboral finalizó el 10/01/2022 por despido indirecto fundado en injurias graves.

Reseña que el Sr. MAXIMILIANO ALEJANDRO SALAZAR GUTIERREZ ingresó a trabajar para la demandada el 05/05/2014. Denuncia que su jornada de trabajo era de 6 horas diarias, 5 días a la semana, de lunes a viernes de 8.00 a 14.00 hs; siendo su fecha de egreso el 30/12/2021 por despido indirecto fundado en injurias graves.

Señala que el Sr. ANGEL MAXIMILIANO SOSA ingresó a trabajar para la demandada el 01/6/2017, denunciando que su jornada de trabajo era de 6 horas diarias, 5 días a la semana, de lunes a viernes de 15.00 a 21.00 hs. Afirma que la relación laboral finalizó el 21/12/2021 por despido indirecto fundado en injurias graves.

Expone respecto a las condiciones laborales de los actores en el desempeño de sus tareas durante la relación de dependencia para la accionada y señala que las capacitaciones o coaching se hacían una hora antes o después de la jornada de labor pactada; que disponían de un tiempo muy limitado para hacer uso del baño y de descanso dentro del horario de trabajo. Asimismo asegura que tenían intervalos mínimos de segundos entre una llamada y la otra, lo que de ninguna manera permitía que el agente pueda atender al cliente con la calidad pretendida por la patronal, causando desgaste físico, emocional y psicológico.

Añade que los sistemas informáticos eran disfuncionales y estaban dañados, basándose la paga en el "logueo" o registración informática, y que si la computadora no funcionaba, la luz se cortaba o el sistema no lograba tomarlo, los minutos del agente no registrados en el sistema se reflejaban en una merma en sus haberes mensuales implicando un "ajuste de horas". Respecto a las herramientas de trabajo indica que los hardware estaban averiados, los auriculares dañados y sillas sin respaldo eran utilizadas por 6 horas por los trabajadores en perjuicio de su salud, sufriendo además el acoso constante de personal jerárquico que les imponía comportamientos inhumanos y descuentos injustificados en sus remuneraciones.

Destaca que estas circunstancias que provocan desgaste físico y psíquico a los trabajadores de Call Center, sumado a lo intenso de las jornadas laborales, hacen inequitativo el pago de las remuneraciones en forma proporcional a las horas trabajadas y que por el contrario, las “especiales condiciones en las que se desempeñan” justifican la aplicación del art. 8 de la Resolución 782/2010 del MTEySS sobre jornada laboral para trabajadores de call center o centros de contacto.

Expone que a partir de las condiciones insalubres para este tipo de labor que desarrollan los trabajadores en los Centros de Contacto o Call Centers, se llevó a cabo el Acuerdo entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (Faecys) por la parte sindical, y la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa y la Cámara Argentina de Comercio, por la parte empresarial, que establece en su Art. 8: “Ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de call center para terceros y conforme las previsiones del art. 198 LCT las partes convienen que dichas empresas podrán contratar personal para prestar éstas tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas” previendo por sus “condiciones especiales” una jornada reducida.

Expresa que los actores se han desempeñado dentro de la actividad de Centro de Contactos o “Call Center” según lo dispuesto en Resolución N° 782/2010 del Ministerio de Trabajo de la Nación que homologa el acuerdo celebrado entre los representantes de la parte empresarial y la sindical. Esto fue lo que motivó que, en una adecuada interpretación lógica y jurídica, se equiparara la jornada laboral completa de 8 horas diarias y 48 horas semanales para todo empleado de comercio (CCT 130/75) a la jornada laboral de 6 horas diarias, y 36 horas semanales prevista para los trabajadores de Centros de Contactos en todos sus efectos, es decir que para el supuesto de trabajadores de call center que se desempeñan con las jornadas laborales máximas previstas para su actividad (36 horas semanales), les corresponde igual remuneración que para el resto de los trabajadores encuadrados en el mismo convenio colectivo para su jornada máxima (la cual es de 8 horas diarias y 48 semanales).

Concluye que los actores se desempeñaron siempre con jornadas de 6 horas diarias, cinco días a la semana, totalizando 30 horas semanales, lo que supera las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad, tanto diaria, como semanal (según lo dispuesto en el art. 8° de la Resolución 782/2010 del MTE y SS), por lo que tenían derecho al cobro de una remuneración por jornada completa, conforme con lo previsto en el art. 92 ter de la LCT.

Respecto al distracto, manifiesta que cada uno de los actores remitió los respectivos telegramas colacionados intimando a la accionada a que ajuste su conducta a derecho y a la buena fe contractual y abone las diferencias salariales adeudadas en base a la defectuosa registración por parte de la empleadora, toda vez que los actores cumplían una carga de entre 25 a 30 hs semanales de labor siendo estas jornadas superiores a las 2/3 de la jornada máxima de la actividad (36 horas semanales). En consecuencia, al existir un exceso en sus prestaciones en base al art. 92 ter de la LCT y según esos parámetros, solicitaron que se proceda al pago de una jornada completa y las

diferencias salariales que surgieren de los períodos no prescriptos. Rechazan la aplicación del CCT E1622/19 y 781/2020 y adhieren a la aplicación del CCT 130/75. Tales intimaciones se efectuaron bajo apercibimiento de que en caso de silencio o negativa a sus prerrogativas, los trabajadores se considerarían gravemente injuriados y despedidos por exclusiva responsabilidad de la empleadora.

Manifiestan que la empresa rechazó el reclamo de los trabajadores accionantes por no coincidir con la realidad de los hechos, negando que exista deficiencia registral alguna ni que se le adeuden diferencias salariales de algún tipo como así también que los trabajadores cumplieran jornadas en exceso de las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad como falsamente denuncia. Así también les negaban que le sean inoponibles los CCT 1622/2019 y 781/2020, por lo que los exhortaban a evitar realizar falsos reclamos, y a que cumplan con el débito laboral y ajusten su comportamiento a las previsiones del art. 63 de la LCT.

Refiere que ante las mútliples injurias especificadas y la falta de cambio de la postura de la empleadora, los accionantes hicieron efectivo el apercibimiento, se consideraron injuriados y en situación de despido indirecto por exclusiva responsabilidad de la demandada. Intimaron a que se les abonen los rubros indemnizatorios, salarios y diferencias salariales, e intimaron a que les hagan entrega de los certificados del art. 80 de la LCT. Todo bajo apercibimiento de accionar judicialmente con las consecuencias del art. 2 ley 25.323.

Plantea la inconstitucionalidad de las disposiciones relativas a la remuneración dispuestas tanto en la Resolución 1909/19 (homologatoria del acuerdo de empresa entre Citytech S.A. Y S.E.O.C.) como en el CCT 781/2020.

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 consideran aplicable al presente caso, acompaña documentación, practica planillas de liquidaciones de los rubros reclamados por cada uno de los actores, 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 el letrado Lucas Patricio Penna, matrícula profesional n° 7855 en el carácter de apoderado de Citytech SA, con domicilio legal en Avda. Adolfo de la Vega n° 345 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, niega e impugna de forma específica los telegramas colacionados laborales remitidos por cada uno de los actores, los que describe según las fechas, y menciona que fueron transcriptos en la demanda. Los mismos serán detallados mas adelante al tratar la prueba ofrecida en este proceso.

Seguidamente procede a dar su versión de los hechos y afirma que los actores se desempeñaron para la demandada cumpliendo tareas de agentes en la categoría 4 del CCT 1622/19 (ni Administrativos. A/B, ni Vendedores B del CCT 130/75).

Expresa que el Sr. JORGE EMANUEL BELTRAN, prestaba una jornada laboral de 6 horas, de lunes a viernes de 08.30 a 14.30 horas, desde el 28/04/2014 hasta 03/1/22 fecha en que el actor se da por despedido invocando una causal inexistente.

Sostiene que la Sra. CYNTHIA LORENA CAPDEVILA prestaba una jornada laboral de 5 horas; de lunes a viernes de 15 a 20 horas; desde el 31/10/2016 hasta 1/12/2021, fecha en que la actora se da por despedida invocando una causal inexistente.

Alega que el Sr. JORGE DANIEL CARABAJAL prestaba una jornada laboral de 6 horas, de lunes a viernes de 15 a 21 horas; desde el 08/05/2017 hasta 01/01/2022 fecha en que el actor se da por despedido invocando una causal inexistente.

Aduce que la Sra. NAIR YANELLA HASSAN prestaba una jornada laboral de 6 horas, de lunes a viernes de 8.30 a 14.30 horas, desde el 27/3/17 hasta 17/12/2021 fecha en que la actora se da por despedida invocando una causal inexistente.

Describe que el Sr. JUAN EDUARDO LAMAS prestaba una jornada laboral de 6 horas, de lunes a viernes de 9 A 15 horas, desde el 12/12/2011 hasta 3/12/2021 fecha en que el actor se da por despedido invocando una causal inexistente.

Cuenta que la Sra. NAYLA AYELEN MARTINEZ LORENZO, prestaba una jornada laboral de 6 horas, de lunes a viernes de 8 a 14 horas, desde el 1/4/2016 hasta 27/12/2021 fecha en que la actora se da por despedida invocando una causal inexistente.

Señala que el Sr. LUCAS GABRIEL PALOMARES prestaba una jornada laboral de 6 horas, de lunes a viernes de 9 a 15 horas, desde el 06/12/2010 hasta 10/01/2022 fecha en que el actor se da por despedido invocando una causal inexistente.

Reseña que el Sr. MAXIMILIANO ALEJANDRO SALAZAR GUTIERREZ prestaba una jornada laboral de 6 horas, de lunes a viernes de 8 a 14 horas, desde el 05/05/2014 hasta 01/01/2022 fecha en que el actor se da por despedido invocando una causal inexistente.

Señala que el Sr. ANGEL MAXIMILIANO SOSA prestaba una jornada laboral de 6 horas, de lunes a viernes de 15 a 21 horas, desde el 01/06/2017 hasta 21/12/2021 fecha en que el actor se da por despedido invocando una causal inexistente.

Destaca que los salarios de los actores se abonaban conforme categoría 4 del CCT de Empresa 1622/2019E, los cuales parten de las escalas salariales previstas en el art. 9 del CCTE, según la jornada laborada, las cuales luego fueron actualizadas en los mismos términos que los acuerdos de FAECyS, tal y como lo establece la última parte de dicho artículo.

Expone que los actores cumplían con la jornada laboral de 6 horas y 5 horas diarias (respectivamente) durante cinco días a la semana, es decir que cumplían con la jornada reducida prevista por el convenio empresa firmado por los trabajadores, y por ende se les abonaban las remuneraciones conforme las escalas salariales en él previstas, lo que demuestra que el reclamo de diferencias salariales y aplicación de la jornada completa es absolutamente improcedente, toda vez que la jornada se les abonaba conforme a derecho, esto es, conforme con el convenio empresa y LCT.

Expone que los actores, de modo absolutamente intempestivo, procedieron a realizar reclamos que de ningún modo se condicen con la realidad, pretendiendo el cobro de supuestas diferencias salariales en razón de que erróneamente manfiestan estar registrados como administrativos B del CCT 130/75 (lo cual no es verdad ya que se encuentran registrados con Categoría 4 del CCT 1622/19 E). Ante ello consideran que les corresponde percibir remuneraciones como si fueran empleados a jornada completa del CCT 130/75, el que no resulta aplicable a los empleados de su mandante, y por ende no resulta aplicable el art. 92 ter LCT, ya que no se registran como empleados a tiempo parcial; menos aun existen diferencias salariales, ya que se les abonaba conforme a las escalas salariales del Convenio aplicable (el CCT 1622/2019) Subraya que su mandante no contesta en forma tardía, ni guarda silencio ante las intimaciones de los actores, como lo manifiesta la actora en su demanda, sino que contesta en tiempo y forma, en los términos de las respectivas cartas

documentos remitidas a los actores, las que detalla y transcribe.

Aduce que es clara la postura rupturista de los accionantes, quienes no intentaron mantener la relación laboral y sin siquiera esperar un tiempo prudencial la respuesta de Citytech, proceden a darse por despedidos alegando motivos que de ningún modo pueden considerarse causal suficiente de despido, con el solo fin de enriquecerse a costa de su mandante.

Respecto a la aplicación del art. 92 LCT que pretenden los actores, aclara que su mandante suscribió un convenio especial con el Sindicato de Empleados y Obreros del Comercio (SEOC) ante la Secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia, Homologado por ese Organismo laboral y por el MTESS, en virtud del cual se estipulan las condiciones especiales de trabajo para los empleados de la empresa adheridos a dicho gremio. Por ello aduce que esta relación laboral no puede considerarse dentro de lo previsto en el art. 92 ter de la LCT que intenta aplicar la actora, al prever el convenio de empresa una jornada laboral máxima de 36 horas semanales, contemplando escalas salariales propias que determinan la inaplicabilidad de las contempladas por el CCT 130/75.

Sostiene que el convenio se encuentra vigente desde la fecha de su celebración, ocurrida el 14/08/17, y que tiene plena legitimidad y aplicabilidad al haber sido aprobado por la autoridad administrativa competente.

Por lo expuesto, solicita se rechace la demanda con expresa imposición de costas.

Impugna las planillas de rubros reclamados por cada uno de los actores. Resalta que se puso a disposición de los actores la liquidación final y los certificados del art. 80 LCT, lo que torna improcedente la multa del art. 80 LCT. Asimismo rechaza que deba pagar su poderdante las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245, como así tampoco las multas del art. 2 ley 25.323 y duplo del DNU 34/2019. Niega y rechaza la validez y autenticidad de toda la documentación adjuntada por los actores y en particular todos los telegramas remitidos por los accionantes. Denuncia el domicilio donde se encuentra a disposición la documentación laboral y contable, efectuando reserva del caso federal. Adjunta documentación en fecha 2/5/2022.

Abierta la causa a pruebas, el 30/6/2022 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 la parte demandada.

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 exhibición de documentación: producida.

- parte demandada: 1) prueba documental: producida; 2) prueba informativa: producida; 3) prueba reconocimiento: producida; 4) prueba pericial contable: producida.

Presentados los alegatos por ambas partes en tiempo y forma, por providencia de fecha del 3/5/2023 se corrió vista al agente fiscal del turno.

El 12/5/2023 emite dictamen el Ministerio Público Fiscal,quien expone que a su criterio correspondería hacer lugar al planteo articulado en autos por la parte actora.

Mediante providencia del 18/5/2023 se llaman los autos a despacho para dictar sentencia definitiva, la que notificada y firme, deja 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 entre Citytech y los actores JORGE EMANUEL BELTRAN, CYNTHIA LORENA CAPDEVILA, JORGE DANIEL CARABAJAL, NAIR YANELLA HASSAN, JUAN EDUARDO LAMAS, NAYLA AYELEN MARTINEZ LORENZO, LUCAS GABRIEL PALOMARES, MAXIMILIANO ALEJANDRO SALAZAR GUTIERREZ, ANGEL MAXIMILIANO SOSA; **b)** las fechas de inicio de las relaciones laborales de los actores, ocurridas en fechas 28/4/2014, 31/10/2016, 8/5/2017, 27/3/2017, 12/12/2011, 1/4/2016, 6/12/2010, 5/5/2014, 1/6/2017, respectivamente;**c)** la jornada laborada de 6 horas diarias, 5 días a la semana de los actores Beltrán, Carabajal, Hassan, Martínez Lorenzo, Palomares, Salazar Gutiérrez y Sosa; **d)** la jornada laborada de 5 horas diarias, 5 días a la semana de la actora Capdevila; **e)** que la jornada habitual y máxima de la actividad es de 6 horas diarias y 36 horas semanales; **f)** la extinción de los vínculos laborales existentes entre las partes litigantes producida por despido indirecto; **g)** que la accionada abonaba las remuneraciones de los actores en forma proporcional a la jornada laboral o tiempo trabajado; **h)** que la accionada es una empresa de telecomunicaciones del tipo de "callcenter".

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)** Convenio colectivo aplicable; **2)** Tareas y categorías que cumplían los actores; **3)** Jornada de trabajo del actor Lamas; **4)** el encuadre normativo de las jornadas laborales que cumplían los actores y la remuneración que debía abonar la demandada por esa jornada; **5)** extinción de los contratos de trabajo: fecha y justificación de los despidos indirectos; **6)** inconstitucionalidad de las disposiciones relativas a la remuneración del CCT 781/2020; **7)** la procedencia de los rubros e importes reclamados y, en su caso, los intereses aplicables; **8)** costas y honorarios.

III.- 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:

1.1.- CPA n° 1: en relación a la documentación adjuntada por la actora con su demanda, cabe destacar que si bien en su responde la demandada niega e impugna los telegramas obreros adjuntados con la demanda, tales misivas se consideran auténticas atento al informe del Correo Oficial de la República Argentina S.A., expedido en cumplimiento de lo solicitado en el cuaderno n° 2 de prueba de la actora, que señala que son auténticas las 34 misivas acompañadas por la parte actora y que fueron remitidas por los actores a Citytech SA. Así también la entidad postal informa respecto a las fechas de recepción de las misivas por Citytech S.A..

En consecuencia, en atención al referido informe y a lo normado por el art. 88 CPL en relación a las restantes misivas que no fueron objeto de pronunciamiento por parte de la demandada, propicio

declarar la autenticidad de la totalidad de las piezas postales acompañadas por la parte actora, documentación que será considerada en la presente resolución. Así lo declaro.

1.2.- CPD n° 1: La demandada ofrece como instrumental: fichas personales y legajos de cada uno de los actores; el intercambio epistolar tenido entre las partes; Certificaciones de Servicios y Remuneraciones y Certificados de Trabajo del art. 80 de la LCT; el Convenio Colectivo firmado entre Citytech y SEOC; Homologación de Convenio pasado por ante el Ministerio de Trabajo de la Nación.

- Respecto de las fichas personales, los legajos de los actores, los recibos de haberes, el Alta de AFIP y las misivas intercambiadas durante el intercambio epistolar: los actores Beltrán, Salazar Gutiérrez y Sosa (en fecha 30/5/22); Carabajal, Hassan, Capdevila, Lamas (en fecha 1/6/22); y Palomares y Martínez Lorenzo (en fecha 2/6/22), reconocieron como auténticas y de su autoría las firmas insertas en la documentación adjuntada por Citytech S.A., la recepción de las cartas documentos enviadas por la accionada a su parte y la autenticidad de los telegramas adjuntados con el responde y que fueran remitidos por los accionantes. En consecuencia, tengo por auténtica y reconocida la documental antes citada y por recepcionadas las cartas documentos enviadas por Citytech SA a los actores, la que será considerada para el dictado de la presente sentencia. Atento a ello cabe tener por acreditados estos hechos y considerarlos en la presente resolución. Así lo determino.

- En cuanto a lasCertificaciones de Servicios y Remuneraciones y Certificados de Trabajo previstos por el art. 80 de la LCT: las mismas no se encuentran firmadas por los actores, por lo que no es documentación que pueda serles atribuidas a éstos últimos en los términos del art. 88 CPL atento a que -sin la firma de los actores que defina su aceptación y reconocimiento-, tales documentos son declaraciones unilaterales de la demandada ante los organismos de contralor.

Sin embargo, es documentación acompañada por la demandada y -reitero- los datos allí informados son declaraciones unilaterales de la empleadora, por lo que se tienen por reconocidos por ella los extremos que en dichos instrumentos pretende hacer valer. Así lo dispongo.

- El Convenio Colectivo firmado entre Citytech y SEOC; Homologación de Convenio pasado por ante el Ministerio de Trabajo de la Nación: serán analizados en oportunidad de desarrollar el encuadre normativo aplicable a los trabajadores en consonancia con el resto de la prueba informativa rendida en autos. Así lo considero.

2.- Prueba informativa (CPA n° 2): además del informe ya señalado en el punto anterior (remitido por el Correo Oficial de la República Argentina), obra en autos los de AFIP y SEOC, 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.- Cuaderno de Prueba de exhibición de documentación de la parte actora (CPA N° 3): la parte actora solicita la exhibición a la accionada de la siguiente documentación: tarjetas de asistencia y/o planillas de control de horarios de entrada y salida de los actores desde los comienzos de la relación laboral; libro de remuneraciones; documentación contable referida a los actores; contratos de trabajo suscritos por las partes del día de inicio de la actividades del actor con sus anexos; exámenes preocupacionales previa contratación del trabajador; legajos disciplinarios.

La parte demandada acompaña únicamente documentación del Sr. Beltrán (hojas móviles simples del Libro Ley 20.744, planillas de horarios y estudios médicos)

Es así que al no haber acompañado la totalidad de la documentación requerida por la parte trabajadora, quien la intimara en los términos de los arts. 91 y 61 del CPLT, podrán aplicársele las sanciones contenidas en los mismos. Así lo declaro.

4.- Prueba informativa (CPD n° 2): respectivamente se acompañan en los presentes cuadernos de pruebas los informes de SEOC y de la SET. Los mismos contienen datos que resultan conducentes para la resolución de las cuestiones controvertidas; atento a que ninguno de ellos fue objeto de impugnación por ninguna de las partes, serán considerados a tales efectos. Así lo declaro.

5.- Cuaderno de prueba pericial informática de la demandada (CPD n° 6): el Sr. Pablo Alejandro Pedrosa, matrícula profesional n° 3.909, perito contador público nacional designado en autos, presenta su informe pericial el 9/11/2022.

El informe pericial no fue impugnado por ninguna de las partes.

El contenido de la pericia y el detalle de los puntos periciales encomendados se analizaran al considerar el conjunto probatorio en su totalidad y el valor del mismo tendiente a dilucidar las cuestiones controvertidas. En consecuencia, se tendrá presente el informe pericial al momento de valorar el plexo probatorio en su conjunto, en cuanto sea pertinente para resolver los puntos en conflicto. Así lo dispongo.

6.- No hay más pruebas que considerar.

Primera cuestión: Encuadre convencional. CCT aplicable al caso.

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

La parte actora sostiene que el convenio colectivo en el que deben encuadrarse los contratos de trabajo habidos con la accionada es el CCT 130/75, que rige la actividad de los empleados de comercio. Entiende la parte trabajadora que le corresponde se subsuma a los actores en la categoría de Administrativos B del citado dispositivo convencional.

Por su parte, la demandada, en su responde, niega que les corresponda dicha categoría y tampoco la aplicación del CCT 130/75; y expresa que todos los actores se encontraban correctamente registrados como agentes, categoría 4 del CCT 1622/2019 y que se les abonaba su salario de conformidad con la jornada laborada por cada uno y las escalas fijadas en el art. 9° de la citada Convención.

Manifiesta que el convenio de empresa se suscribió entre Citytech SA y SEOC ante la Secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia, y que en él se estipulan las condiciones especiales que se prevén para los trabajadores de la empresa comprendidos en el ámbito de actuación de la asociación sindical.

Sostiene que también debió haberse considerado lo pactado por la partes con anterioridad (SEOC y Citytech S.A.) bajo el Convenio de empresa que suscribieron las partes en el año 2017 y que posteriormente fuera homologado por el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Afirma que el convenio fue celebrado el día 14/08/17, que fue suscripto por la entidad sindical, Citytech y homologado por la Autoridad de aplicación tanto provincial como nacional por lo cual el mismo alcanza vigencia y aplicación plena, por lo que éste es el Convenio aplicable a los trabajadores de Citytech S.A. y no el CCT 130/75.

Párrafo aparte merece la mención que hace la accionada en confusos párrafos de su responde, en el punto IV titulado "Contrato a Tiempo Parcial - Art. 92 Ter LCT- Convenio Colectivo homologado",

donde, pese a que su postura anterior y posterior fue en todo momento sostener la aplicabilidad del convenio colectivo de empresa 1622/2019, realiza una mención al CCT 781/20 efectuando toda una fundamentación propia de una expresión de agravios dirigida a cuestionar una sentencia contraria a sus pretensiones y referida a la legitimidad y validez del convenio 781/2020, pero sin solicitar de forma expresa su aplicación al caso en particular de la relación laboral que unió a Citytech y la parte accionante.

En consecuencia se analizará la vigencia y aplicabilidad de ambas convenciones colectivas.

a) Vigencia del CCT 1622/19E:

A fin de dirimir esta cuestión, resulta pertinente dejar sentada la interpretación del marco legal al que se circunscribe la determinación del convenio colectivo aplicable a una determinada relación de trabajo.

Preliminarmente, cabe recordar cuáles son las pautas interpretativas que la Corte Suprema de Justicia ha establecido en numerosos precedentes y a las que el suscripto ha de atenerse a estos efectos: "La primera regla de interpretación de las leyes es dar pleno efecto a la intención del legislador, y la primera fuente para determinar esa voluntad es la letra de la ley, así como que los jueces no deben sustituir al legislador sino aplicar la norma tal como éste la concibió; las leyes deben interpretarse conforme el sentido propio de las palabras que emplean sin violentar su significado específico, máxime cuando aquél concuerda con la acepción corriente en el entendimiento común y la técnica legal empleada en el ordenamiento jurídico vigente, para todo lo cual se deben computar la totalidad de sus preceptos de manera que armonicen con el ordenamiento jurídico restante y con los principios y garantías de la Constitución Nacional, evitando darles un sentido que ponga en punga sus disposiciones, destruyendo las unas por las otras y adoptando, como verdadero, el que las concilie, y deje a todas con valor y efecto" (CSJN; Fallos 338:386, entre otros).

Sentado lo anterior, vemos que dos son las normas que debemos analizar en el presente caso.

Por un lado, tenemos el art. 4 de la ley 14.250 (modificado por ley 25.877, que establece: "*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".

Asimismo, el art. 5 de la misma ley dispone que: *Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso.*

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".

Siguiendo los lineamientos hermenéuticos de nuestro Máximo Tribunal, recordemos primeramente que nos hallamos frente a un convenio colectivo de empresa. Esta circunstancia deviene trascendental a los efectos de dilucidar los recaudos formales necesarios para su vigencia, en tanto el artículo 4 efectúa una distinción en cuanto a este tipo de convenios y los regula específicamente en sus últimos dos párrafos. Así, los dos primeros párrafos hablan de los convenios colectivos en general, estableciendo que aquellos homologados por el MTEySS regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran (1° párrafo), y que para poder ser homologados no deben contener cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general (2° párrafo). Luego, los dos últimos párrafos -como ya se dijo- regulan específicamente los convenios colectivos de empresa o de grupo de empresas, y ordenan que éstos deben observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente -esto es, el segundo, en cuanto a que no deben contener cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general- y que deben ser presentados ante la autoridad de aplicación para su **registro, publicación y depósito**, conforme a lo previsto en el art. 5 (3° párrafo; el resaltado me pertenece); y que sin perjuicio de ello, pueden ser homologados a pedido de parte (4° párrafo).

De esto se sigue que los convenios colectivos de empresa, como el 1622/19E, no requieren de homologación para su entrada en vigencia, sino que los recaudos necesarios a tales fines son los de su registro, publicación y depósito. Esta hermenéutica armoniza con el primer párrafo del artículo 5 que establece como presupuesto para que comiencen a regir el dictado del acto administrativo de homologación o registro **según el caso** (el resaltado me pertenece), por lo que también distingue entre convenios que requieren homologación de aquellos otros supeditados al registro como acto necesario para su entrada en vigencia.

En igual sentido se ha expresado la doctrina: "Convenio colectivo de empresa es un acuerdo entre el sindicato con personería gremial y una empresa. Su alcance queda reducido al ámbito de la empresa pactante. No necesitan ser homologados, sino sólo registrados, publicados y depositados, salvo que las partes solicitaren su homologación" (Grisolía, Julio A., "Manual de Derecho Laboral", 2016, 7ª edición, Abeledo Perrot, pág. 822); "la norma distingue entre el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso, porque los convenios colectivos de empresa o grupo de empresas pueden directamente ser registrados y no requieren homologación si no lo solicita una parte (art. 4°, párrs. 3° y 4°, ley 14.250)" (Etala, Carlos A., "Derecho Colectivo del Trabajo", pág. 368).

Ahora bien, no obstante todo lo antedicho, las partes se hallan facultadas por el art. 4, 4° párrafo, para solicitar la homologación de los convenios colectivos de empresa. En estos supuestos, ¿ante qué autoridad administrativa deben hacerlo? Y en su caso, ¿ello suple la falta de registro, publicación y depósito como recaudos formales para su vigencia? Estos interrogantes devienen relevantes a la luz de que en la especie, la Secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia, a pedido de partes, resolvió homologar el convenio celebrado entre Citytech S.A. y el SEOC mediante Resolución N° 160/14-SET(DT) del 16/05/2017, (convenio que finalmente sería homologado y registrado bajo el número 1622/19E en fecha 23/10/2019 a través de la resolución de la Secretaría de Trabajo del MTEySS de la Nación, identificada como RESOL-2019-1909-APN-SECT#MPYT).

En cuanto al primer interrogante, el artículo 4, 1° párrafo, de la ley 14.250 transcripto más arriba no deja lugar a dudas: la única entidad administrativa con competencia para resolver respecto a la homologación de los convenios colectivos de trabajo es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. La claridad de la norma exime al suscripto de mayores

consideraciones respecto a la siguiente afirmación: la resolución de la Secretaría de Estado de Trabajo de Tucumán carece de efectos homologatorios en los términos de la citada ley.

Por otra parte, en cuanto al segundo interrogante, aún si se entendiese lo contrario y se juzgase que el organismo administrativo provincial se halla dotado de facultades homologatorias, ello no sería suficiente para declarar la vigencia del convenio colectivo. En efecto, si bien es cierto que la norma del artículo 5, 1° párrafo de la ley 14.250 establece que un convenio colectivo regirá a partir del acto administrativo que resuelve su homologación o registro, ello no debe tomarse aisladamente sino que debe interpretarse en un sentido armónico con lo dispuesto por el artículo 4, 3° párrafo de la misma ley, que expresamente establece que los convenios colectivos de empresa deben ser "presentados ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el artículo 5° de esta ley". Entonces, la conjunción de estos dos artículos permite concluir que los convenios colectivos de empresa deben ser registrados, publicados y depositados para considerarse vigentes, aún en caso de haber sido homologados con anterioridad.

En un caso análogo, estos mismos interrogantes han sido respondidos por nuestra Corte Suprema de Justicia local en el mismo sentido que propugna este sentenciante: "Por lo señalado precedentemente, **la homologación pactada por las partes en el primer acuerdo**, que suspende transitoriamente beneficios a los trabajadores y que se encuentran consagrados en el CCT N° 36/75, no obstante tratarse de un convenio colectivo de empresa, **debió ser realizada por la autoridad nacional de trabajo. Asimismo, la convención colectiva no registrada ni publicada, según la Ley 14.250, no produce los efectos previstos en dicha ley**. El segundo acuerdo, (prórroga del primero por 12 meses más y modifica nuevamente el artículo 79 inciso B) BAE), fue celebrado el 01-7-04, es decir cuando ya estaba vigente la reforma de la Ley 25.877 (BO del 19-3-04), cuyo artículo 4 establece que los convenios colectivos de empresa serán presentados ante el Ministerio de Trabajo de la Nación para su registro, publicación y depósito, procedimiento que no ha sido acreditado. No obstante, cuadra advertir que la posibilidad de prórroga ya se encontraba contemplada en la primera acta acuerdo, cuya homologación produjo la Secretaría de Trabajo. **Sin duda alguna, la Secretaría de Trabajo Provincial, carecía de competencia para disponer la homologación del convenio de empresa de fecha 01-7-02 y su prórroga**. **A ello cabe agregar, que si hipotéticamente la homologación se hubiere concretado por autoridad competente, otro obstáculo adicional hubiere impedido su aplicación al actor. En efecto, en el caso de homologación, los acuerdos de empresa se tornan vigentes con posterioridad a ella misma y a su publicación**, lo que el caso de autos ocurriría recién con posterioridad al 17-3-06. Ahora bien, habiendo renunciado el actor el 01-10-04 para acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria, los citados convenios no serían aplicables al actor que no los suscribió" (CSJT, sentencia N° 587 del 17/06/2009).

Entonces, siguiendo esta línea argumentativa, en la especie vemos que mediante la citada resolución de fecha 23/10/2019, identificada como RESOL-2019-1909-APN-SECT#MPYT, el MTEySS de la Nación resolvió homologar y disponer que se proceda al registro del convenio colectivo de empresa celebrado entre el SEOC y la entidad demandada. No obstante ello, no obra en autos elemento alguno que acredite la publicación del convenio por parte del MTEySS o, en defecto de ello, por cualquiera de las partes, en un todo conforme con el mecanismo regulado en el art. 5, 2° y 3° párrafos de la ley 14.250.

En efecto, luego de efectuar una minuciosa búsqueda en la página del ministerio en la sección de convenios (o buscador de convenios) - sitio oficial del organismo-, advierto que no consta la publicación del CCT 1622/2019E en el Boletín Oficial y tampoco se lo encuentra en la página del Boletín Oficial de la República Argentina. Por su parte, la accionada no ha producido prueba alguna que acredite que ha cumplido con la exigencia legal de propiciar su publicación ante la omisión de la autoridad administrativa.

En suma, se estableció que los acuerdos de empresa tienen vigencia y resultan oponibles con posterioridad a su registro, publicación y depósito. En el presente caso, tenemos acreditado que el convenio que pretende invocar la accionada fue celebrado el 14/08/2017 y recién fue homologado el 23/10/2019, pero no existe prueba alguna de su publicación y tampoco se puede encontrar la misma luego de una exhaustiva búsqueda realizada en la página del Boletín Oficial de la Nación. En consecuencia, el CCT 1622/2019E hasta la fecha no se encuentra vigente a los fines de producir sus efectos en la relación de trabajo que unió a Jorge Emanuel Beltran, Cynthia Lorena Capdevila, Jorge Daniel Carabajal, Nair Yanella Hassan, Juan Eduardo Lamas, Nayla Ayelen Martinez Lorenzo, Lucas Gabriel Palomares, Maximiliano Alejandro Salazar Gutierrez, Angel Maximiliano Sosa con la demandada, siendo aquel inaplicable para la relación laboral que existió entre las partes. Así lo declaro.

b) Vigencia del CCT 781/20.

La demandada acompañó la publicación en el Boletín Oficial -verificada en la página oficial del Boletín Oficial- del CCT 781/20, por lo que queda acreditado que dicha convención colectiva de trabajo se encuentra homologada por la autoridad de aplicación y debidamente publicada el 03/08/2020. En relación a la fecha de la entrada en vigencia del nuevo convenio colectivo, cabe señalar que de su letra resulta que se aplica a todos los trabajadores que presten servicios en empresas de call center a partir de los 90 días a contar desde la fecha de su celebración ocurrida el día 29/07/2020, es decir que rige a partir del 29/10/2020, por haber sido expresamente estipulado este plazo por las empresas con el objeto de adecuar su situación a lo establecido en el nuevo convenio (art. 41, período de transición). Ello conforme la facultad de determinar la vigencia de la convención negociada prevista en el art. 3 ley 14.250.

Es importante destacar que si bien no estan contradichas las fechas de ingreso de los actores (Jorge Emanuel Beltran, 28/4/2014; Cynthia Lorena Capdevila, 31/10/2016; Jorge Daniel Carabajal, 8/5/2017; Nair Yanella Hassan, 27/3/2017; Juan Eduardo Lamas, 12/12/2011; Nayla Ayelen Martinez Lorenzo,1/4/2016; Lucas Gabriel Palomares, 6/12/2010; Maximiliano Alejandro Salazar Gutierrez, 5/5/2014; Angel Maximiliano Sosa, 1/6/2017), obran en autos las altas registrales de la AFIP con fechas de envío el 25/4/2014, 28/10/2016, 5/5/2017, 23/3/2017, 7/12/2011, 29/3/2016, 3/12/2010, 30/4/2014, 29/5/2017 respectivamente, acompañadas por la demandada, con firmas de los actores, y en el acapite de convenio colectivo de todos los contratos figura como aplicable el CCT 130/75, lo que resalta la incongruencia en la que recae la accionada al reafirmar en su contesto que en fecha 9/5/2020 se suscribió el CCT 781/20 entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios y la Cámara Argentina de Centro de Contacto, pero al momento de registrar a sus empleados en la AFIP aplica el CCT 130/75.

Sin perjuicio de haber determinado en el punto anterior que el Convenio Colectivo de empresa 1622/19E no se encuentra vigente por su falta de publicación, y para el caso que se resolviera que la omisión de publicación de un convenio de empresa homologado por el Ministerio de Trabajo no afecta su vigencia, a continuación analizaré la aplicabilidad de ambas convenciones colectivas.

c) Aplicabilidad de los CCT 1622/E y 781/20

A los fines de la determinación en el caso particular de cuál de los convenios resulta aplicable a la relación laboral existente entre las partes, teniendo en cuenta que la parte actora sostiene la aplicación del CCT 130/75 y que la accionada pretende aplicar el CCT de empresa n° 1622/19 o el n° 781/20, resulta necesario determinar la legalidad de sus cláusulas y su adecuación a las normas que regulan la protección de los derechos de los trabajadores, especialmente si la norma resulta más favorable a éstos.

Para ello, en primer lugar analizaré durante la vigencia de qué convenio fueron registrados los actores a la fecha de su ingreso.

Como se dijo en el acápite anterior, en las constancias de Alta de los trabajadores ante la AFIP emitidas por la accionada y firmadas por aquellos, consta que ingresaron en las siguientes fechas: Jorge Emanuel Beltran, 28/4/2014; Cynthia Lorena Capdevila, 31/10/2016; Jorge Daniel Carabajal, 8/5/2017; Nair Yanella Hassan, 27/3/2017; Juan Eduardo Lamas, 12/12/2011; Nayla Ayelen Martinez Lorenzo,1/4/2016; Lucas Gabriel Palomares, 6/12/2010; Maximiliano Alejandro Salazar Gutierrez, 5/5/2014; Angel Maximiliano Sosa, 1/6/2017. A su vez, surge de dichos instrumentos que en el momento del alta, todos ellos fueron categorizados como empleados Categoría A ó B, Maestranza y Servicios del CCT N° 130/75 de comercio.

La aplicabilidad del citado convenio surge también de la imposición efectuada por la accionada en el inc. c) del Anexo I "Compromiso de aceptación de las condiciones laborales...", instrumental que fuera también acompañada por la demandada.

Ello se ve replicado tambien en los Certificados de Trabajo del Art. 80 acompañados por la empleadora en los PDF en los que acompaña la documentacion original en oportunidad de cumplir con el art. 56 CPL. Ninguno de los certificados tienen firma de la parte trabajadora, pero que merecen ser considerados en tanto declaración unilateral efectuada por la empresa de las condiciones laborales que pretende regían la relación. Los mencionados instrumentos fueron confeccionados luego del egreso de los trabajadores, por ejemplo, el del Sr. Beltran y el de Carabajal el 24/1/2022; el de Martìnez Lorenzo y el de Hassan el 7/1/2022; y el de Sosa el 31/12/2021; y allí continúan registrados los citados actores como personal de Maestranza y servicios, Categoría A del CCT 130/75. El de Lucas Gabriel Palomares fue confeccionado el 24/1/2022 y figura registrado, despues del egreso laboral, en la Categorìa de Administrativo A del CCT 130/75.

Entonces, la prueba instrumental acompañada en autos nos permite concluir que pese a lo sostenido por la empleadora, no quedan dudas de que a las fechas de inicio de las relaciones laborales, que reitero datan del 28/4/2014, para Jorge Emanuel Beltran; del 31/10/2016 para Cynthia Lorena Capdevila; del 8/5/2017 para Jorge Daniel Carabajal; del 27/3/2017 para Nair Yanella Hassan; del 12/12/2011 para Juan Eduardo Lamas; del 1/4/2016 para Nayla Ayelen Martinez Lorenzo; del 6/12/2010 para Lucas Gabriel Palomares; del 5/5/2014 para Maximiliano Alejandro Salazar Gutierrez; y del 1/6/2017 para Angel Maximiliano Sosa; la accionada les exigió a los actores que reconocieran que se encontraban sujetos a las disposiciones del CCT Convenio de Comercio n° 130/75 y los registró ante AFIP bajo dicha órbita convencional, adquiriendo los derechos allí establecidos, especialmente en cuanto a jornada y remuneración.

Todos estos datos en cuanto a la categoría de la inscripción y el CCT que informa la demandada ante la AFIP han sido corroborados asimismo por el perito contador en su informe pericial.

También acompaña la accionada las Certificaciones de servicios de ANSES (de Beltran, Carabajal, Martinez Lorenzo, Hassan y Sosa, sin firma de estos), en las que en la sección Oficio/Ocupación se detalla Categoría 4, sin especificar bajo que CCT se rige; al igual que en los recibos de haberes de todos los actores, en los que tal solo se detalla Categoría 4.

Deviene entonces aplicable al caso la doctrina de los actos propios, cuyos lineamientos han sido sentados en numerosos precedentes de nuestra Corte Suprema local: “Conceptualmente la doctrina de los actos propios es una construcción jurídica a la que se recurre para rechazar pretensiones contradictorias con la conducta pasada del pretensor, cuando ellas contrarían la buena fe o vulneran la confianza que terceros depositaron sobre dicha conducta. Al proteger de este modo a la

contraparte ante tales cambios de actitud, se ampara la buena fe y la regularidad y confiabilidad del tráfico jurídico (). La aplicación de esta doctrina, supone el carácter voluntario de la actitud inicial del particular y su contradicción con la pretensión posterior" (CSJT, sentencia N° 349 del 11/05/2000). Añade nuestro Tribunal Cimero que "la doctrina de los actos propios requiere de tres condiciones o requisitos para que pueda ser aplicada, a saber: a) una conducta anterior relevante y eficaz, o sea, se necesita una primera conducta también llamada vinculante; b) el ejercicio de una facultad o de un derecho subjetivo por la misma persona que crea la situación litigiosa debido a la contradicción -atentatoria de la buena fe- existente entre ambas conductas; y c) la identidad de sujetos que se vinculan en ambas conductas (cfr. Borda, Alejandro: "La Teoría de los Actos Propios", págs. 67 y vta.)" (CSJT, sentencia N° 206 del 26/03/2012).

En el marco de estos lineamientos, observamos que se cumplen la totalidad de las exigencias doctrinarias: la accionada impuso a la parte trabajadora su registración como empleados comprendidos por el CCT de Comercio n° 130/75 -confeccionando así las Altas de Afip-; les exigió al momento de firmar el contrato de trabajo que se sometan a las condiciones establecidas por el Convenio de Comercio, mencionando específicamente las categorías profesionales de Administrativo A, Vendedor B o Auxiliar Especializado -ninguna de las cuales existen en el CCT 1622/19E-, lo cual constituye una conducta relevante y vinculante; pero sin embargo luego pretendió desconocer esta sujeción convencional recién al recibir el reclamo de la parte trabajadora, invocando un CCE del cual mal podía tener conocimiento la parte actora si nunca fue publicado, ni surge de estos obrados que hayan sido notificados los trabajadores de un cambio en el CCT que regía la relación de trabajo, ni mucho menos este nuevo convenio fue detallado en ninguna parte de la documentación laboral de la parte trabajadora; atentando así contra la buena fe del vínculo que las unía; encontrándose presente la identidad de sujetos prevista como requisito final.

Es así que la demandada mal puede pretender la aplicación de un convenio distinto a aquél al que ella misma había subsumido la relación al momento de registrarla. Aquí cabe destacar que los instrumentos en los que se encuentra consignado el CCT de Comercio n° 130/75 (constancias de altas de los trabajadores ante la AFIP y el anexo del contrato de trabajo celebrado entre las partes y titulado "Compromiso de aceptación de condiciones laborales y contractuales") fueron confeccionados por la demandada, y firmados por los actores con anterioridad a la fecha a partir de la cual la empleadora pretende que se considere aplicable el CCT 1622/19E; por lo que la postura asumida en la presente litis resulta contraria al principio de buena fe (art. 63 LCT) y de la doctrina de los actos propios precitada.

Asimismo, no puede soslayarse que la parte demandada liquidaba los haberes de todos los actores conforme a la categoría 4, calificación profesional agente, tal y como lo aduce en su contestación de demanda. No obstante ello, no debe perderse de vista que, por un lado, estos instrumentos son confeccionados en forma unilateral por la empleadora, sin que el dependiente tenga injerencia alguna en los datos que allí se consignan; y, por otro lado, que en ellos no se aclaraba el convenio colectivo que se aplicaba en la liquidación, por lo que se tornaría a todas luces irrazonable pretender asignarle consecuencias jurídicas al silencio de la parte actora respecto de esta cuestión.

Es así que ante la pretensión de la accionada de someter a la parte trabajadora a convenciones colectivas distintas a aquella en la cual fue encuadrada a su ingreso, no resulta admisible en cuanto le causan un grave perjuicio. Ello surge claro de la conjunción armónica de los artículos 7, 8 y 9 de la Ley de Contrato de Trabajo, disposiciones de Orden Público de las que resulta que las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas.

Luego, la ley de contrato de trabajo 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, asimismo que las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

Así también establece la citada norma 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.

Entonces, por aplicación de las disposiciones del art. 19 inc. b ley 14.250 y del art. 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 los trabajadores, conforme los criterios desarrollados precedentemente.

En igual sentido, la Excma. Cámara de Apelaciones del Trabajo sostiene respecto de esta cuestión 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 convenio colectivo de trabajo, 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).

Resulta oportuno, señalar este criterio ha sido refrendado por numerosos fallos por la Cámara de Apelaciones del Trabajo, que expresaron su criterio 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 al trabajador, destacando que 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.

Siguiendo el criterio manifestado por el Tribunal Superior, y luego de efectuar comparación entre las remuneraciones que debían percibir los actores según la escala salarial para la categoría Administrativo B del CCT 130/75 (pretendida por su parte en la demanda e informada por la SEOC en el cuaderno A2) y las establecidas en la escala salarial del art. 9 del CCT 1622/2019 para Agente, categoría 4, personal de operación, podemos concluir que entre los sueldos básicos de ambos convenios existe una disminución notoria y evidente de la remuneración de los trabajadores dependientes de Citytech S.A., y en el caso concreto del salario de los actores, tomando en consideración la jornada de 8 hs y 48 semanales o bien para 6 horas diarias y 36 horas semanales, considerándose ésta última como jornada completa, en los términos del artículo 8 de la Resolución 782/2010 del MTE y SS.

Cabe deducir que ninguno de los convenios colectivos de trabajo analizados cumple con los requisitos previstos en el art. 19 de la ley 14.250, ni los establecidos en el art. 9 LCT, al disminuir notoriamente las remuneraciones que le correspondía percibir a los actores por una jornada completa de trabajo, por lo que, no resultan aplicables a la relación de trabajo que la vinculó a

Citytech S.A. Así lo declaro.

Por las razones hasta aquí expuestas, y considerando las pruebas producidas, en particular la prueba documental acompañada por la accionada, podemos concluir que el CCT de Comercio n° 130/75, es el que regía indiscutidamente el contrato de trabajo existente entre los trabajadores accionantes y la demandada durante su vigencia y el que resulta aplicable al actor. Así lo declaro.

Segunda cuestión: Tareas cumplidas por los actores. Categoría profesional correspondiente a cada uno de ellos.

Ahora bien, se determinó que el convenio colectivo de trabajo que debió aplicar la demandada durante la relación laboral con los actores es el n° 130/75, vigente al momento del inicio de la relación laboral entre cada uno de ellos y Citytech; por lo que es necesario entonces establecer, conforme a las labores realizadas por los trabajadores, qué categoría les correspondía dentro de dicho convenio.

- Posiciones de las partes.

La actora manifiesta que los actores se desempeñaban como agentes telefónicos, por lo que debían estar categorizados como Administrativos B del CCT n° 130/75. Detalla que Jorge Emanuel Beltran, Cynthia Lorena Capdevila, Jorge Daniel Carabaja, Nair Yanella Hassan, Juan Eduardo Lamas, Nayla Ayelen Martinez Lorenzo, Lucas Gabriel Palomares, Maximiliano Alejandro Salazar Gutierrez y Angel Maximiliano Sosa cumplian tareas de atención telefónica de llamadas salientes y entrantes, asesoramiento y venta de productos correspondientes a la campaña asignada.

A su turno, la accionada no da su version de los hechos respecto de las tareas desarrolladas por los actores, solo se limito a decir que cada uno de ellos se encuentra registrado como Categoria 4 del CCT 1622/19E).

- Tareas prestadas. Categoría aplicable.

Como primera cuestión para poder resolver este punto controvertido entre las partes, corresponde tener presente que la actora expresa que Jorge Emanuel Beltran, Cynthia Lorena Capdevila, Jorge Daniel Carabaja, Nair Yanella Hassan, Juan Eduardo Lamas, Nayla Ayelen Martinez Lorenzo, Lucas Gabriel Palomares, Maximiliano Alejandro Salazar Gutierrez y Angel Maximiliano Sosa cumplian tareas de atencion de llamadas entrantes y salientes y asesoramiento y venta de productos correspondientes a la campaña asignada; pero tan solo reclama la categoría de Administrativo B del CCT de Comercio para cada uno de los trabajadores.

Ahora, la prueba documental aportada es contradictora. En efecto, tenemos en primer lugar que en las constancias de altas ante la AFIP y en el certificado de trabajo del art. 80 LCT, los actores figuran inscripto en la categoría A ó B (según el caso) - Maestranza y Servicios del CCT 130/75, excepto el Sr. Palomares que no tiene detalle de convenio aplicable ni de categorìa en el alta de AFIP, pero en el Certificado de trabajo figura registrado como Administrativo A del CCT n° 130/75. Pero luego, los 9 actores en la certificacion de Servicios de ANSES figuran con Categorìa 4, sin detallarse el convenio al que se refiere.

Luego, en los recibos de haberes de cada uno de los actores -acompañados por la accionada-, se consignan a todos los accionantes bajo la calificacion profesional de Agente, encuadrados en la Categoría 4, sin especificar tampoco a que convenio hace referencia.

Y en los Contratos de trabajo de los accionantes, en la clausula primera se lee que "El empleado se obliga a prestar servicios a las ordenes de la empresa, cumpliendo funciones de Agente..."; y en los Anexo 1 de todos los actores, en el punto A) se lee: "...sus tareas consistiràn en atenciòn telefonica..." y en la clausula C) dice "Convenio Colectivo de Comercio:en consideracion a la principal actividad empresaria, el personal de Teleperformance se rige bajo el Convenio de Comercio, aplicandose en consecuencia las siguientes categorìas de acuerdo a las tareas que vayan a realizar y otras que eventualmente se designen: Administrativo A, Vendedor B o Auxiliar Especalizado".

Cabe resaltar que todos estos instrumentos referidos en los párrafos precedentes fueron acompañados por la demandada con el legajo laboral de cada uno de los actores y firmados por cada uno de los trabajadores accionantes.

Sin embargo, y mas alla de la prueba aportada al proceso, de lo expuesto al fijar las posiciones de las partes se observa que la parte demandada omitió dar su versión de los hechos respecto a las tareas que realizaban los trabajadores.

El art. 60 del CPL impone al accionado la carga procesal de "explicitar" esa circunstancia, bajo apercibimiento de tener por reconocidas las afirmaciones que sobre el particular contiene la demanda. Así el artículo citado dispone que: "Su silencio o respuestas evasivas se interpretará como reconocimiento. Además el demandado deberá proporcionar su versión de los hechos, bajo apercibimiento de tenerlo por conforme con los invocados en la demanda a pesar de su negativa".

Por lo tanto, la negativa genérica realizada por Citytech SA no satisface la exigencia legal, ni tampoco el hecho que la accionada solo haya mencionado que cumplían tareas de agente categoría 4 del CCT 1622/19 sin detallar específicamente cuales eran las tareas realizadas. En consecuencia, cabria aqui hacer efectivo el apercibimiento contenido en la norma procesal citada y tener por conforme a la demandada con las tareas invocadas por la parte actora en el escrito inicial; esto es, atencion de llamadas entrantes y salientes y asesoramiento y venta de productos correspondientes a la campaña asignada.

Cabe considerar para resolver la cuestión, que en la presente sentencia se declaró la inaplicabilidad del Convenio empresa CCT E1622/19 y del CCT n° 781/20 a la relación de trabajo que existió entre los actores y la demandada y se determinó que el convenio aplicable es el 130/75.

Ahora bien, la parte actora pretende que cada uno de los accionantes sean categorizados como personal Administrativo categoría "B" del CCT 130/75.

Conforme a lo invocado en la demanda y a lo aportado diversamente en las pruebas del proceso, tenemos que las tareas cumplidas por los actores eran las de atencion de llamadas entrantes y salientes, sin lugar a dudas; y el asesoramiento y venta de productos correspondientes a la campaña asignada.

El art. 8 de dicho convenio dispone que "*se considera personal de ventas a los trabajadores que se desempeñen en tareas y/u operaciones de venta cualquiera sea su tipificación y revistará en las siguientes categorías:...B) vendedores promotores.*."

De conformidad a las pruebas rendidas en este proceso ya analizadas, la parte actora no logra comprobar con hechos positivos que los trabajadores realizaban tareas ni operaciones de ventas, por lo que corresponde analizar las disposiciones atinentes al personal administrativo.

El art 6 del CCT 130/75 dispone que se considera personal administrativo al que desempeña tareas referidas a la administración de la empresa, y establece que dicho personal revestirá las siguientes

categorías: a) ayudante: telefonistas de hasta 5 líneas (...), b) oficial de segunda: (...) telefonistas con más de 5 líneas (...).

Sin embargo, tampoco hay pruebas en este proceso tendiente a lograr la convicción de que los trabajadores tuvieran a su cargo la atención telefónica de 5 líneas o más, por lo que tampoco puedo subsumir a los actores dentro de la categoría de Administrativo B.

Abocándome a la resolución de esta controversia, se advierte que no obstante la postura asumida por el demandado en relación a esta cuestión, y sin perjuicio de la categoría en la que hubiera correspondido encuadrar a cada uno de los actores según las reales tareas cumplidas por cada uno de ellos; la parte actora ha delimitado el objeto de su demanda circunscribiendo su pretensión a la categoría Administrativo "B" para cada uno de los accionantes. En consecuencia, el suscripto se encuentra impedido de concederle una categoría mayor a la solicitada, pues en tal caso incurriría en un pronunciamiento *extra petita* que constituiría una transgresión al principio de congruencia que deben observar las resoluciones judiciales, conforme a lo ordenado por el art. 128 del CPCC supletorio.

Deviene oportuno recordar los lineamientos sentados por nuestra Corte Suprema local: "Existe pronunciamiento ultra petita cuando el juez, no obstante mantenerse lo resuelto dentro del ámbito de las cuestiones propuestas, concede más de lo reclamado, es decir, cuando sobrepasa el límite cuantitativo de lo peticionado (por ejemplo, cuando se condena al pago de una suma mayor de la solicitada en la demanda). Existe pronunciamiento extra petita, cuando el sentenciante, violando el principio de congruencia, otorga algo que no ha sido pedido por las partes" (CSJT, sentencia N° 320 del 07/05/1999).

Por lo expuesto, teniendo en cuenta el reclamo efectuado por la parte accionada en cuanto a la categoría profesional de los actores y la documentación obrante en autos; y conforme lo previsto por el art. 6, inciso a) del CCT 130/75 en cuanto dispone que se considera personal administrativo Categoría A a los "...telefonistas de hasta 5 líneas..." considerados estos como agentes telefónicos y telemarketers, a los efectos de la presente sentencia, considero corresponde encuadrar a los trabajadores Jorge Emanuel Beltran, Cynthia Lorena Capdevila, Jorge Daniel Carabajal, Nair Yanella Hassan, Juan Eduardo Lamas, Nayla Ayelen Martinez Lorenzo, Lucas Gabriel Palomares, Maximiliano Alejandro Salazar Gutierrez y Angel Maximiliano Sosa como Administrativos "A" del CCT n° 130/75, por cuanto no acreditaron haber atendido un número mayor de líneas. Así lo declaro.

Tercera Cuestion. Jornada de trabajo del actor Lamas.

Respecto del Sr. Juan Eduardo Lamas, las partes difieren en la jornada de trabajo cumplida por el trabajador.

La parte actora reclama una jornada de trabajo de 5 horas, durante 5 dias a la semana, es decir 25 horas semanales.

Por su parte, la accionada, sostiene que el Sr. Lamas cumplia una jornada laboral de 6 horas diarias, durante 5 dias a la semana, por lo que sostiene que aquel trabajaba 30 horas semanales.

En la prueba de exhibición de documentación, en el cuaderno de prueba numero 3 de la parte actora, la demandada ha sido intimada a presentar los libros con los horarios de entradas y salidas del trabajador, sin embargo no lo hizo.

No surgen de las pruebas acompañadas los horarios cumplidos por el Sr. Lamas.

Sin embargo la parte actora ha delimitado el objeto de su demanda circunscribiendo su pretensión a una jornada de trabajo de 5 horas diarias y 25 semanales en el caso del Sr. Lamas. En consecuencia, el suscripto se encuentra impedido de concederle una jornada mayor a la solicitada, pues en tal caso incurriría en un pronunciamiento *extra petita* que constituiría una transgresión al principio de congruencia que deben observar las resoluciones judiciales, conforme a lo ordenado por el art. 128 del CPCC supletorio.

Deviene oportuno recordar los lineamientos sentados por nuestra Corte Suprema local: "Existe pronunciamiento ultra petita cuando el juez, no obstante mantenerse lo resuelto dentro del ámbito de las cuestiones propuestas, concede más de lo reclamado, es decir, cuando sobrepasa el límite cuantitativo de lo peticionado (por ejemplo, cuando se condena al pago de una suma mayor de la solicitada en la demanda). Existe pronunciamiento extra petita, cuando el sentenciante, violando el principio de congruencia, otorga algo que no ha sido pedido por las partes" (CSJT, sentencia N° 320 del 07/05/1999).

Por lo expuesto, teniendo en cuenta el reclamo efectuado por la parte accionada en cuanto a la jornada de trabajo del Sr. Lamas, corresponde declarar que la jornada laboral del Sr. Lamas era de 5 horas por 5 días a la semana, con un total de 25 horas semanales. Asi lo dispongo.

Cuarta Cuestiòn. El encuadre normativo de las jornadas laborales que cumplían los actores y la remuneración que debía abonar la demandada por esa jornada.

Previo al análisis del encuadre normativo de la jornada, cabe aclarar que si bien las partes no coinciden en su relato con los días y horarios en que efectivamente prestaban servicios los actores Jorge Emanuel Beltran, Cynthia Lorena Capdevila, Jorge Daniel Carabaja, Nair Yanella Hassan, Nayla Ayelen Martinez Lorenzo, Lucas Gabriel Palomares, Maximiliano Alejandro Salazar Gutierrez y Angel Maximiliano Sosa; sí configura un hecho admitido por ambas que la jornada laborada por los actores Beltrán, Carabajal, Hassan, Martínez Lorenzo, Palomares, Salazar Gutiérrez y Sosa era de 6 horas diarias, 5 días a la semana, cumpliendo un total de 30 horas semanales; como asi tambien que la Sra. Capdevila cumplia una jornada de trabajo de 5 horas diarias, 5 días a la semana, cubriendo 25 horas semanales.

Respecto del Sr. Juan Eduardo Lamas, se ha determinado en la tercera cuestion que cumplia una jornada de trabajo de 5 horas diarias, 5 días a la semana, cubriendo 25 horas semanales.

Tambien cabe tener presente que es un hecho reconocido por ambas partes que la jornada habitual y máxima de la actividad es de 6 horas diarias y 36 horas semanales.

Ahora bien, los litigantes controvierten respecto al encuadre normativo de la jornada laboral que cumplían los actores, y 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 que remuneración le correspondía percibir al trabajador que, como en el caso del actor, trabajaba 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 6 horas diarias y 30 horas semanales o ya sea de 5 horas diarias y 25 horas semanales, el contrato de los actores no fue a tiempo parcial, por cuanto superaban en todos los casos las 2/3 partes de la jornada completa para

la actividad (que según Resolución 782/10 del MTE y SS, en el art. 8°, es de 6 horas diarias y 36 horas semanales), circunstancia que exigía aplicarlas disposiciones del art. 92 ter de la LCT - no las del art. 198 LCT- y que se les pague la remuneración íntegra correspondiente a un trabajador de jornada completa, con categoría “Administrativo B” del CCT 130/75.

Por su parte la demandada al sostener que la parte actora se encuadraba en la categoría 4 del CCT de Empresa n° 1622/2019, conforme ya fue tratado en el punto anterior, manifiesta que en los casos de jornadas por un tiempo menor a 36 horas semanales, el salario básico sera establecido en la escala salarial prevista en el art 9 del convenio empresa 1622/19, señalando que en el hipotético caso que sea de aplicación lo acordado mediante la Resolución del MTE y SS n° 782/2010, lo cierto es que si la jornada máxima de la actividad fuera de 36 horas, y su jornada de 25 hs. semanales, encuadra en las previsiones del art 198 de la LCT, y no en lo normado por el art 92 ter de la LCT.

De lo expuesto resulta que la cuestión planteada en la especie consiste en dilucidar si las jornadas de 6 horas diarias y 30 semanales o las de 5 horas diarias y 25 horas semanales -que cumplían los actores en el call center de la accionada- obligaba a esta última al pago de un salario completo, o de uno reducido proporcionalmente a las horas trabajadas.

Al tratar la primera cuestión se determinó que los actores Jorge Emanuel Beltran, Cynthia Lorena Capdevila, Jorge Daniel Carabaja, Nair Yanella Hassan, Nayla Ayelen Martinez Lorenzo, Lucas Gabriel Palomares, Maximiliano Alejandro Salazar Gutierrez, Juan Eduardo Lamas y Angel Maximiliano Sosa debieron estar encuadrados en el CCT N° 130/75, y como consecuencia de ello corresponde establecer cual es la jornada habitual de trabajo vigente para la actividad y precisar su marco normativo.

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 dependiente, entre ellos, los receptados por los arts. 9, 12 y 66 de la LCT.

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

En cuanto a la extensión horaria, el Art. 1 de la Ley 11.544 ha establecido: “la duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privada (). *La limitación establecida por esta ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales para las explotaciones señaladas en el artículo.*”

En este sentido, el Art. 198 de la LCT dispone: *“la reducción de la jornada máxima legal procederá solamente cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia; la regulación particular de los contratos individuales o los 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."* La norma transcripta autoriza la reducción de la jornada máxima legal pero solamente por medio de tres fuentes normativas: a) disposiciones nacionales reglamentarias; b) contratos individuales de trabajo y, c) convenios colectivos de trabajo (Contrato de trabajo, Carlos Alberto Etala, Astrea, 7ª edición, 1ª reimpresión 2014, página 112 y ss.). No cabe duda que las normas que rigen las modalidades de contratación que afectan la jornada laboral deben ser interpretadas de modo tal que se resguarden los derechos fundamentales del trabajador dependiente, entre los que cabe mencionar los receptados en los arts. 9, 12 y 66 LCT.

En este orden de ideas, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación homologó el acuerdo celebrado el 29/06/2010 entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, por la parte sindical; y la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa y la Cámara Argentina de Comercio, por la parte empresarial, conforme a lo dispuesto por Ley de Negociación Colectiva N° 14.250, en el marco del CCT N° 130/75 (empleados de comercio). La homologación ministerial dio lugar al dictado de la Resolución 782/2010**,** que en el artículo 8 reguló condiciones laborales especiales para los trabajadores que se desempeñen en las empresas de servicios de *call center* para terceros. Específicamente, redujo las horas que conforman la jornada normal y habitual para esta rama de trabajadores establecidas en la ley 11.544 (8 horas diarias o 48 horas semanales), teniendo en cuenta las características particulares de esa actividad, en los siguientes términos: *"ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de call center para terceros y conforme las previsiones del art. 198 de la 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 actual 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*".

Ésta última frase es clara en el sentido que no autoriza expresamente a reducir el salario, sino que remite al régimen de jornada acordada. Se trata de un supuesto excepcional de limitación horaria de la jornada de trabajo por las características de la actividad específica, de conformidad al Art. 198 de la LCT.

Cobra particular relevancia, a criterio de este Sentenciante, la referencia expresa de la norma colectiva a *"las condiciones especiales de trabajo"*, en tanto ello implica que los firmantes de dicho acuerdo han pretendido ponderar la incidencia de esas condiciones de trabajo sobre los dependientes del call center. No cabe duda que las partes del Acuerdo Colectivo tuvieron en cuenta que la prestación de servicios en un call center durante el plazo de la jornada legal de 8 horas diarias o 48 horas semanales, es susceptible de causar un daño no justificado en la salud de los dependientes, en virtud de las condiciones especiales en que se lleva a cabo dicha tarea.

En consecuencia, es la jornada de 36 horas la que debe ser considerada habitual en la actividad de la demandada, a fin de evaluar si en el caso concreto resulta aplicable lo dispuesto en el Art. 92 ter de la LCT, el cual prevé que el contrato de trabajo a tiempo parcial, "es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad".

Por otro lado si consideramos que el art 198 y el art 92 ter de la LCT configuran supuestos de concurrencia no conflictiva, atento a que el art. 198 no establece por sí cuál es la consecuencia normativa para el caso general de la determinación de una cláusula contractual de 'jornada reducida' con referencia a la legal, por lo cual, a tal fin, habrá de estarse a lo regulado en este aspecto por el artículo 92 ter, de acuerdo a la importancia de la reducción de jornada pactada.

Habiendo concluido que la jornada habitual y completa de trabajo para la actividad de Call Center es de 36 horas, las 2/3 partes a las que alude el Art 92 ter de la LCT no deben superar las 24 horas semanales, lo cual no acontece en este caso donde se cumplían 25 horas semanales (Capdevila y Lamas) o 30 horas semanales (Beltran, Carabajal, Hassan, Martinez Lorenzo, Palomares, Salazar Gutierrez y Sosa), encuadrándose entonces en la obligación que impone la norma (art 92 ter LCT).

Tampoco podemos considerar que el artículo 8° de la Resolución n°782/10 autoriza la reducción proporcional del salario por cuanto ello implicaría modificar en perjuicio del trabajador, una condición de trabajo establecida por una norma legal, lo cual se encuentra vedado por los arts. 7° de la ley 14.250 y 7° de la LCT. Lo que si no deja dudas el Acta Acuerdo de referencia, es que las partes

signatarias del Convenio 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, y por tanto debe presumirse que este último tope es la jornada habitual de aquella actividad.

En consecuencia, corresponde abonar un salario por jornada completa y no proporcional, puesto que lo contrario violaría lo dispuesto por el art. 92 ter de la LCT y, atento que el art. 198 LCT nada dice respecto del salario, no debe prevalecer una norma que no hace referencia sobre una que sí lo hace explícitamente; por lo cual concluyo que la demandada abonaba salarios inferiores a los que les correspondía percibir a la parte accionante, como surge de la comparación entre las remuneraciones que surgen de los recibos acompañados en autos y las escalas salariales informadas por la SEOC en el cuaderno A2 para la categoría de Administrativo A.

Por lo antes expuesto, se concluye que la accionada debió abonar a Jorge Emanuel Beltran, Cynthia Lorena Capdevila, Jorge Daniel Carabaja, Nair Yanella Hassan, Nayla Ayelen Martinez Lorenzo, Lucas Gabriel Palomares, Maximiliano Alejandro Salazar Gutierrez, Juan Eduardo Lamas y Angel Maximiliano Sosa la remuneración establecida para la jornada completa de trabajo conforme a las escalas salariales vigentes para la categoría Administrativo "A" del CCT N° 130/75 aplicable a la actividad durante la vigencia de la relación laboral. Así lo declaro.

Quinta Cuestion. Extinción de los contratos de trabajo: fecha y justificación de los despidos indirectos.

5.1.- Fecha del despido.

Las partes coinciden en que las relaciones de trabajo de los actores con la accionada finalizo por despido indirecto de los actores.

En consecuencia, puedo concluir que las partes están de acuerdo en que la finalización del contrato de trabajo que vinculaba a las partes se produjo mediante el envio de los telegramas ley por los cuales los actores comunican a la accionada que se consideran gravemente injuriados y se dan por despedidos invocando justa causa y por exclusiva responsabilidad de la accionada.

Conforme la prueba informativa del Correo Argentino (CPA n° 2) los telegramas por los que se configuraron los despidos indirectos fueron:

- Jorge Emanuel Beltran: CD n° 173698078 impostado el 3/1/2022 y recepcionado por la accionada el 4/1/2022;

- Cynthia Lorena Capdevila: CD n° 936097805 impostado el 1/12/2021 y recepcionado por la accionada el 2/12/2021;

- Jorge Daniel Carabajal: CD n° 762562521AR impostado el 3/12/2021 y recepcionado por la accionada el 6/12/2021;

- Nair Yanella Hassan: CD n° 936110033 impostado el 17/12/2021 y recepcionado por la accionada el 20/12/2021;

- Juan Eduardo Lamas: CD n° 76256252112 impostado el 3/12/2021 y recepcionado por la accionada el 6/12/2021;

- Nayla Ayelen Martinez Lorenzo: CD n° 936115469 impostado el 27/12/2021 y recepcionado por la accionada el 29/12/2021;

- Lucas Gabriel Palomares: CD n° 936120897 impostado el 10/1/2022 y recepcionado por la accionada el 13/1/2022;

- Maximiliano Alejandro Salazar Gutierrez: CD n° 049453284 impostado el 30/12/2021 y recepcionado por la accionada el 31/12/2021;

- Angel Maximiliano Sosa CD n° 141919820 impostado el 21/12/2021 y recepcionado por la accionada el 22/12/2021.

Atento a la teoría recepticia de la notificación que impera en el intercambio epistolar, cuando el demandado recibe la comunicación de despido indirecto es cuando efectivamente queda configurado la misma.

En consecuencia, tengo por extinguidos los contratos de trabajo de los actores en las fechas en las que los telegramas entraron en la esfera de conocimiento de la accionada conforme al informe del Correo (CPA n°2). A saber: Jorge Emanuel Beltran, 4/1/2022; Cynthia Lorena Capdevila, el 2/12/2021; Jorge Daniel Carabajal, el 6/12/2021; Nair Yanella Hassan, el 20/12/2021; Juan Eduardo Lamas, el 6/12/2021; Nayla Ayelen Martinez Lorenzo, el 29/12/2021; Lucas Gabriel Palomares, el 13/1/2022; Maximiliano Alejandro Salazar Gutierrez, el 31/12/2021; Angel Maximiliano Sosa, el 22/12/2021. Así lo declaro.

5.2.- Causal de despido.

- Posiciones de las partes.

Los trabajadores se dan por despedidos en forma indirecta, considerándose gravemente injuriados por cuanto la parte empleadora no cumplió con sus obligaciones laborales al no abonarles a los actores las diferencias salariales adeudadas y reclamadas conforme a su real jornada de trabajo y CCT aplicable. También se consideran injuriados por cuanto la empresa no regularizó su situación salarial conforme a la jornada completa de tareas que cumplía.

Por su parte, entiende la parte demandada que el despido indirecto en el que se colocan los actores denota tan sólo la actitud rupturista de los trabajadores y configura una ruptura intempestiva y arbitraria del contrato de trabajo. Es así que considera que el despido indirecto configurado por los trabajadores es injustificado y en consecuencia no les corresponden las indemnizaciones por despido sin causa justificada que reclama.

5.3.- Corresponde analizar ahora la causa del despido indirecto que extinguió los vínculos laborales y determinar si el mismo deviene justificado, o no.

- Intercambio espistolar.

Al analizar la prueba documental acompañada por las partes (CPA n°1 y CPD N° 1) se detallaron las misivas del intercambio epistolar cursado entre las partes, las cuales se tuvieron por válidas y auténticas.

La parte actora inicia el intercambio epistolar con la intimación de cada uno de los actores a Citytech SA a que en el plazo de 48 hs le abone diferencias salariales adeudadas y a que regularice su situación salarial en vista a futuras liquidaciones de sueldo conforme su real jornada de trabajo y convenio aplicable, todo bajo apercibimiento de darse los trabajadores por despedidos por exclusiva culpa de su empleadora.

La accionada rechazo las intimaciones de los actores y negó adeudar diferencia salarial alguna ya que consideraba que el CCT aplicable es el 1622/19E.

Finalmente, es un hecho admitido por ambas partes que los actores enviaron a la empresa empleadora el telegrama ley por el cual le comunicaron a la firma accionada que se consideraban despedidos por su exclusiva culpa.

Tiene dicho la jurisprudencia que "En nuestro sistema legal, reviste importancia el intercambio epistolar, ya que la intención legislativa descansa en la pretensión de otorgar certeza a las posiciones que las partes asuman en sus respectivas comunicaciones..." (Cámara del trabajo, Sala 1, Juicio: "Baez Carlos Dante vs. Agroservices Las Flores S.R.L. S/ cobro de pesos s/ instancia unica", Nro. Sent: 298, Fecha Sentencia 25/10/2018, Registro: 00053623-01).

- Despido indirecto del trabajador.

El trabajador o trabajadora que decide dar por concluida la relación debe hacer saber al empleador cuáles serán las consecuencias jurídicas que se producirán en caso de mantener su actitud injuriosa. Si está decidida a extinguir la relación, debe comunicar expresamente ese propósito, es decir, que se dará por despedida.

Es decir, la decisión de poner fin a la relación requiere una comunicación previa que expresamente haga saber la voluntad de extinguirla si persiste el incumplimiento.

Ahora, la reacción de la parte injuriada frente al "hecho injurioso" de la otra tiene que aparecer adecuadamente proporcionada al incumplimiento, de manera tal que la denuncia parezca razonablemente justificada.

Así, en caso de incumplimientos contractuales, es requisito necesario para una válida ruptura del vínculo laboral la existencia de una intimación previa que contenga las afirmaciones de hechos (u omisiones) que configuran la injuria alegada y el apercibimiento bajo el cual se efectúa el emplezamiento.

La intimación debe posibilitar la conservación del contrato de trabajo y tiene por objeto que el empleador conteste, ya sea limitándose a negar los hechos o a explicar sus motivos o circunstancias. Este requerimiento debe anunciar claramente la conducta posterior que adoptará el trabajador, sea interpretando la persistencia del incumplimiento como injuria o cómo reclamo salarial.

Como dice el jurista Diego Tula, en caso de silencio o incumplimiento grave y/o resistencia del empleador de modificar su actitud o conducta, la situación puede ser configurativa de injuria y legitimar la disolución del vínculo en forma indirecta. O, dicho de otra manera, configurado el hecho injurioso (dado por el silencio y/o negatoria de los extremos destacados en el emplazamiento), la denuncia debe aparecer como una reacción adecuadamente proporcionada al incumplimiento que le sirve como antecedente.

Ahora, entrando al análisis de la justificación del despido configurado por el trabajador y respecto de la justa causa, enuncia en el art. 242 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.

Nuestra legislación no enumera ni determina cuales son los incumplimientos que configuran la injuria, pero sí otorga como elemento tipificante de la misma que el hecho injuriante debe tener una gravedad tal que no consienta la prosecución de la relación laboral.

Ackerman define a la injuria laboral como "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 laboral" (El Despido, Ed. Rubinzal Culzoni, pag. 138, Año 2019).

El jurista destaca los elementos que deben concurrir para configurarla: existencia de un acto contrario a derecho; inobservancia de deberes de prestación o de conducta; imputabilidad a una de las partes; lesión del vínculo laboral.

La valoración al respecto de la configuración de la injuria 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 LCT, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

En el sub lite todos los actores cumplieron con todas las premisas que se les exigen para que -configurada la injuria- el despido indirecto fundado con causa en ese hecho injurioso, sea proporcional y oportuno.

Se ha determinado en la presente resolutiva que los actores trabajaron en relación de dependencia laboral para Citytech SA, cumpliendo tareas correspondientes a la categoría Administrativo "A" del CCT n° 130/75, en jornada completa de labor y que se les abonaba su salario conforme a la registración declarada en los recibos de haberes acompañados con una categoría y jornada inferior.

Además resulta probado que los actores intiman a Citytech SA que en el plazo de 48 hs. les abone diferencias salariales adeudadas y a que regularice sus situaciones salariales en vista a futuras liquidaciones de sueldo conforme a la realidad del contrato de trabajo en el que se desempeñaban como agente de atención telefónica con jornadas equivalentes a la jornada completa de labores, en la Categoría de Administrativa B del CCT n° 130/75; todo ello bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriados en caso de silencio o negativa y darse por despedidos por su exclusiva culpa.

Es decir que del intercambio postal surge que la parte actora otorgó a la accionada la oportunidad de modificar su actitud, lo que no es un elemento menor de valoración puesto que en el marco de la relación individual de trabajo, no basta que existan ciertos incumplimientos de alguna de las partes para que se justifique sin más la ruptura del vínculo, el deber de obrar de buena fe (Art. 63 LCT) y el principio de conservación del contrato (Art. 10) exigen que tal solución se arribe luego de haber dado la oportunidad a la incumplidora de modificar su actitud.

La empleadora respondió, en todos los casos, con el rechazo al reclamo de los trabajadores, alegando que nada se les debía ya que no existía diferencia salarial alguna y que el convenio aplicable era el Convenio Empresa 1622/19E.

Luego, y atento a lo resuelto al tratarse la cuarta cuestión, en cuanto a la remuneración debida a la parte trabajadora como consecuencia de la jornada laboral cumplida, ha quedado probado un incumplimiento actual y sancionable, consistente en el pago de un salario inferior al establecido convencionalmente, que fue sancionado con el despido indirecto decidido por los actores ante el rechazo de la demandada al reconocimiento de sus derechos y al pago de la obligación a su cargo.

En cuanto al requisito de proporcionalidad entre el incumplimiento a sus obligaciones por el empleador y la decisión tomada por los trabajadores de darse por despedidos, se advierte ante el distracto que hay un daño causado a la parte actora, cual es el pago deficiente de sus salarios de los actores desde su ingreso, plazo en el cual la accionada pudo haber subsanado esta circunstancia que perjudicaba patrimonial y moralmente a los trabajadores y no lo hizo, aun después de la intimación de su parte, lo cual luce como un comportamiento ilícito, grave y capaz de no hacer exigible a la parte afectada la prosecución de la relación laboral (art 242 LCT).

En consecuencia, la falta de correcta registración de los actores que se ha probado en este proceso si tiene la magnitud y la entidad suficiente como para no consentir la continuidad del vínculo laboral

siendo cada uno de los despidos indirectos configurados proporcionales, contemporáneos y oportunos.

Desde esta perspectiva, considero que la falta de pago de las diferencias salariales adeudadas y la negativa a regularizar la registración laboral conforme a la real categoría y jornada de los actores tambien resultan graves incumplimientos intolerables que, ante la negativa de la empleadora frente a su reclamo, constituyen una injuria de entidad suficiente que torna imposible la continuación del contrato de trabajo, máxime teniendo en cuenta que la remuneración es la contraprestación fundamental del contrato a cargo de la empleadora y que los trabajadores no estan obligados a percibir pagos parciales, por lo que la empleadora debe abonarle una remuneración íntegra.

La parte actora ha demostrado su vocación de conservar la relación laboral por cuanto intimó la rectificación de las inconductas en las cuales estaba incurriendo la patronal, obteniendo como respuesta el rechazo y negativa de la demandada.

Por lo tanto, ha quedado configurada la injuria necesaria para que la parte actora pueda configurar y justificar el despido indirecto mediante la denuncia del contrato de trabajo conforme se encuentra normado en los arts. 242 y 246 de la LCT. Así lo declaro.

Los antecedentes reunidos en la causa y lo declarado en las cuestiones precedentes justifican la medida adoptada por los actores, las cuales se presentan como una decisión justa y adecuada a los principios de contemporaneidad y proporcionalidad, todo lo cual en definitiva provoca la legitimidad de los despidos decidido y efectivizado por los actores Jorge Emanuel Beltran, Cynthia Lorena Capdevila, Jorge Daniel Carabaja, Nair Yanella Hassan, Nayla Ayelen Martinez Lorenzo, Lucas Gabriel Palomares, Maximiliano Alejandro Salazar Gutierrez, Juan Eduardo Lamas y Angel Maximiliano Sosa; por lo que considero los despidos indirectos justificados en los términos del art. 242 y 246 LCT, debiendo hacerse responsable la demandada de las consecuencias económicas de los mismos. Así lo declaro.

Sexta Cuestión: inconstitucionalidad de las disposiciones relativas a la remuneracion del CCT n° 781/20.

La parte actora plantea la inconstitucionalidad del CCT 781/20 en su escrito de demanda.

Ahora bien, se advierte que en la especie, la accionada pretendía la subsución de la relación laboral a las previsiones del CCT 1622/19 "E", lo que fue objeto de rechazo por parte del suscripto al determinar que el convenio colectivo aplicable al caso era el CCT 130/75.

Habida cuenta de ello, y en tanto que la aplicación del CCT 781/20 no sólo no ha sido invocada por la demandada -por lo que no existe controversia alguna en relación a este punto- sino que se ha decidido que para el caso concreto rige una norma convencional distinta, el planteo de inconstitucionalidad del CCT 781/20 deviene abstracto, sin que corresponda emitir pronunciamiento al respecto. Así lo declaro

Septima Cuestion. La procedencia de los rubros e importes reclamados y, en su caso, los intereses aplicables.

Corresponde ahora el tratamiento de los rubros reclamados por la parte actora en la demanda.

Conforme se determinó al tratar la quinta cuestión, los despidos indirectos dispuestos por los actores devienen justificados, por lo que corresponde la procedencia de los rubros que se reclaman como consecuencia de la configuración del despido indirecto justificado en los términos de los arts. 245 y

242 de la LCT.

La parte actora reclama en autos la suma de la suma de la suma de $20.498.450,3 en concepto de indemnizacion por despido, indemnización por preaviso omitido, SAC s/ preaviso, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, días trabajados del mes en que se produjo el despido, vacaciones, SAC proporcional, diferencias salariales de cada uno de los actores, multa del art. 80 de la LCT, multa del art. 2 de la Ley 25.323 y DNU 34/2019 y sus prorrogas. Además la Sra. Martínez Lorenzo reclama la indemnización agravada por maternidad.

De conformidad con lo dispuesto por el art. 214 inc. 5 del CPCCT -Ley 9.531-, de aplicación supletoria, se analizarán por separado cada concepto pretendido por cada uno de los actores.

- <u>JORGE EMANUEL BELTRAN</u>:

4.1- Indemnización por antigüedad: el rubro pretendido por resulta procedente en atención a lo tratado en la quinta cuestión, en donde se determinó que nos hallamos frente a despidos indirectos justificado (cfr. arts. 246 y 245 de la LCT). Así lo declaro.

Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada. Así lo declaro.

4.2.- Indemnización sustitutiva de preaviso: Conforme a lo tratado en la quinta cuestión, la indemnización sustitutiva de preaviso resulta procedente a favor de Jorge Emanuel Beltran de acuerdo con lo establecido por los arts. 231, 232 y 246 de la LCT; debiendo calcularse en base a la remuneración que debieron percibir durante el período de preaviso. Así lo considero.

4.3.- SAC s/ preaviso: 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, al mismo se lo adiciona en las planillas de cálculos de cada uno de los actores en base a su incidencia sobre el preaviso. Así lo declaro.

4.4.- Haberes e integración mes de despido y SAC sobre integracion mes de despido: Teniendo en cuenta que el despido del Sr. Beltran ocurrio el 4/1/2022; y no encontrándose acreditado el pago correcto de los haberes proporcionales del mes ni la integración del mes de despido este rubro a cada uno de los actores, se declara su procedencia (cfr. art. 233 y 246 LCT).

El sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad de que su pago está diferido en el tiempo (art. 122 LCT). De este modo resulta procedente el pago del mismo en la integración del mes de despido cuando este último no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los arts. 232, 233 y 246 LCT. Así lo declaro.

4.5.- Vacaciones proporcionales: conforme a lo normado por el art. 156 LCT, y al no haberse probado el pago de las mismas, cabe declarar la procedencia de las vacaciones proporcionales del 2022. Así lo declaro.

4.6.- SAC proporcional 1° semestre 2022: no encontrándose acreditado su pago, el actor tiene derecho al cobro de este concepto conforme a lo normado por el art. 123 LCT. Así lo declaro.

4.7.- Diferencias salariales por los períodos no prescriptos: el Sr. JORGE EMANUEL BELTRAN, reclama la suma de $2.054.325,03 en concepto diferencias salariales por los períodos de febrero a diciembre de 2020, enero a diciembre del 2021 y enero del 2022.

Atento a lo resuelto en la primera, segunda y cuarta cuestión corresponde el progreso de las diferencias por jornada completa para la categoria de Administrativo A del CCT 130/75. Ello en razón de que el actor trabajaba con jornadas superiores a las 2/3 de la jornada habitual para la actividad tanto diaria como semanal, establecida por el art. 8 de la Resolución 782/2010, por lo que tenía derecho al cobro por jornada completa de trabajo y se le abonaba un proporcional de la remuneración establecida en la escala salarial.

Por ello, Citytech SA deberá pagar a la parte actora las diferencias salariales que le hubieran correspondido percibir por los períodos reclamados no prescriptos. Así lo declaro.

En consecuencia, devienen procedentes las diferencias salariales reclamadas por la parte actora desde febrero a diciembre de 2020, enero a diciembre del 2021; las que resultan de las disparidades existentes entre las remuneraciones abonadas por la accionada conforme los recibos de haberes acompañados en autos y las que le correspondía percibir al actor como trabajador de jornada completa, con fecha de ingreso el 28/4/2014, encuadrado en la categoría Administrativo "A" del CCT n° 130/75. Para aquellos casos en los cuales no existen recibos de haberes, se considerará como percibido lo declarado por la parte actora en su planilla incorporada a la demanda. Así lo considero.

4.8.- 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..."*.

En la especie, del plexo probatorio rendido en este proceso no surge que la accionada hubiera realizado la entrega efectiva a la trabajadora de la documentación consignada en el art. 80.

Por su parte, el actor acreditó haber intimado a la empleadora a la entrega de la documentación laboral el 8/2/2022 mediante telegrama ley entregado el 9/2/22 (todo ello conforme consta en el informe del Correo Argentino en el CPA n° 2).

La extinción del vínculo de trabajo se produjo el día 4/1/22, en consecuencia, corresponde hacer lugar a la procedencia de esta multa atento a que transcurrieron los 30 días corridos desde la fecha en que se configuró el despido indirecto hasta la recepción por parte de la patronal del telegrama por el cual se la intima a la entrega de la documentación. Así lo declaro.

4.9.- Multa art. 2° Ley 25.323: Multa 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.

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. En consecuencia, la intimación debe efectuarse luego de transcurrido este plazo, resultando aplicable al caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos "Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ cobro de pesos", sentencia N° 335 de fecha 12/05/2010, que sostuvo

como requisito necesario para la procedencia de la indemnización del art. 2 de la Ley 25.323 que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador una vez incurrido en mora, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales vigentes.

Con posterioridad al despido, el actor no intimó el pago de las indemnizaciones cuyo incremento pretende. Es así que en el TCL remitido con fecha 10/1/2022 el actor se limito a reclamar el pago de liquidación final, salarios adeudados y diferencias salariales sin hacer mención alguno a los rubros indemnizatorios comprendidos en el art. 2 de la Ley 25.323. Mientras que en el siguiente y último TCL exigio la entrega de la documentación. En consecuencia, no habiendo cumplido el actor con el presupuesto formal para la procedencia del rubro reclamado, el mismo resulta improcedente. Así lo declaro.

4.10.- 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 del despido (4/1/2022) se encontraba vigente el DNU n° 886/21, el cual establece la prorroga del agravamiento indemnizatorio hasta el 30/06/22, con un tope de $ 500.000 respecto del recargo (art. 4) y fijándolo en un 75% de los rubros indemnizatorios que correspondan hasta el 28/02/22.

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 75% de la indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso con su incidencia del SAC e integración del mes de despido con su incidencia del SAC, con el limite de $ 500.000 establecido en la norma bajo análisis. Así lo declaro.

- **CYNTHIA LORENA CAPDEVILA:**

4.1- Indemnización por antigüedad: el rubro pretendido por resulta procedente en atención a lo tratado en la quinta cuestión, en donde se determinó que nos hallamos frente a despidos indirectos justificado (cfr. arts. 246 y 245 de la LCT). Así lo declaro.

Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada. Así lo declaro.

4.2.- Indemnización sustitutiva de preaviso: Conforme a lo tratado en la quinta cuestión, la indemnización sustitutiva de preaviso resulta procedente a favor de la actora de acuerdo con lo establecido por los arts. 231, 232 y 246 de la LCT; debiendo calcularse en base a la remuneración que debieron percibir durante el período de preaviso. Así lo considero.

4.3.- SAC s/ preaviso: 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, al mismo se lo adiciona en las planillas de cálculos de cada uno de los actores en base a su incidencia sobre el preaviso. Así lo declaro.

4.4.- Haberes e integración mes de despido y SAC sobre integracion mes de despido: Teniendo en cuenta que el despido de la Sra. Capdevilla ocurrio el el 2/12/2021; y no encontrándose acreditado el pago correcto de los haberes proporcionales del mes ni la integración del mes de despido este rubro a cada uno de los actores, se declara su procedencia (cfr. art. 233 y 246 LCT).

El sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad de que su pago está diferido en el tiempo (art. 122 LCT). De este modo resulta procedente el pago del mismo en la integración del mes de despido cuando este último no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los arts. 232, 233 y 246 LCT. Así lo declaro.

4.5.- Vacaciones proporcionales: conforme a lo normado por el art. 156 LCT, y al no haberse probado el pago de las mismas, cabe declarar la procedencia de las vacaciones proporcionales del 2021. Así lo declaro.

4.6.- SAC proporcional 2° semestre 2021:no encontrándose acreditado su pago, la actora tiene derecho al cobro de este concepto conforme a lo normado por el art. 123 LCT. Así lo declaro.

4.7.- Diferencias salariales por los períodos no prescriptos: la Sra. CYNTHIA LORENA CAPDEVILA, reclama la suma de $1.493.934,99 en concepto de diferencias salariales por los períodos de enero a diciembre de 2020 y de enero a diciembre del 2021.

Atento a lo resuelto en la primera, segunda y cuarta cuestión corresponde el progreso de las diferencias por jornada completa para la categoria de Administrativo A del CCT 130/75. Ello en razón de que la actora trabajaba con jornadas superiores a las 2/3 de la jornada habitual para la actividad tanto diaria como semanal, establecida por el art. 8 de la Resolución 782/2010, por lo que tenía derecho al cobro por jornada completa de trabajo y se le abonaba un proporcional de la remuneración establecida en la escala salarial.

Por ello, Citytech SA deberá pagar a la parte actora las diferencias salariales que le hubieran correspondido percibir por los períodos reclamados no prescriptos. Así lo declaro.

En consecuencia, devienen procedentes las diferencias salariales reclamadas por la parte actora desde enero a diciembre de 2020 y de enero a noviembre del 2021; las que resultan de las disparidades existentes entre las remuneraciones abonadas por la accionada conforme los recibos de haberes acompañados en autos y las que le correspondía percibir al actor como trabajador de jornada completa, con fecha de ingreso el 31/10/2016, encuadrado en la categoría Administrativo "A" del CCT n° 130/75. Para aquellos casos en los cuales no existen recibos de haberes, se considerará como percibido lo declarado por la parte actora en su planilla incorporada a la demanda. Así lo considero.

4.8.- 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..."*.

En la especie, del plexo probatorio rendido en este proceso no surge que la accionada hubiera realizado la entrega efectiva a la trabajadora de la documentación consignada en el art. 80.

Por su parte, la actora actor acreditó haber intimado a la empleadora a la entrega de la documentación laboral el 12/1/2022 mediante telegrama ley entregado el 14/01/22 (todo ello conforme consta en el informe del Correo Argentino en el CPA n° 2).

La extinción del vínculo de trabajo se produjo el día 2/12/2021, en consecuencia, corresponde hacer lugar a la procedencia de esta multa atento a que transcurrieron los 30 días corridos desde la fecha en que se configuró el despido indirecto hasta la recepción por parte de la patronal del telegrama por el cual se la intima a la entrega de la documentación. Así lo declaro.

4.9.- Multa art. 2° Ley 25.323: Multa 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.

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. En consecuencia, la intimación debe efectuarse luego de transcurrido este plazo, resultando aplicable al caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos "Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ cobro de pesos", sentencia N° 335 de fecha 12/05/2010, que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de la indemnización del art. 2 de la Ley 25.323 que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador una vez incurrido en mora, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales vigentes.

Con posterioridad al despido, la actora no intimo el pago de las indemnizaciones cuyo incremento pretenden. Es así que en el TCL remitido con fecha 9/12/2021 la actora se limito a reclamar el pago de liquidación final, salarios adeudados y diferencias salariales sin hacer mención alguno a los

rubros indemnizatorios comprendidos en el art. 2 de la Ley 25.323. Mientras que en el siguiente y último TCL exigio la entrega de la documentación. En consecuencia, no habiendo cumplido la actora con el presupuesto formal para la procedencia del rubro reclamado, el mismo resulta improcedente. Así lo declaro.

4.10.- Art. 2 del DNU 413/2021: 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 del despido (2/12/2021) se encontraba vigente el DNU n° 413/21, el cual establece la prorroga del agravamiento indemnizatorio hasta el 31/12/2021, con un tope de $ 500.000 respecto del recargo.

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 la indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso con su incidencia del SAC e integración del mes de despido con su incidencia del SAC, con el limite de $ 500.000 establecido en la norma bajo análisis. Así lo declaro.

- JORGE DANIEL CARABAJAL:

4.1- Indemnización por antigüedad: el rubro pretendido por resulta procedente en atención a lo tratado en la quinta cuestión, en donde se determinó que nos hallamos frente a despidos indirectos justificado (cfr. arts. 246 y 245 de la LCT). Así lo declaro.

Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada. Así lo declaro.

4.2.- Indemnización sustitutiva de preaviso: Conforme a lo tratado en la quinta cuestión, la indemnización sustitutiva de preaviso resulta procedente a favor de la parte actora de acuerdo con lo establecido por los arts. 231, 232 y 246 de la LCT; debiendo calcularse en base a la remuneración que debieron percibir durante el período de preaviso. Así lo considero.

4.3.- SAC s/ preaviso: 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, al mismo se lo adiciona en las planillas de cálculos de cada uno de los actores en base a su incidencia sobre el preaviso. Así lo declaro.

4.4.- Haberes e integración mes de despido y SAC sobre integracion mes de despido: Teniendo en cuenta que el despido del Sr. Carabajal ocurrio el 6/12/2021; y no encontrándose acreditado el pago correcto de los haberes proporcionales del mes ni la integración del mes de despido este rubro a cada uno de los actores, se declara su procedencia (cfr. art. 233 y 246 LCT).

El sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad de que su pago está diferido en el tiempo (art. 122 LCT). De este modo resulta procedente el pago del mismo en la integración del mes de despido cuando este último no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los arts. 232, 233 y 246 LCT. Así lo declaro.

4.5.- Vacaciones proporcionales: conforme a lo normado por el art. 156 LCT, y al no haberse probado el pago de las mismas, cabe declarar la procedencia de las vacaciones proporcionales del 2021. Así lo declaro.

4.6.- SAC proporcional 2° semestre 2021: no encontrándose acreditado su pago, la parte actora tiene derecho al cobro de este concepto conforme a lo normado por el art. 123 LCT. Así lo declaro.

4.7.- Diferencias salariales por los períodos no prescriptos: el Sr. JORGE DANIEL CARABAJAL reclama la suma de $1.396.478,83 en concepto de diferencias salariales por los períodos de enero a diciembre de 2020 y de enero a diciembre del 2021.

Atento a lo resuelto en la primera, segunda y cuarta cuestión corresponde el progreso de las diferencias por jornada completa para la categoria de Administrativo A del CCT 130/75. Ello en razón de que la parte actora trabajaba con jornadas superiores a las 2/3 de la jornada habitual para la actividad tanto diaria como semanal, establecida por el art. 8 de la Resolución 782/2010, por lo que tenía derecho al cobro por jornada completa de trabajo y se le abonaba un proporcional de la remuneración establecida en la escala salarial.

Por ello, Citytech SA deberá pagar a la parte actora las diferencias salariales que le hubieran correspondido percibir por los períodos reclamados no prescriptos. Así lo declaro.

En consecuencia, devienen procedentes las diferencias salariales reclamadas por la parte actora desde enero a diciembre de 2020 y de enero a noviembre del 2021; las que resultan de las disparidades existentes entre las remuneraciones abonadas por la accionada conforme los recibos de haberes acompañados en autos y las que le correspondía percibir al actor como trabajador de jornada completa, con fecha de ingreso el 8/5/2017, encuadrado en la categoría Administrativo "A" del CCT n° 130/75. Para aquellos casos en los cuales no existen recibos de haberes, se considerará como percibido lo declarado por la parte actora en su planilla incorporada a la demanda. Así lo considero.

4.8.- 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..."*.

En la especie, del plexo probatorio rendido en este proceso no surge que la accionada hubiera realizado la entrega efectiva a la parte trabajadora de la documentación consignada en el art. 80.

Por su parte, el actor acreditó haber intimado a la empleadora a la entrega de la documentación laboral el 1/2/2022 mediante telegrama ley entregado el 2/2/22 (todo ello conforme consta en el informe del Correo Argentino en el CPA n° 2).

La extinción del vínculo de trabajo se produjo el día 6/12/2021, en consecuencia, corresponde hacer lugar a la procedencia de esta multa atento a que transcurrieron los 30 días corridos desde la fecha en que se configuró el despido indirecto hasta la recepción por parte de la patronal del telegrama por el cual se la intima a la entrega de la documentación. Así lo declaro.

4.9.- Multa 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.

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. En consecuencia, la intimación debe efectuarse luego de transcurrido este plazo, resultando aplicable al caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos "Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ cobro de pesos", sentencia N° 335 de fecha 12/05/2010, que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de la indemnización del art. 2 de la Ley 25.323 que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador una vez incurrido en mora, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales vigentes.

Con posterioridad al despido, la parte actora no intimo el pago de las indemnizaciones cuyo incremento pretenden. Es así que en el TCL remitido con fecha 5/1/2022 el actor se limito a reclamar el pago de liquidación final, salarios adeudados y diferencias salariales sin hacer mención alguno a los rubros indemnizatorios comprendidos en el art. 2 de la Ley 25.323. Mientras que en el siguiente y último TCL exigio la entrega de la documentación. En consecuencia, no habiendo cumplido la parte actora con el presupuesto formal para la procedencia del rubro reclamado, el mismo resulta improcedente. Así lo declaro.

4.10.- Art. 2 del DNU 413/2021: 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 del despido (6/12/2021) se encontraba vigente el DNU n° 413/21, el cual establece la prorroga del agravamiento indemnizatorio hasta el 31/12/2021, con un tope de $ 500.000 respecto del recargo.

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 la indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso con su incidencia del SAC e integración del mes de despido con su incidencia del SAC, con el limite de $ 500.000 establecido en la norma bajo análisis. Así lo declaro.

- **NAIR YANELLA HASSAN:**

4.1- Indemnización por antigüedad: el rubro pretendido por resulta procedente en atención a lo tratado en la quinta cuestión, en donde se determinó que nos hallamos frente a despidos indirectos justificado (cfr. arts. 246 y 245 de la LCT). Así lo declaro.

Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada. Así lo declaro.

4.2.- Indemnización sustitutiva de preaviso: Conforme a lo tratado en la quinta cuestión, la indemnización sustitutiva de preaviso resulta procedente a favor de la parte actora de acuerdo con lo establecido por los arts. 231, 232 y 246 de la LCT; debiendo calcularse en base a la remuneración que debieron percibir durante el período de preaviso. Así lo considero.

4.3.- SAC s/ preaviso: 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, al mismo se lo adiciona en las planillas de cálculos de cada uno de los actores en

base a su incidencia sobre el preaviso. Así lo declaro.

4.4.- Haberes e integración mes de despido y SAC sobre integracion mes de despido: Teniendo en cuenta que el despido de la Sra. Hassam ocurrio el 20/12/2021; y no encontrándose acreditado el pago correcto de los haberes proporcionales del mes ni la integración del mes de despido este rubro a cada uno de los actores, se declara su procedencia (cfr. art. 233 y 246 LCT).

El sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad de que su pago está diferido en el tiempo (art. 122 LCT). De este modo resulta procedente el pago del mismo en la integración del mes de despido cuando este último no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los arts. 232, 233 y 246 LCT. Así lo declaro.

4.5.- Vacaciones proporcionales: conforme a lo normado por el art. 156 LCT, y al no haberse probado el pago de las mismas, cabe declarar la procedencia de las vacaciones proporcionales del 2021. Así lo declaro.

4.6.- SAC proporciona 2° semestre 2021: no encontrándose acreditado su pago, la parte actora tiene derecho al cobro de este concepto conforme a lo normado por el art. 123 LCT. Así lo declaro.

4.7.- Diferencias salariales por los períodos no prescriptos: la Sra. NAIR YANELLA HASSAN reclama la suma de $1.438.245,76 en concepto de diferencias salariales por los períodos de enero a diciembre de 2020 y de enero a diciembre del 2021.

Atento a lo resuelto en la primera, segunda y cuarta cuestión corresponde el progreso de las diferencias por jornada completa para la categoria de Administrativo A del CCT 130/75. Ello en razón de que la parte actora trabajaba con jornadas superiores a las 2/3 de la jornada habitual para la actividad tanto diaria como semanal, establecida por el art. 8 de la Resolución 782/2010, por lo que tenía derecho al cobro por jornada completa de trabajo y se le abonaba un proporcional de la remuneración establecida en la escala salarial.

Por ello, Citytech SA deberá pagar a la parte actora las diferencias salariales que le hubieran correspondido percibir por los períodos reclamados no prescriptos. Así lo declaro.

En consecuencia, devienen procedentes las diferencias salariales reclamadas por la parte actora desde enero a diciembre de 2020 y de enero a noviembre del 2021; las que resultan de las disparidades existentes entre las remuneraciones abonadas por la accionada conforme los recibos de haberes acompañados en autos y las que le correspondía percibir al actor como trabajador de jornada completa, con fecha de ingreso el 27/3/2017, encuadrado en la categoría Administrativo "A" del CCT n° 130/75. Para aquellos casos en los cuales no existen recibos de haberes, se considerará como percibido lo declarado por la parte actora en su planilla incorporada a la demanda. Así lo considero.

4.8.- 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..."*.

En la especie, del plexo probatorio rendido en este proceso no surge que la accionada hubiera realizado la entrega efectiva a la parte trabajadora de la documentación consignada en el art. 80.

Por su parte, la actora acreditó haber intimado a la empleadora a la entrega de la documentación laboral (conforme consta en la documentacion agregada en autos, aunque no fue informada por el Correo Argentino en el CPA n° 2, la demandada no ha desconocido específicamente el telegrama ley de fecha 21/1/2022 remitido por la Sra. Hassan, razón por la cual al analizar la prueba documental de la actora se la tuvo por válida y recepcionada por la parte empleadora).

La extinción del vínculo de trabajo se produjo el día 20/12/2021, en consecuencia, corresponde hacer lugar a la procedencia de esta multa atento a que transcurrieron los 30 días corridos desde la fecha en que se configuró el despido indirecto hasta el envío (21/1/2022) por parte de la trabajadora a la patronal del telegrama por el cual se la intima a la entrega de la documentación. Así lo declaro.

4.9.- Multa 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.

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. En consecuencia, la intimación debe efectuarse luego de transcurrido este plazo, resultando aplicable al caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos “Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ cobro de pesos”, sentencia N° 335 de fecha 12/05/2010, que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de la indemnización del art. 2 de la Ley 25.323 que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador una vez incurrido en mora, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales vigentes.

Con posterioridad al despido, la parte actora no intimo el pago de las indemnizaciones cuyo incremento pretenden. Es así que en el TCL remitido con fecha 24/12/2021 la actora se limito a reclamar el pago de liquidación final, salarios adeudados y diferencias salariales sin hacer mención alguno a los rubros indemnizatorios comprendidos en el art. 2 de la Ley 25.323. En consecuencia, no habiendo cumplido la parte actora con el presupuesto formal para la procedencia del rubro reclamado, el mismo resulta improcedente. Así lo declaro.

4.10.- Art. 2 del DNU 413/2021: 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 del despido (20/12/2021) se encontraba vigente el DNU n° 413/21, el cual establece la prorroga del agravamiento indemnizatorio hasta el 31/12/2021, con un tope de $ 500.000 respecto del recargo.

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 la indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso con su incidencia del SAC e integración del mes de despido con su incidencia del SAC, con el limite de $ 500.000 establecido en la norma bajo análisis. Así lo declaro.

- **JUAN EDUARDO LAMAS:**

4.1- Indemnización por antigüedad: el rubro pretendido por resulta procedente en atención a lo tratado en la quinta cuestión, en donde se determinó que nos hallamos frente a despidos indirectos justificado (cfr. arts. 246 y 245 de la LCT). Así lo declaro.

Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada. Así lo declaro.

4.2.- Indemnización sustitutiva de preaviso: Conforme a lo tratado en la quinta cuestión, la indemnización sustitutiva de preaviso resulta procedente a favor de la parte actora de acuerdo con lo establecido por los arts. 231, 232 y 246 de la LCT; debiendo calcularse en base a la remuneración que debieron percibir durante el período de preaviso. Así lo considero.

4.3.- SAC s/ preaviso: 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, al mismo se lo adiciona en las planillas de cálculos de cada uno de los actores en base a su incidencia sobre el preaviso. Así lo declaro.

4.4.- Haberes e integración mes de despido y SAC sobre integracion mes de despido: Teniendo en cuenta que el despido del Sr. Lamas ocurrio el 6/12/2021; y no encontrándose acreditado el pago correcto de los haberes proporcionales del mes ni la integración del mes de despido este rubro a cada uno de los actores, se declara su procedencia (cfr. art. 233 y 246 LCT).

El sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad de que su pago

está diferido en el tiempo (art. 122 LCT). De este modo resulta procedente el pago del mismo en la integración del mes de despido cuando este último no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los arts. 232, 233 y 246 LCT. Así lo declaro.

4.5.- Vacaciones proporcionales: conforme a lo normado por el art. 156 LCT, y al no haberse probado el pago de las mismas, cabe declarar la procedencia de las vacaciones proporcionales del 2021. Así lo declaro.

4.6.- SAC proporcional 2° semestre 2021: no encontrándose acreditado su pago, la parte actora tiene derecho al cobro de este concepto conforme a lo normado por el art. 123 LCT. Así lo declaro.

4.7.- Diferencias salariales por los períodos no prescriptos: el Sr. JUAN EDUARDO LAMAS reclama la suma de $1.934.148,16 en concepto de diferencias salariales por los períodos de enero a diciembre de 2020 y de enero a diciembre del 2021.

Atento a lo resuelto en la primera, segunda, tercera y cuarta cuestión corresponde el progreso de las diferencias por jornada completa para la categoria de Administrativo A del CCT 130/75. Ello en razón de que la parte actora trabajaba con jornadas superiores a las 2/3 de la jornada habitual para la actividad tanto diaria como semanal, establecida por el art. 8 de la Resolución 782/2010, por lo que tenía derecho al cobro por jornada completa de trabajo y se le abonaba un proporcional de la remuneración establecida en la escala salarial.

Por ello, Citytech SA deberá pagar a la parte actora las diferencias salariales que le hubieran correspondido percibir por los períodos reclamados no prescriptos. Así lo declaro.

En consecuencia, devienen procedentes las diferencias salariales reclamadas por la parte actora desde enero a diciembre de 2020 y de enero a noviembre del 2021; las que resultan de las disparidades existentes entre las remuneraciones abonadas por la accionada conforme los recibos de haberes acompañados en autos y las que le correspondía percibir al actor como trabajador de jornada completa, con fecha de ingreso el 12/12/2021, encuadrado en la categoría Administrativo "A" del CCT n° 130/75. Para aquellos casos en los cuales no existen recibos de haberes, se considerará como percibido lo declarado por la parte actora en su planilla incorporada a la demanda. Así lo considero.

4.8.- 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..."*.

En la especie, del plexo probatorio rendido en este proceso no surge que la accionada hubiera realizado la entrega efectiva a la parte trabajadora de la documentación consignada en el art. 80.

Por su parte, el actor acreditó haber intimado a la empleadora a la entrega de la documentación laboral el 7/1/2022 mediante telegrama ley entregado el 13/1/2022 (todo ello conforme consta en el informe del Correo Argentino en el CPA n° 2).

La extinción del vínculo de trabajo se produjo el día 6/12/2021, en consecuencia, corresponde hacer lugar a la procedencia de esta multa atento a que transcurrieron los 30 días corridos desde la fecha

en que se configuró el despido indirecto hasta la recepción por parte de la patronal del telegrama por el cual se la intima a la entrega de la documentación. Así lo declaro.

4.9.- Multa 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.

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. En consecuencia, la intimación debe efectuarse luego de transcurrido este plazo, resultando aplicable al caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos “Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ cobro de pesos”, sentencia N° 335 de fecha 12/05/2010, que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de la indemnización del art. 2 de la Ley 25.323 que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador una vez incurrido en mora, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales vigentes.

Con posterioridad al despido, la parte actora no intimo el pago de las indemnizaciones cuyo incremento pretenden. Es así que en el TCL remitido con fecha 10/12/2021 el actor se limito a reclamar el pago de liquidación final, salarios adeudados y diferencias salariales sin hacer mención alguno a los rubros indemnizatorios comprendidos en el art. 2 de la Ley 25.323. Mientras que en el siguiente y último TCL exigio la entrega de la documentación. En consecuencia, no habiendo cumplido la parte actora con el presupuesto formal para la procedencia del rubro reclamado, el mismo resulta improcedente. Así lo declaro.

4.10.- Art. 2 del DNU 413/2021: 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 del despido (6/12/2021) se encontraba vigente el DNU n° 413/21, el cual establece la prorroga del agravamiento indemnizatorio hasta el 31/12/2021, con un tope de $ 500.000 respecto del recargo.

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 la indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso con su incidencia del SAC e integración del mes de despido con su incidencia del SAC, con el limite de $ 500.000 establecido en la norma bajo análisis. Así lo declaro.

- NAYLA AYELEN MARTINEZ LORENZO:

4.1- Indemnización por antigüedad: el rubro pretendido por resulta procedente en atención a lo tratado en la quinta cuestión, en donde se determinó que nos hallamos frente a despidos indirectos justificado (cfr. arts. 246 y 245 de la LCT). Así lo declaro.

Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada. Así lo declaro.

4.2.- Indemnización sustitutiva de preaviso: Conforme a lo tratado en la quinta cuestión, la indemnización sustitutiva de preaviso resulta procedente a favor de la actora de acuerdo con lo establecido por los arts. 231, 232 y 246 de la LCT; debiendo calcularse en base a la remuneración que debieron percibir durante el período de preaviso. Así lo considero.

4.3.- SAC s/ preaviso: 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, al mismo se lo adiciona en las planillas de cálculos de cada uno de los actores en base a su incidencia sobre el preaviso. Así lo declaro.

4.4.- Haberes e integración mes de despido y SAC sobre integracion mes de despido: Teniendo en cuenta que el despido de la Sra. Martinez Lorenzo ocurrio el 29/12/2021; y no encontrándose acreditado el pago correcto de los haberes proporcionales del mes ni la integración del mes de despido este rubro a cada uno de los actores, se declara su procedencia (cfr. art. 233 y 246 LCT).

El sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad de que su pago está diferido en el tiempo (art. 122 LCT). De este modo resulta procedente el pago del mismo en la integración del mes de despido cuando este último no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los arts. 232, 233 y 246 LCT. Así lo declaro.

4.5.- Vacaciones proporcionales: conforme a lo normado por el art. 156 LCT, y al no haberse probado el pago de las mismas, cabe declarar la procedencia de las vacaciones proporcionales del 2021. Así lo declaro.

4.6.- SAC proporcional 2° semestre 2021: no encontrándose acreditado su pago, el actor tiene derecho al cobro de este concepto conforme a lo normado por el art. 123 LCT. Así lo declaro.

4.7.- Diferencias salariales por los períodos no prescriptos: la Sra. NAYLA AYELEN MARTINEZ LORENZO reclama la suma de $2.252.950,79 en concepto de diferencias salariales por los períodos de enero a diciembre de 2020, enero a diciembre del 2021.

Atento a lo resuelto en la primera, segunda y cuarta cuestión corresponde el progreso de las diferencias por jornada completa para la categoria de Administrativo A del CCT 130/75. Ello en razón de que la parte actora trabajaba con jornadas superiores a las 2/3 de la jornada habitual para la actividad tanto diaria como semanal, establecida por el art. 8 de la Resolución 782/2010, por lo que tenía derecho al cobro por jornada completa de trabajo y se le abonaba un proporcional de la remuneración establecida en la escala salarial.

Por ello, Citytech SA deberá pagar a la parte actora las diferencias salariales que le hubieran correspondido percibir por los períodos reclamados no prescriptos. Así lo declaro.

En consecuencia, devienen procedentes las diferencias salariales reclamadas por la parte actora desde fenero a diciembre de 2020, enero a noviembre del 2021; las que resultan de las disparidades existentes entre las remuneraciones abonadas por la accionada conforme los recibos de haberes acompañados en autos y las que le correspondía percibir al actor como trabajador de jornada completa, con fecha de ingreso el 01/4/2016, encuadrado en la categoría Administrativo "A" del CCT n° 130/75. Para aquellos casos en los cuales no existen recibos de haberes, se considerará como percibido lo declarado por la parte actora en su planilla incorporada a la demanda. Así lo considero.

4.8.- 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..."*.

En la especie, del plexo probatorio rendido en este proceso no surge que la accionada hubiera realizado la entrega efectiva a la trabajadora de la documentación consignada en el art. 80.

Por su parte, la parte actora acreditó haber intimado a la empleadora a la entrega de la documentación laboral el 31/1/2022 mediante telegrama ley entregado el 1/2/2022 (todo ello conforme consta en el informe del Correo Argentino en el CPA n° 2).

La extinción del vínculo de trabajo se produjo el día 29/12/2021, en consecuencia, corresponde hacer lugar a la procedencia de esta multa atento a que transcurrieron los 30 días corridos desde la fecha en que se configuró el despido indirecto hasta la recepción por parte de la patronal del telegrama por el cual se la intima a la entrega de la documentación. Así lo declaro.

4.9.- Multa 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.

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. En consecuencia, la intimación debe efectuarse luego de transcurrido este plazo, resultando aplicable al caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos “Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ cobro de pesos”, sentencia N° 335 de fecha 12/05/2010, que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de la indemnización del art. 2 de la Ley 25.323 que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador una vez incurrido en mora, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales vigentes.

Con posterioridad al despido, el actor no intimaron el pago de las indemnizaciones cuyo incremento pretenden. Es así que en el TCL remitido con fecha 3/1/2022 la parte actora se limito a reclamar el pago de liquidación final, salarios adeudados y diferencias salariales sin hacer mención alguno a los rubros indemnizatorios comprendidos en el art. 2 de la Ley 25.323. Mientras que en el siguiente y último TCL exigio la entrega de la documentación. En consecuencia, no habiendo cumplido el actor con el presupuesto formal para la procedencia del rubro reclamado, el mismo resulta improcedente. Así lo declaro.

4.10.- 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 del despido (29/12/2021) se encontraba vigente el DNU n° 886/21, el cual establece la prorroga del agravamiento indemnizatorio hasta el 30/06/22, con un tope de $ 500.000 respecto del recargo (art. 4) y fijándolo en un 75% de los rubros indemnizatorios que correspondan hasta el 28/02/22.

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 75% de la indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso con su incidencia del SAC e integración del mes de despido con su incidencia del SAC, con el limite de $ 500.000 establecido en la norma bajo análisis. Así lo declaro.

4.11.- Indemnización agravada por maternidad: en el art. 178 de la LCT se dispone que en el caso de que este probado que el despido se generó por causa del embarazo, la trabajadora será beneficiaria de una indmenización especial.

La ley establece que se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.

La actora reclama en su demanda el pago de dicha indemnización, sin embargo la trabajadora no ha logrado acreditar en este proceso que hubiera sido discriminada en forma alguna a causa de su maternidad.

Se ha comprobado el despido por deficiente registración y por no pagar la empleadora las diferencias salariales por las cual fue intimada y las cuales son debidas.

Sin embargo, y a pesar que entre las razones por la que siente injuriada la trabajadora enuncia la de ser discriminada por ser madre lactante, no ha producido ni una sola prueba tendiente a probar la discriminación por lactancia que menciona ni por maternidad; pero tampoco ha presentado constancia alguna cumpla con la condición para la procedencia de esta indemnización, es decir que "acredite en forma el nacimiento de su hijo" para cumplir con los requisitos enunciados en la ley para la procedencia de esta indemnización.

La Excma. Cámara del Trabajo ha dicho que: " La negativa patronal a reconocer y registrar la relación laboral, no autoriza a pensar que ello se debió al nacimiento de la hija de la actora,... De la conducta de las partes en el intercambio epistolar mantenido, se interpreta que en realidad el despido obedeció a la negativa patronal a registrar a la actora, ... No se produjo prueba fehaciente que autorice a concluir que el despido fue por causa de maternidad, por lo que no corresponde aplicar la indemnización agravada del art. 182 LCT." (Camara del Trabajo, Sala 5, del voto en disidencia del Dr. Castellanos Murga,Nro. Sent: 35, Fecha Sentencia 27/02/2015).

La ley es clara al respecto: la prueba de la discriminación por maternidad debe ser fehaciente, es decir a través de un hecho positivo y comprobable, y aquella prueba es cargo de la trabajadora que reclama esta indemnización. Si el despido fue dispuesto dentro de los siete meses y medio posteriores al parto y la trabajadora cumple con aquellos requisitos de probar el nacimiento y fecha de parto, entonces la carga de la prueba se invierte y recae sobre la empleadora, quien deberá desvirtuar dicha presunción iuris tantum de que se presume que un despido configurado dentro de los 7 meses y medio desde la fecha del parto obedece a razones de maternidad.

Y en el caso que nos ocupa, reitero, la Sra. Martínez Lorenzo no acreditó haber cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del nacimiento, razón por la cual no puede presumirse ni que estamos dentro del plazo fijado por la ley de 7 meses y medio ni tampoco que su despido como mujer trabajadora obedezca a razones de maternidad; ambos requisitos esenciales y condicionantes para la procedencia de esta indemnización. En consecuencia, considero que al no

haber en el expediente pruebas positivas que nos permitan presumir el despido discriminatorio y tampoco hay prueba del nacimiento del hijo de la trabajadora, esta indemnización no puede proceder. Así lo declaro.

- LUCAS GABRIEL PALOMARES:

4.1- Indemnización por antigüedad: el rubro pretendido por resulta procedente en atención a lo tratado en la quinta cuestión, en donde se determinó que nos hallamos frente a despidos indirectos justificado (cfr. arts. 246 y 245 de la LCT). Así lo declaro.

Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada. Así lo declaro.

4.2.- Indemnización sustitutiva de preaviso: Conforme a lo tratado en la quinta cuestión, la indemnización sustitutiva de preaviso resulta procedente a favor de la actora de acuerdo con lo establecido por los arts. 231, 232 y 246 de la LCT; debiendo calcularse en base a la remuneración que debieron percibir durante el período de preaviso. Así lo considero.

4.3.- SAC s/ preaviso: 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, al mismo se lo adiciona en las planillas de cálculos de cada uno de los actores en base a su incidencia sobre el preaviso. Así lo declaro.

4.4.- Haberes e integración mes de despido y SAC sobre integracion mes de despido: Teniendo en cuenta que el despido del Sr. Palomares ocurrio el 13/1/2022; y no encontrándose acreditado el pago correcto de los haberes proporcionales del mes ni la integración del mes de despido este rubro a cada uno de los actores, se declara su procedencia (cfr. art. 233 y 246 LCT).

El sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad de que su pago está diferido en el tiempo (art. 122 LCT). De este modo resulta procedente el pago del mismo en la integración del mes de despido cuando este último no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los arts. 232, 233 y 246 LCT. Así lo declaro.

4.5.- Vacaciones proporcionales: conforme a lo normado por el art. 156 LCT, y al no haberse probado el pago de las mismas, cabe declarar la procedencia de las vacaciones proporcionales del 2022. Así lo declaro.

4.6.- SAC proporcional 1° semestre 2022: no encontrándose acreditado su pago, el actor tiene derecho al cobro de este concepto conforme a lo normado por el art. 123 LCT. Así lo declaro.

4.7.- Diferencias salariales por los períodos no prescriptos: el Sr. LUCAS GABRIEL PALOMARES reclama la suma de $2.367.297,54 en concepto diferencias salariales por los períodos de febrero a diciembre de 2020, enero a diciembre del 2021 y enero del 2022.

Atento a lo resuelto en la primera, segunda y cuarta cuestión corresponde el progreso de las diferencias por jornada completa para la categoria de Administrativo A del CCT 130/75. Ello en razón de que la parte actora trabajaba con jornadas superiores a las 2/3 de la jornada habitual para la actividad tanto diaria como semanal, establecida por el art. 8 de la Resolución 782/2010, por lo que tenía derecho al cobro por jornada completa de trabajo y se le abonaba un proporcional de la remuneración establecida en la escala salarial.

Por ello, Citytech SA deberá pagar a la parte actora las diferencias salariales que le hubieran correspondido percibir por los períodos reclamados no prescriptos. Así lo declaro.

En consecuencia, devienen procedentes las diferencias salariales reclamadas por la parte actora desde febrero a diciembre de 2020, enero a diciembre del 2021; las que resultan de las disparidades existentes entre las remuneraciones abonadas por la accionada conforme los recibos de haberes acompañados en autos y las que le correspondía percibir al actor como trabajador de jornada completa, con fecha de ingreso el 6/12/2010, encuadrado en la categoría Administrativo "A" del CCT n° 130/75. Para aquellos casos en los cuales no existen recibos de haberes, se considerará como percibido lo declarado por la parte actora en su planilla incorporada a la demanda. Así lo considero.

4.8.- 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..."*.

En la especie, del plexo probatorio rendido en este proceso no surge que la accionada hubiera realizado la entrega efectiva a la trabajadora de la documentación consignada en el art. 80.

Por su parte, la parte actora acreditó haber intimado a la empleadora a la entrega de la documentación laboral el 14/2/2022 mediante telegrama ley entregado el 15/2/2022 (todo ello conforme consta en el informe del Correo Argentino en el CPA n° 2).

La extinción del vínculo de trabajo se produjo el día 13/1/2022, en consecuencia, corresponde hacer lugar a la procedencia de esta multa atento a que transcurrieron los 30 días corridos desde la fecha en que se configuró el despido indirecto hasta la recepción por parte de la patronal del telegrama por el cual se la intima a la entrega de la documentación. Así lo declaro.

4.9.- Multa 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.

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. En consecuencia, la intimación debe efectuarse luego de transcurrido este plazo, resultando aplicable al caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos "Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ cobro de pesos", sentencia N° 335 de fecha 12/05/2010, que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de la indemnización del art. 2 de la Ley 25.323 que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador una vez incurrido en mora, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales vigentes.

Con posterioridad al despido, el actor no intimo el pago de las indemnizaciones cuyo incremento pretenden. Es así que en el TCL remitido con fecha 17/1/2022 la parte actora se limito a reclamar el

pago de liquidación final, salarios adeudados y diferencias salariales sin hacer mención alguno a los rubros indemnizatorios comprendidos en el art. 2 de la Ley 25.323. Mientras que en el siguiente y último TCL exigio la entrega de la documentación. En consecuencia, no habiendo cumplido el actor con el presupuesto formal para la procedencia del rubro reclamado, el mismo resulta improcedente. Así lo declaro.

4.10.- 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 del despido (13/1/2022) se encontraba vigente el DNU n° 886/21, el cual establece la prorroga del agravamiento indemnizatorio hasta el 30/06/22, con un tope de $ 500.000 respecto del recargo (art. 4) y fijándolo en un 75% de los rubros indemnizatorios que correspondan hasta el 28/02/22.

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 75% de la indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso con su incidencia del SAC e integración del mes de despido con su incidencia del SAC, con el limite de $ 500.000 establecido en la norma bajo análisis. Así lo declaro.

- **MAXIMILIANO ALEJANDRO SALAZAR GUTIERREZ:**

4.1- Indemnización por antigüedad: el rubro pretendido por resulta procedente en atención a lo tratado en la quinta cuestión, en donde se determinó que nos hallamos frente a despidos indirectos justificado (cfr. arts. 246 y 245 de la LCT). Así lo declaro.

Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada. Así lo declaro.

4.2.- Indemnización sustitutiva de preaviso: Conforme a lo tratado en la quinta cuestión, la indemnización sustitutiva de preaviso resulta procedente a favor de la actora de acuerdo con lo establecido por los arts. 231, 232 y 246 de la LCT; debiendo calcularse en base a la remuneración que debieron percibir durante el período de preaviso. Así lo considero.

4.3.- SAC s/ preaviso: 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, al mismo se lo adiciona en las planillas de cálculos de cada uno de los actores en base a su incidencia sobre el preaviso. Así lo declaro.

4.4.- Haberes e integración mes de despido y SAC sobre integracion mes de despido: Teniendo en cuenta que el despido del Sr. Salazar Gutierrez ocurrio el 31/12/2021; y no encontrándose acreditado el pago correcto de los haberes proporcionales del mes de despido, se declara su procedencia (cfr. art. 233 y 246 LCT).

Ahora, en cuanto a la integración mes de despido, no corresponde su procedencia por cuanto el trabajador configuró su despido indirecto el día 31/12/2021, es decir el último día del mes. Así lo declaro.

El sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad de que su pago está diferido en el tiempo (art. 122 LCT). De este modo resulta procedente el pago del mismo en la integración del mes de despido cuando este último no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los arts. 232, 233 y 246 LCT. En consecuencia, habiendose producido el despido del Sr. Salazar Gutiérrez el día 31/12/2021 (último día del mes) y no siendo procedente el rubro Integracion mes de despido, el SAC s/ Integracion mes de despido no puede prosperar. Así lo declaro.

4.5.- Vacaciones proporcionales: conforme a lo normado por el art. 156 LCT, y al no haberse probado el pago de las mismas, cabe declarar la procedencia de las vacaciones proporcionales del 2021. Así lo declaro.

4.6.- SAC proporcional 2° semestre 2021: no encontrándose acreditado su pago, el actor tiene derecho al cobro de este concepto conforme a lo normado por el art. 123 LCT. Así lo declaro.

4.7.- Diferencias salariales por los períodos no prescriptos: el Sr. MAXIMILIANO ALEJANDRO SALAZAR GUTIERREZ reclama la suma de $1.667.740,32 en concepto de diferencias salariales por los períodos de enero a diciembre de 2020 y de enero a diciembre del 2021.

Atento a lo resuelto en la primera, segunda y cuarta cuestión corresponde el progreso de las diferencias por jornada completa para la categoria de Administrativo A del CCT 130/75. Ello en razón de que la parte actora trabajaba con jornadas superiores a las 2/3 de la jornada habitual para la actividad tanto diaria como semanal, establecida por el art. 8 de la Resolución 782/2010, por lo que tenía derecho al cobro por jornada completa de trabajo y se le abonaba un proporcional de la remuneración establecida en la escala salarial.

Por ello, Citytech SA deberá pagar a la parte actora las diferencias salariales que le hubieran correspondido percibir por los períodos reclamados no prescriptos. Así lo declaro.

En consecuencia, devienen procedentes las diferencias salariales reclamadas por la parte actora desde enero a diciembre de 2020 y de enero a noviembre del 2021; las que resultan de las disparidades existentes entre las remuneraciones abonadas por la accionada conforme los recibos de haberes acompañados en autos y las que le correspondía percibir al actor como trabajador de jornada completa, con fecha de ingreso el 5/5/2014, encuadrado en la categoría Administrativo "A" del CCT n° 130/75. Para aquellos casos en los cuales no existen recibos de haberes, se considerará como percibido lo declarado por la parte actora en su planilla incorporada a la demanda. Así lo considero.

4.8.- 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..."*.

En la especie, del plexo probatorio rendido en este proceso no surge que la accionada hubiera realizado la entrega efectiva a la trabajadora de la documentación consignada en el art. 80.

Por su parte, la parte actora acreditó haber intimado a la empleadora a la entrega de la documentación laboral el 4/2/2022 mediante telegrama ley entregado el 7/2/2022 (todo ello conforme consta en el informe del Correo Argentino en el CPA n° 2).

La extinción del vínculo de trabajo se produjo el día 31/12/2021, en consecuencia, corresponde hacer lugar a la procedencia de esta multa atento a que transcurrieron los 30 días corridos desde la fecha en que se configuró el despido indirecto hasta la recepción por parte de la patronal del telegrama por el cual se la intima a la entrega de la documentación. Así lo declaro.

4.9.- Multa 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.

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. En consecuencia, la intimación debe efectuarse luego de transcurrido este plazo, resultando aplicable al caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos "Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ cobro de pesos", sentencia N° 335 de fecha 12/05/2010, que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de la indemnización del art. 2 de la Ley 25.323 que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador una vez incurrido en mora, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales vigentes.

Con posterioridad al despido, el actor no intimo el pago de las indemnizaciones cuyo incremento pretenden. Es así que en el TCL remitido con fecha 6/1/2022 la parte actora se limito a reclamar el pago de liquidación final, salarios adeudados y diferencias salariales sin hacer mención alguno a los

rubros indemnizatorios comprendidos en el art. 2 de la Ley 25.323. Mientras que en el siguiente y último TCL exigio la entrega de la documentación. En consecuencia, no habiendo cumplido el actor con el presupuesto formal para la procedencia del rubro reclamado, el mismo resulta improcedente. Así lo declaro.

4.10.- 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 del despido (31/12/2021) se encontraba vigente el DNU n° 886/21, el cual establece la prorroga del agravamiento indemnizatorio hasta el 30/06/22, con un tope de $ 500.000 respecto del recargo (art. 4) y fijándolo en un 75% de los rubros indemnizatorios que correspondan hasta el 28/02/22.

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 75% de la indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso con su incidencia del SAC e integración del mes de despido con su incidencia del SAC, con el limite de $ 500.000 establecido en la norma bajo análisis. Así lo declaro.

- <u>ANGEL MAXIMILIANO SOSA</u>:

4.1- Indemnización por antigüedad: el rubro pretendido por resulta procedente en atención a lo tratado en la quinta cuestión, en donde se determinó que nos hallamos frente a despidos indirectos justificado (cfr. arts. 246 y 245 de la LCT). Así lo declaro.

Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada. Así lo declaro.

4.2.- Indemnización sustitutiva de preaviso: Conforme a lo tratado en la quinta cuestión, la indemnización sustitutiva de preaviso resulta procedente a favor de la parte actora de acuerdo con lo establecido por los arts. 231, 232 y 246 de la LCT; debiendo calcularse en base a la remuneración que debieron percibir durante el período de preaviso. Así lo considero.

4.3.- SAC s/ preaviso: 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, al mismo se lo adiciona en las planillas de cálculos de cada uno de los actores en base a su incidencia sobre el preaviso. Así lo declaro.

4.4.- Haberes e integración mes de despido y SAC sobre integracion mes de despido: Teniendo en cuenta que el despido del Sr. Sosa ocurrio el 22/12/2021; y no encontrándose acreditado el pago correcto de los haberes proporcionales del mes ni la integración del mes de despido este rubro a cada uno de los actores, se declara su procedencia (cfr. art. 233 y 246 LCT).

El sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad de que su pago está diferido en el tiempo (art. 122 LCT). De este modo resulta procedente el pago del mismo en la integración del mes de despido cuando este último no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los arts. 232, 233 y 246 LCT. Así lo declaro.

4.5.- Vacaciones proporcionales: conforme a lo normado por el art. 156 LCT, y al no haberse probado el pago de las mismas, cabe declarar la procedencia de las vacaciones proporcionales del 2021. Así lo declaro.

4.6.- SAC proporcional 2° semestre 2021: no encontrándose acreditado su pago, la parte actora tiene derecho al cobro de este concepto conforme a lo normado por el art. 123 LCT. Así lo declaro.

4.7.- Diferencias salariales por los períodos no prescriptos: el Sr. ANGEL MAXIMILIANO SOSA reclama la suma de $1.424.323,45 en concepto de diferencias salariales por los períodos de enero a diciembre de 2020 y de enero a diciembre del 2021.

Atento a lo resuelto en la primera, segunda y cuarta cuestión corresponde el progreso de las diferencias por jornada completa para la categoria de Administrativo A del CCT 130/75. Ello en razón de que la parte actora trabajaba con jornadas superiores a las 2/3 de la jornada habitual para la actividad tanto diaria como semanal, establecida por el art. 8 de la Resolución 782/2010, por lo que tenía derecho al cobro por jornada completa de trabajo y se le abonaba un proporcional de la remuneración establecida en la escala salarial.

Por ello, Citytech SA deberá pagar a la parte actora las diferencias salariales que le hubieran correspondido percibir por los períodos reclamados no prescriptos. Así lo declaro.

En consecuencia, devienen procedentes las diferencias salariales reclamadas por la parte actora desde enero a diciembre de 2020 y de enero a noviembre del 2021; las que resultan de las disparidades existentes entre las remuneraciones abonadas por la accionada conforme los recibos de haberes acompañados en autos y las que le correspondía percibir al actor como trabajador de jornada completa, con fecha de ingreso el 1/6/2017, encuadrado en la categoría Administrativo "A" del CCT n° 130/75. Para aquellos casos en los cuales no existen recibos de haberes, se considerará como percibido lo declarado por la parte actora en su planilla incorporada a la demanda. Así lo

considero.

4.8.- 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..."*.

En la especie, del plexo probatorio rendido en este proceso no surge que la accionada hubiera realizado la entrega efectiva a la parte trabajadora de la documentación consignada en el art. 80.

Por su parte, el actor acreditó haber intimado a la empleadora a la entrega de la documentación laboral mediante telegrama ley enviado el 25/1/2022 (conforme consta en la documentación agregada en autos, aunque no fue informada por el Correo Argentino en el CPA n° 2, la demandada no ha desconocido específicamente el telegrama ley de fecha 25/1/2022 remitido por el Sr. Sosa, razón por la cual al analizar la prueba documental de la parte actora se la tuvo por válida y recepcionada por la parte empleadora).

La extinción del vínculo de trabajo se produjo el día 22/12/2021, en consecuencia, corresponde hacer lugar a la procedencia de esta multa atento a que transcurrieron los 30 días corridos desde la fecha en que se configuró el despido indirecto hasta el envío (25/1/2022) por parte de la trabajadora a la patronal del telegrama por el cual se la intima a la entrega de la documentación. Así lo declaro.

4.9.- Multa 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.

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. En consecuencia, la intimación debe efectuarse luego de transcurrido este plazo, resultando aplicable al caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos "Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ cobro de pesos", sentencia N° 335 de fecha 12/05/2010, que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de la indemnización del art. 2 de la Ley 25.323 que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador una vez incurrido en mora, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales vigentes.

Con posterioridad al despido, la parte actora no intimo el pago de las indemnizaciones cuyo incremento pretenden. Es así que en el TCL remitido con fecha 28/12/2021 el actor se limito a reclamar el pago de liquidación final, salarios adeudados y diferencias salariales sin hacer mención alguno a los rubros indemnizatorios comprendidos en el art. 2 de la Ley 25.323. En consecuencia, no habiendo cumplido la parte actora con el presupuesto formal para la procedencia del rubro reclamado, el mismo resulta improcedente. Así lo declaro.

4.10.- Art. 2 del DNU 413/2021: 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 del despido (22/12/2021) se encontraba vigente el DNU n° 413/21, el cual establece la prorroga del agravamiento indemnizatorio hasta el 31/12/2021, con un tope de $ 500.000 respecto del recargo.

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 la indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso con su incidencia del SAC e integración del mes de despido con su incidencia 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 sobre la base de la mejor remuneración normal y habitual devengada por la parte actora como empleados de jornada completa de la categoría Personal Administrativo "A" del CCT n° 130/75 durante el tiempo trabajado por cada uno de los actores; teniendo en cuenta para:

- Jorge Emanuel Beltran, la fecha de ingreso el 28/4/2014 y de egreso el 4/1/2022;

- Cynthia Lorena Capdevila, la fecha de ingreso el 31/10/2016 y de egreso el 2/12/2021;

- Jorge Daniel Carabajal, la fecha de ingreso el 8/5/2017 y de egreso el 6/12/201;

- Nair Yanella Hassan, la fecha de ingreso el 27/3/2017 y de egreso el 20/12/2021;

- Juan Eduardo Lamas, la fecha de ingreso el 12/12/2011 y de egreso el 6/12/2021;

- Nayla Ayelen Martinez Lorenzo, la fecha de ingreso el 1/4/2016 y de egreso el 29/12/2021;

- Lucas Gabriel Palomares, la fecha de ingreso el 6/12/2010 y de egreso el 13/01/2022;

- Maximiliano Alejandro Salazar Gutierrez, la fecha de ingreso el 5/5/2014 y de egreso el 31/12/2021;

- Angel Maximiliano Sosa la fecha de ingreso 01/6/2017 y la fecha de egreso 22/12/2021.

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), la disposición del Convenio 95 de la OIT aprobado y ratificado por el Dto. Ley 11.549/56, corresponde incluir los aumentos no remunerativos tanto en la base salarial para el cálculo de los rubros indemnizatorios como en la tomada como devengada por los períodos en los cuales se ordena el pago de diferencias salariales.

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, aunque sean sobrevivientes, 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 desde la fecha de la mora y hasta la fecha de la planilla a practicarse, en base a lo dispuesto por el art. 767 del Código Civil y Comercial de la Nación. En el caso de los rubros indemnizatorios, la mora se computara desde el día siguiente al 4° día hábil de producida la extinción de la relación laboral, mientras que en el caso de las diferencias salariales o haberes adeudados el día siguiente del 4° día hábil del mes en que debieron ser abonados los haberes, conforme con lo previsto por el art. 128, 137 y 255 bis de la LCT.

Conforme el 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 liquidaran 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, el demandado será considerado 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 31/07/23

Actor: BELTRAN, JORGE EMANUEL

Fecha inicio:28/04/2014

Fecha Fin:04/01/2022

Antigüedad:7 años, 8 meses y 8 días

Categoría:Administrativo A

Convenio:CCT 130/75

Mejor Remuneración Normal HabitualRemuneración p/ preaviso

Básico:$ 71.538,90Básico:$ 71.538,90

Aumento 01/22:$ 4.578,49Aumento 01/22:$ 4.578,49

Antigüedad:$ 5.328,22Aumento 02/22:4578,49

Presentismo:$ 6.343,12Antigüedad:$ 5.648,71

Total$ 87.788,72Presentismo:$ 7.195,38

Total$ 93.539,97

Planilla de Capital e Intereses

Indemnización por antigüedad (art.245)$702.309,79

($87.788,72 x 8)

Indemnización sustitutiva del preaviso (art. 232)$187.079,95

($93.539,97 x 2)

SAC s/ Preaviso$15.590,00

($187.079,95 / 12)

Integración mes de despido (art. 233)$76.461,15

($87.788,72 / 31 x 27)

SAC s/ Integración mes de despido$6.371,76

($76.461,15 / 12)

Haberes adeudados enero 2022$,00

($87.788,72/ 30 x 4)$ 11.705,16

Percibido (2)$ 35.923,38

SAC proporcional 1er semestre 2022$975,43

($87.788,72 /2 x 0,13 /6)

Vacaciones proporcionales 2022$ 808,14

($87.788,72 /25 x 21 x 4 / 365)

Indemnización art. 80 LCT$ 263.366,17

($87.788,72 x 3)

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

($702.309,79+$187.079,95+$15.590+$76.461,15+$6.371,76) x 75% vs tope (3)

Total al 10/01/2022$ 1.752.962,37

Int. tasa activa BNA 11/01/2022 - 31/07/2023114,67%$ 2.010.121,95

Total al 31/07/2023$ 3.763.084,33

Diferencias Salariales

MesesImportePercibido (1)Diferencias4 Día hábil

feb-20$44.531,67 $26.936,21 $17.595,46 5/3/2020

mar-20$45.949,54 $29.928,40 $16.021,14 7/4/2020

Abr-20$48.572,72 $40.363,35 $8.209,37 7/5/2020

may-20$48.572,72 $44.361,51 $4.211,21 4/6/2020

jun-20$48.572,72 $26.790,56 $21.782,16 6/7/2020

jul-20$48.572,72 $22.686,54 $25.886,18 6/8/2020

Ago-20$48.572,72 $24.149,42 $24.423,30 7/9/2020

sep-20$48.572,72 $40.752,55 $7.820,17 6/10/2020

oct-20$54.314,39 $31.402,41 $22.911,98 5/11/2020

nov-20$54.314,39 $35.124,28 $19.190,11 8/12/2020

Dic-20$54.314,39 $38.340,80 $15.973,59 7/1/2021

Ene-21$58.116,39 $33.325,16 $24.791,23 4/2/2021

feb-21$61.918,40 $40.736,66 $21.181,74 4/3/2021

mar-21$65.720,40 $41.697,80 $24.022,60 6/4/2021

Abr-21$66.340,41 $37.731,62 $28.608,79 6/5/2021

may-21$71.647,64 $40.777,18 $30.870,46 4/6/2021

Jun-21 (2)$71.647,64 $28.738,71 $42.908,93 6/7/2021

Jul-21 (2)$71.647,64 $28.737,71 $42.909,93 5/8/2021

Ago-21 (2)$71.647,64 $28.738,71 $42.908,93 6/9/2021

Set-21 (2)$76.954,87 $28.738,71 $48.216,16 6/10/2021

Oct-21 (2)$76.954,87 $28.738,71 $48.216,16 4/11/2021

Nov-21 (2)$82.925,52 $28.738,71 $54.186,81 6/12/2021

Dic-21 (2)$82.925,52 $28.738,71 $54.186,81 6/1/2022

Total$647.033,21

T. Act. BNA

MesesDiferencias31/7/2023InterésTotal

feb-20$17.595,46 184,23%$32.416,11 $ 50.011,57

mar-20$16.021,14 181,19%$29.028,70 $ 45.049,84

Abr-20$8.209,37 178,97%$14.692,31 $ 22.901,68

may-20$4.211,21 176,99%$7.453,42 $ 11.664,63

jun-20$21.782,16 173,96%$37.892,25 $ 59.674,41

jul-20$25.886,18 171,04%$44.275,72 $ 70.161,90

Ago-20$24.423,30 168,01%$41.033,59 $ 65.456,89

sep-20$7.820,17 165,18%$12.917,36 $ 20.737,53

oct-20$22.911,98 162,25%$37.174,68 $ 60.086,66

nov-20$19.190,11 158,71%$30.456,62 $ 49.646,73

Dic-20$15.973,59 155,44%$24.829,34 $ 40.802,93

Ene-21$24.791,23 152,35%$37.769,44 $ 62.560,67

feb-21$21.181,74 149,03%$31.567,14 $ 52.748,88

mar-21$24.022,60 145,44%$34.938,47 $ 58.961,08

Abr-21$28.608,79 142,10%$40.653,09 $ 69.261,87

may-21$30.870,46 138,94%$42.891,42 $ 73.761,88

Jun-21 (2)$42.908,93 135,37%$58.085,82 $ 100.994,75

Jul-21 (2)$42.909,93 132,11%$56.688,31 $ 99.598,24

Ago-21 (2)$42.908,93 128,62%$55.189,47 $ 98.098,39

Set-21 (2)$48.216,16 125,27%$60.400,39 $ 108.616,55

Oct-21 (2)$48.216,16 122,10%$58.871,93 $ 107.088,10

Nov-21 (2)$54.186,81 118,53%$64.227,63 $ 118.414,44

Dic-21 (2)$54.186,81 115,13%$62.385,27 $ 116.572,08

Total$915.838,48 $ 1.562.871,69

Resumen de la Condena Actor: Jorge Emanuel Beltrán

Rubros 1 al 10$ 3.763.084,33

11 Diferencias Salariales$ 1.562.871,69

Total al 31/07/2023$ 5.325.956,02

Capital de condena$ 2.399.995,59

Intereses al 31/07/2023$ 2.925.960,43

Total$ 5.325.956,02

Actor: CAPDEVILA, CYNTHIA LORENA

Fecha inicio:31/10/2016

Fecha Fin:02/12/2021

Antigüedad:5 años, 1 mes y 2 días

Categoría:Administrativo A

Convenio:CCT 130/75

Mejor Remuneración Normal HabitualMejor Remuneración Normal Habitual

Básico:$ 57.231,12Básico:$ 71.538,90

Aumento 05/21:$ 4.578,49Aumento 01/22:$ 4.578,49

Aumento 09/21:$ 4.578,49Antigüedad:$ 3.805,87

Aumento 11/21:$ 5.150,80Presentismo:$ 6.660,27

Antigüedad:$ 3.576,95**Total$ 86.583,53**

Presentismo:$ 6.259,65

Total$ 81.375,50

Planilla de Capital e Intereses

Indemnización por antigüedad (art.245)$406.877,49

($81.375,50 x 5)

Indemnización sustitutiva del preaviso (art. 232)$173.167,06

($86.583,53 x 2)

SAC s/ Preaviso$14.430,59

($173.167,06 / 12)

Integración mes de despido (art. 233)$76.125,47

($81.375,50 / 31 x 29)

SAC s/ Integración mes de despido$6.343,79

($76.125,47 / 12)

Haberes adeudados diciembre 2021$ 0,00

($81.375,50 / 30 x 2)$ 5.425,03

Percibido (2)$ 28.738,71

SAC proporcional 2do semestre 2021$34.358,54

($81.375,50 /2 x 5,06 /6)

Vacaciones proporcionales 2021$ 62.924,44

($81.375,50 /25 x 21 x 336 / 365)

Indemnización art. 80 LCT$ 244.126,50

($81.375,50 x 3)

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

($406.877,49+$173.167,06+$14.430,59+$76.125,47+$6.343,79) vs tope (3)

Total al 09/12/2021$ 1.518.353,88

Int. tasa activa BNA 10/12/2021 - 31/07/2023118,21%$ 1.794.846,12

Total al 31/07/2023$ 3.313.200,00

Diferencias Salariales

MesesImportePercibido (1)Diferencias4 Día hábil

Ene-20 (2)$42.567,61 $17.170,11 $25.397,50 6/2/2020

feb-20$43.683,45 $24.308,87 $19.374,58 5/3/2020

mar-20$45.074,31 $24.174,29 $20.900,02 7/4/2020

Abr-20$47.198,02 $20.190,37 $27.007,65 7/5/2020

may-20$47.198,02 $24.964,99 $22.233,03 4/6/2020

jun-20$47.198,02 $23.962,18 $23.235,84 6/7/2020

jul-20$47.198,02 $24.220,36 $22.977,66 6/8/2020

Ago-20$47.198,02 $24.203,27 $22.994,75 7/9/2020

sep-20$47.198,02 $24.985,75 $22.212,27 6/10/2020

oct-20$53.289,59 $26.535,79 $26.753,80 5/11/2020

nov-20$53.289,59 $32.378,78 $20.910,81 8/12/2020

Dic-20$53.289,59 $28.353,18 $24.936,41 7/1/2021

Ene-21$57.019,86 $28.172,36 $28.847,50 4/2/2021

feb-21$60.750,13 $33.313,69 $27.436,44 4/3/2021

mar-21$64.480,40 $32.926,73 $31.553,67 6/4/2021

Abr-21$64.480,40 $37.403,12 $27.077,27 6/5/2021

may-21$69.638,83 $35.646,64 $33.992,19 4/6/2021

jun-21$69.638,83 $37.495,06 $32.143,77 6/7/2021

jul-21$69.638,83 $35.967,15 $33.671,68 5/8/2021

Ago-21$69.638,83 $38.450,71 $31.188,12 6/9/2021

sep-21$74.797,26 $38.351,79 $36.445,47 6/10/2021

oct-21$75.516,46 $40.606,97 $34.909,49 4/11/2021

Nov-21 (2)$81.375,51 $28.738,71 $52.636,80 6/12/2021

Total$648.836,70

T. Act. BNA

MesesDiferencias31/7/2023InterésTotal

Ene-20 (2)$25.397,50 187,39%$47.592,38 $ 72.989,89

feb-20$19.374,58 184,23%$35.693,78 $ 55.068,36

mar-20$20.900,02 181,19%$37.868,75 $ 58.768,77

Abr-20$27.007,65 178,97%$48.335,59 $ 75.343,24

may-20$22.233,03 176,99%$39.350,24 $ 61.583,27

jun-20$23.235,84 173,96%$40.421,07 $ 63.656,91

jul-20$22.977,66 171,04%$39.300,99 $ 62.278,65

Ago-20$22.994,75 168,01%$38.633,48 $ 61.628,23

sep-20$22.212,27 165,18%$36.690,23 $ 58.902,50

oct-20$26.753,80 162,25%$43.408,04 $ 70.161,83

nov-20$20.910,81 158,71%$33.187,54 $ 54.098,35

Dic-20$24.936,41 155,44%$38.761,15 $ 63.697,56

Ene-21$28.847,50 152,35%$43.949,16 $ 72.796,66

feb-21$27.436,44 149,03%$40.888,52 $ 68.324,96

mar-21$31.553,67 145,44%$45.891,65 $ 77.445,32

Abr-21$27.077,27 142,10%$38.476,81 $ 65.554,08

may-21$33.992,19 138,94%$47.228,74 $ 81.220,93

jun-21$32.143,77 135,37%$43.513,02 $ 75.656,79

jul-21$33.671,68 132,11%$44.483,65 $ 78.155,33

Ago-21$31.188,12 128,62%$40.114,16 $ 71.302,27

sep-21$36.445,47 125,27%$45.655,24 $ 82.100,71

oct-21$34.909,49 122,10%$42.624,49 $ 77.533,99

Nov-21 (2)$52.636,80 118,53%$62.390,40 $ 115.027,20

Total$974.459,08 $1.623.295,78

Resumen de la Condena Actora: Cynthia Lorena Capdevila

Rubros 1 al 10$ 3.313.200,00

11 Diferencias Salariales$ 1.623.295,78

Total al 31/07/2023$ 4.936.495,78

Capital de condena$ 2.167.190,58

Intereses al 31/07/2023$ 2.769.305,20

Total$ 4.936.495,78

Actor: CARABAJAL, JORGE DANIEL

Fecha inicio:08/05/2017

Fecha Fin:06/12/2021

Antigüedad:4 años, 6 meses y 29 días

Categoría:Administrativo A

Convenio:CCT 130/75

Mejor Remuneración Normal HabitualMejor Remuneración Normal Habitual

Básico:$ 57.231,12Básico:$ 71.538,90

Aumento 05/21:$ 4.578,49Aumento 01/22:$ 4.578,49

Aumento 09/21:$ 4.578,49Antigüedad:$ 3.044,70

Aumento 11/21:$ 5.150,80Presentismo:$ 6.596,84

Antigüedad:$ 2.861,56**Total$ 85.758,93**

Presentismo:$ 6.200,04

Total$ 80.600,49

Planilla de Capital e Intereses

Indemnización por antigüedad (art.245)$403.002,47

($80.600,49 x 5)

Indemnización sustitutiva del preaviso (art. 232)$85.758,93

($85.758,93 x 1)

SAC s/ Preaviso$7.146,58

($85.758,93 / 12)

Integración mes de despido (art. 233)$65.000,40

($80.600,49 / 31 x 25)

SAC s/ Integración mes de despido$5.416,70

($65.000,40 / 12)

Haberes adeudados diciembre 2021$,00

($80.600,49 / 30 x 6)$16.120,10

Percibido (2)$28.738,71

SAC proporcional 2do semestre 2021$34.926,88

($80.600,49 /2 x 5,2 /6)

Vacaciones proporcionales 2021$ 42.044,75

($80.600,49 /25 x 14 x 340 / 365)

Indemnización art. 80 LCT$ 241.801,48

($80.600,49 x 3)

Doble Indemnización DNU 34/19-528/20-961/20-39/21-413/21$ 500.000,00

($403.002,47+$85.758,93+$7.146,58+$65.000,40+$5.416,70)vs tope (3)

Total al 13/12/2021$ 1.385.098,19

Int. tasa activa BNA 14/12/2021 - 31/07/2023117,77%$ 1.631.230,13

Total al 31/07/2023$ 3.016.328,32

Diferencias Salariales

MesesImportePercibido (1)Diferencias4 Día hábil

Ene-20 (2)$42.154,34 $17.170,11 $24.984,23 6/2/2020

feb-20$43.259,34 $30.149,55 $13.109,79 5/3/2020

mar-20$44.636,70 $33.653,85 $10.982,85 7/4/2020

Abr-20$46.739,79 $37.277,86 $9.461,93 7/5/2020

may-20$47.198,02 $33.785,74 $13.412,28 4/6/2020

jun-20$47.198,02 $34.980,17 $12.217,85 6/7/2020

jul-20$47.198,02 $31.209,19 $15.988,83 6/8/2020

Ago-20$47.198,02 $32.654,25 $14.543,77 7/9/2020

sep-20$47.198,02 $32.673,98 $14.524,04 6/10/2020

oct-20$52.777,19 $38.310,54 $14.466,65 5/11/2020

nov-20$52.777,19 $36.453,50 $16.323,69 8/12/2020

Dic-20$52.777,19 $39.812,58 $12.964,61 7/1/2021

Ene-21$56.471,59 $35.980,18 $20.491,41 4/2/2021

feb-21$60.165,99 $43.596,78 $16.569,21 4/3/2021

mar-21$63.860,39 $41.464,86 $22.395,53 6/4/2021

Abr-21$63.860,39 $52.804,33 $11.056,06 6/5/2021

may-21$69.638,83 $47.587,58 $22.051,25 4/6/2021

jun-21$69.638,83 $48.365,60 $21.273,23 6/7/2021

jul-21$69.638,83 $48.512,94 $21.125,89 5/8/2021

Ago-21$69.638,83 $50.448,99 $19.189,84 6/9/2021

sep-21$74.797,26 $49.920,86 $24.876,40 6/10/2021

oct-21$74.797,26 $50.629,01 $24.168,25 4/11/2021

Nov-21$80.600,51 $50.326,38 $30.274,13 6/12/2021

Total$406.451,68

T. Act. BNA

MesesDiferencias31/7/2023InterésTotal

Ene-20 (2)$24.984,23 187,39%$46.817,94 $ 71.802,17

feb-20$13.109,79 184,23%$24.152,16 $ 37.261,94

mar-20$10.982,85 181,19%$19.899,82 $ 30.882,66

Abr-20$9.461,93 178,97%$16.934,01 $ 26.395,94

may-20$13.412,28 176,99%$23.738,40 $ 37.150,68

jun-20$12.217,85 173,96%$21.254,17 $ 33.472,02

jul-20$15.988,83 171,04%$27.347,30 $ 43.336,13

Ago-20$14.543,77 168,01%$24.434,99 $ 38.978,76

sep-20$14.524,04 165,18%$23.990,81 $ 38.514,85

oct-20$14.466,65 162,25%$23.472,13 $ 37.938,78

nov-20$16.323,69 158,71%$25.907,32 $ 42.231,01

Dic-20$12.964,61 155,44%$20.152,19 $ 33.116,79

Ene-21$20.491,41 152,35%$31.218,66 $ 51.710,07

feb-21$16.569,21 149,03%$24.693,09 $ 41.262,30

mar-21$22.395,53 145,44%$32.572,06 $ 54.967,59

Abr-21$11.056,06 142,10%$15.710,66 $ 26.766,72

may-21$22.051,25 138,94%$30.638,00 $ 52.689,25

jun-21$21.273,23 135,37%$28.797,57 $ 50.070,80

jul-21$21.125,89 132,11%$27.909,41 $ 49.035,30

Ago-21$19.189,84 128,62%$24.681,97 $ 43.871,81

sep-21$24.876,40 125,27%$31.162,67 $ 56.039,06

oct-21$24.168,25 122,10%$29.509,43 $ 53.677,68

Nov-21$30.274,13 118,53%$35.883,92 $ 66.158,05

Total$610.878,68 $ 1.017.330,36

Resumen de la Condena Actor: Jorge Daniel Carabajal

Rubros 1 al 10$ 3.016.328,32

11 Diferencias Salariales$ 1.017.330,36

Total al 31/07/2023$ 4.033.658,68

Capital de condena$ 1.791.549,87

Intereses al 31/07/2023$ 2.242.108,81

Total$ 4.033.658,68

Actor: HASSAN, NAIR YANELLA

Fecha inicio:27/03/2017

Fecha Fin:20/12/2021

Antigüedad:4 años, 8 meses y 24 días

Categoría:Administrativo A

Convenio:CCT 130/75

Mejor Remuneración Normal HabitualMejor Remuneración Normal Habitual

Básico:$ 57.231,12Básico:$ 71.538,90

Aumento 05/21:$ 4.578,49Aumento 01/22:$ 4.578,49

Aumento 09/21:$ 4.578,49Antigüedad:$ 3.044,70

Aumento 11/21:$ 5.150,80Presentismo:$ 6.596,84

Antigüedad:$ 2.861,56**Total$ 85.758,93**

Presentismo:$ 6.200,04

Total$ 80.600,49

Planilla de Capital e Intereses

Indemnización por antigüedad (art.245)$403.002,47

($80.600,49 x 5)

Indemnización sustitutiva del preaviso (art. 232)$85.758,93

($85.758,93 x 1)

SAC s/ Preaviso$7.146,58

($85.758,93 / 12)

Integración mes de despido (art. 233)$28.600,18

($80.600,49 / 31 x 11)

SAC s/ Integración mes de despido$2.383,35

($28.600,18 / 12)

Haberes adeudados diciembre 2021$ 24.994,95

($80.600,49 / 30 x 20)$ 53.733,66

Percibido (2)$ 28.738,71

SAC proporcional 2do semestre 2021$38.061,34

($80.600,49 /2 x 5,67 /6)

Vacaciones proporcionales 2021$ 43.776,01

($80.600,49 /25 x 14 x 354 / 365)

Indemnización art. 80 LCT$ 241.801,48

($80.600,49 x 3)

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

($403.002,47+$85.758,93+$7.146,58+$28.600,18+$2.383,35) vs tope (3)

Total al 24/12/2021$ 1.375.525,28

Int. tasa activa BNA 25/12/2021 - 31/07/2023116,58%$ 1.603.587,37

Total al 31/07/2023$ 2.979.112,65

Diferencias Salariales

MesesImportePercibido (1)Diferencias4 Día hábil

Ene-20 (2)$ 42.154,34$ 17.170,11$ 24.984,236/2/2020

Feb-20$ 43.259,34$ 26.025,92$ 17.233,425/3/2020

mar-20$ 45.074,31$ 29.139,53$ 15.934,787/4/2020

Abr-20$ 47.198,02$ 29.188,62$ 18.009,407/5/2020

May-20$ 47.198,02$ 29.791,12$ 17.406,904/6/2020

Jun-20$ 47.198,02$ 29.513,63$ 17.684,396/7/2020

jul-20$ 47.198,02$ 29.382,37$ 17.815,656/8/2020

Ago-20$ 47.198,02$ 29.606,46$ 17.591,567/9/2020

sep-20$ 47.198,02$ 30.451,17$ 16.746,856/10/2020

Oct-20$ 52.777,19$ 35.933,16$ 16.844,035/11/2020

nov-20$ 52.777,19$ 35.088,71$ 17.688,488/12/2020

Dic-20$ 52.777,19$ 33.274,56$ 19.502,637/1/2021

Ene-21$ 56.471,59$ 32.849,24$ 23.622,354/2/2021

Feb-21$ 60.165,99$ 37.499,82$ 22.666,174/3/2021

mar-21$ 64.480,40$ 39.389,13$ 25.091,276/4/2021

Abr-21$ 64.480,40$ 40.972,81$ 23.507,596/5/2021

may-21$ 69.638,83$ 46.452,53$ 23.186,304/6/2021

jun-21$ 69.638,83$ 43.848,68$ 25.790,156/7/2021

jul-21$ 69.638,83$ 43.802,26$ 25.836,575/8/2021

Ago-21$ 69.638,83$ 45.777,37$ 23.861,466/9/2021

sep-21$ 74.797,26$ 45.469,88$ 29.327,386/10/2021

oct-21$ 74.797,26$ 47.849,12$ 26.948,144/11/2021

Nov-21 (2)$ 80.600,51$ 28.738,71$ 51.861,806/12/2021

Total$ 519.141,46

T. Act. BNA

MesesDiferencias31/7/2023InterésTotal

Ene-20 (2)$ 24.984,23187,39%$ 46.817,94$ 71.802,17

Feb-20$ 17.233,42184,23%$ 31.749,12$ 48.982,54

mar-20$ 15.934,78181,19%$ 28.872,23$ 44.807,01

Abr-20$ 18.009,40178,97%$ 32.231,42$ 50.240,82

May-20$ 17.406,90176,99%$ 30.808,47$ 48.215,37

Jun-20$ 17.684,39173,96%$ 30.763,77$ 48.448,16

jul-20$ 17.815,65171,04%$ 30.471,89$ 48.287,54

Ago-20$ 17.591,56168,01%$ 29.555,58$ 47.147,14

sep-20$ 16.746,85165,18%$ 27.662,45$ 44.409,30

Oct-20$ 16.844,03162,25%$ 27.329,43$ 44.173,46

nov-20$ 17.688,48158,71%$ 28.073,38$ 45.761,86

Dic-20$ 19.502,63155,44%$ 30.314,88$ 49.817,51

Ene-21$ 23.622,35152,35%$ 35.988,65$ 59.611,00

Feb-21$ 22.666,17149,03%$ 33.779,39$ 56.445,56

mar-21$ 25.091,27145,44%$ 36.492,74$ 61.584,00

Abr-21$ 23.507,59142,10%$ 33.404,28$ 56.911,86

may-21$ 23.186,30138,94%$ 32.215,04$ 55.401,34

jun-21$ 25.790,15135,37%$ 34.912,12$ 60.702,27

jul-21$ 25.836,57132,11%$ 34.132,69$ 59.969,26

Ago-21$ 23.861,46128,62%$ 30.690,61$ 54.552,06

sep-21$ 29.327,38125,27%$ 36.738,41$ 66.065,79

oct-21$ 26.948,14122,10%$ 32.903,68$ 59.851,82

Nov-21 (2)$ 51.861,80118,53%$ 61.471,79$ 113.333,58

Total$ 777.379,96$ 1.296.521,42

Resumen de la Condena Actora: Nair Yanella Hassan

Rubros 1 al 10$ 2.979.112,65

11 Diferencias Salariales$ 1.296.521,42

Total al 31/07/2023$ 4.275.634,07

Capital de condena$ 1.894.666,74

Intereses al 31/07/2023$ 2.380.967,33

Total$ 4.275.634,07

Actor: LAMAS, JUAN EDUARDO

Fecha inicio:12/12/2011

Fecha Fin:06/12/2021

Antigüedad:9 años, 11 meses y 25 días

Categoría:Administrativo A

Convenio:CCT 130/75

Mejor Remuneración Normal HabitualMejor Remuneración Normal Habitual

Básico:$ 57.231,12Básico:$ 71.538,90

Aumento 05/21:$ 4.578,49Aumento 01/22:$ 4.578,49

Aumento 09/21:$ 4.578,49Antigüedad:$ 6.850,57

Aumento 11/21:$ 5.150,80Presentismo:$ 6.914,00

Antigüedad:$ 6.438,50**Total$ 89.881,95**

Presentismo:$ 6.498,12

Total$ 84.475,52

Planilla de Capital e Intereses

Indemnización por antigüedad (art.245)$844.755,18

($84.475,52 x 10)

Indemnización sustitutiva del preaviso (art. 232)$179.763,90

($89.881,95 x 2)

SAC s/ Preaviso$14.980,33

($179.763,90 / 12)

Integración mes de despido (art. 233)$68.125,42

($84.475,52 / 31 x 25)

SAC s/ Integración mes de despido$5.677,12

($68.125,42 / 12)

Haberes adeudados diciembre 2021$,00

($84.475,52 / 30 x 6)$16.895,10

Percibido (2)$28.738,71

SAC proporcional 2do semestre 2021$36.606,06

($84.475,52 /2 x 5,2 /6)

Vacaciones proporcionales 2021$ 66.099,20

($84.475,52 /25 x 21 x 340 / 365)

Indemnización art. 80 LCT$ 253.426,55

($84.475,52 x 3)

Doble Indemnización DNU 34/19-528/20-961/20-39/21-413/21$500.000,00

($844.755,18+$179.763,90+$14.980,33+$68.125,42+$5.677,12)vs tope (3)

Total al 13/12/2021$ 1.969.433,75

Int. tasa activa BNA 14/12/2021 - 31/07/2023117,77%$ 2.319.402,13

Total al 31/07/2023$ 4.288.835,88

Diferencias Salariales

MesesImportePercibido (1)Diferencias4 Día hábil

Ene-20$44.634,00 $27.856,63 $16.777,37 6/2/2020

Feb-20$45.804,00 $25.061,30 $20.742,70 5/3/2020

mar-20$47.262,38 $29.018,36 $18.244,02 7/4/2020

Abr-20$49.489,19 $34.036,50 $15.452,69 7/5/2020

May-20$49.489,19 $25.997,84 $23.491,35 4/6/2020

Jun-20$49.489,19 $21.732,82 $27.756,37 6/7/2020

jul-20$49.489,19 $20.250,53 $29.238,66 6/8/2020

Ago-20$49.489,19 $44.367,80 $5.121,39 7/9/2020

sep-20$49.489,19 $25.384,64 $24.104,55 6/10/2020

Oct-20$55.339,19 $29.376,44 $25.962,75 5/11/2020

nov-20$55.339,19 $32.735,47 $22.603,72 8/12/2020

Dic-20$55.851,59 $34.455,07 $21.396,52 7/1/2021

Ene-21$59.761,20 $32.014,47 $27.746,73 4/2/2021

Feb-21$63.670,80 $35.758,89 $27.911,91 4/3/2021

mar-21$67.580,41 $37.292,91 $30.287,50 6/4/2021

Abr-21$67.580,41 $40.666,92 $26.913,49 6/5/2021

may-21$72.986,85 $40.882,10 $32.104,75 4/6/2021

jun-21$72.986,85 $45.939,72 $27.047,13 6/7/2021

jul-21$72.986,85 $40.754,94 $32.231,91 5/8/2021

Ago-21$72.986,85 $41.888,26 $31.098,59 6/9/2021

sep-21$78.393,28 $42.257,17 $36.136,11 6/10/2021

oct-21$78.393,28 $31.773,28 $46.620,00 4/11/2021

Nov-21 (2)$84.475,53 $28.738,71 $55.736,82 6/12/2021

Total$624.727,01

T. Act. BNA

MesesDiferencias31/7/2023InterésTotal

Ene-20$16.777,37 187,39%$31.439,12 $ 48.216,49

Feb-20$20.742,70 184,23%$38.214,28 $ 58.956,98

mar-20$18.244,02 181,19%$33.056,35 $ 51.300,37

Abr-20$15.452,69 178,97%$27.655,67 $ 43.108,36

May-20$23.491,35 176,99%$41.577,33 $ 65.068,68

Jun-20$27.756,37 173,96%$48.284,98 $ 76.041,34

jul-20$29.238,66 171,04%$50.009,80 $ 79.248,45

Ago-20$5.121,39 168,01%$8.604,44 $ 13.725,83

sep-20$24.104,55 165,18%$39.815,89 $ 63.920,44

Oct-20$25.962,75 162,25%$42.124,56 $ 68.087,30

nov-20$22.603,72 158,71%$35.874,36 $ 58.478,07

Dic-20$21.396,52 155,44%$33.258,75 $ 54.655,26

Ene-21$27.746,73 152,35%$42.272,14 $ 70.018,86

Feb-21$27.911,91 149,03%$41.597,13 $ 69.509,04

mar-21$30.287,50 145,44%$44.050,15 $ 74.337,65

Abr-21$26.913,49 142,10%$38.244,08 $ 65.157,57

may-21$32.104,75 138,94%$44.606,34 $ 76.711,08

jun-21$27.047,13 135,37%$36.613,70 $ 63.660,82

jul-21$32.231,91 132,11%$42.581,57 $ 74.813,48

Ago-21$31.098,59 128,62%$39.999,00 $ 71.097,59

sep-21$36.136,11 125,27%$45.267,71 $ 81.403,82

oct-21$46.620,00 122,10%$56.923,02 $ 103.543,02

Nov-21 (2)$55.736,82 118,53%$66.064,85 $ 121.801,67

Total$928.135,19 $ 1.552.862,20

Resumen de la Condena Actor: Juan Eduardo Lamas

Rubros 1 al 10$ 4.288.835,88

11 Diferencias Salariales$ 1.552.862,20

Total al 31/07/2023$ 5.841.698,08

Capital de condena$ 2.594.160,76

Intereses al 31/07/2023$ 3.247.537,32

Total$ 5.841.698,08

Actor: MARTINEZ LORENZO, NAYLA AYELEN

Fecha inicio:01/04/2016

Fecha Fin:29/12/2021

Antigüedad:5 años, 8 meses y 29 días

Categoría:Administrativo A

Convenio:CCT 130/75

Mejor Remuneración Normal Habitual

Básico:$ 57.231,12

Aumento 05/21:$ 4.578,49

Aumento 09/21:$ 4.578,49

Aumento 11/21:$ 5.150,80

Antigüedad:$ 3.576,95

Presentismo:$ 6.259,65

Total$ 81.375,50

Mejor Remuneración Normal Habitual

Básico:$ 71.538,90

Aumento 01/22:$ 4.578,49

Antigüedad:$ 3.805,87

Presentismo:$ 6.660,27

Total$ 86.583,53

Planilla de Capital e Intereses

Indemnización por antigüedad (art.245)$488.252,99

($81.375,50 x 6)

Indemnización sustitutiva del preaviso (art. 232)$173.167,06

($86.583,53 x 2)

SAC s/ Preaviso$14.430,59

($162.751,00 / 12)

Integración mes de despido (art. 233)$5.250,03

($81.375,50 / 31 x 2)

SAC s/ Integración mes de despido$437,50

($5.250,03 / 12)

Haberes adeudados diciembre 2021$ 49.924,27

($81.375,50 / 30 x 29)$ 78.662,98

Percibido (2)$ 28.738,71

SAC proporcional 2do semestre 2021$40.461,71

($81.375,50 /2 x 5,97 /6)

Vacaciones proporcionales 2021$ 67.980,87

($81.375,50 /25 x 21 x 363 / 365)

Indemnización art. 80 LCT$ 244.126,50

($81.375,50 x 3)

Doble Indem. DNU 34/19-528/20-961/20-39/21-413/21-886/21$500.000,00

($488.252,99+$173.167,06+$14.430,59+$5.250,03+$437,50) vs tope (3)

Total al 04/01/2022$ 1.584.031,52

Int. tasa activa BNA 05/01/2022 - 31/07/2023115,35%$ 1.827.180,36

Total al 31/07/2023$ 3.411.211,88

Diferencias Salariales

MesesImportePercibido (1)Diferencias4 Día hábil

Ene-20$42.567,61 $26.508,38 $16.059,23 6/2/2020

Feb-20$43.683,45 $26.309,77 $17.373,68 5/3/2020

mar-20$45.074,31 $32.707,11 $12.367,20 7/4/2020

Abr-20$47.656,25 $28.990,51 $18.665,74 7/5/2020

May-20$47.656,25 $29.309,38 $18.346,87 4/6/2020

Jun-20$47.656,25 $28.571,23 $19.085,02 6/7/2020

jul-20$47.656,25 $28.683,03 $18.973,22 6/8/2020

Ago-20$47.656,25 $29.004,65 $18.651,60 7/9/2020

sep-20$47.656,25 $31.655,41 $16.000,84 6/10/2020

Oct-20$53.289,59 $34.453,01 $18.836,58 5/11/2020

nov-20$53.289,59 $34.258,69 $19.030,90 8/12/2020

Dic-20$53.289,59 $34.662,69 $18.626,90 7/1/2021

Ene-21$57.019,86 $33.204,14 $23.815,72 4/2/2021

Feb-21$60.750,13 $39.821,11 $20.929,02 4/3/2021

mar-21$64.480,40 $40.235,23 $24.245,17 6/4/2021

Abr-21$65.100,40 $40.687,07 $24.413,33 6/5/2021

may-21$70.308,43 $43.288,77 $27.019,66 4/6/2021

jun-21$70.308,43 $43.548,07 $26.760,36 6/7/2021

jul-21$70.308,43 $45.112,71 $25.195,72 5/8/2021

Ago-21$70.308,43 $45.006,80 $25.301,63 6/9/2021

sep-21$75.516,46 $35.769,46 $39.747,00 6/10/2021

oct-21$75.516,46 $35.769,46 $39.747,00 4/11/2021

Nov-21$81.375,51 $36.684,15 $44.691,36 6/12/2021

Total$533.883,76

T. Act. BNA

MesesDiferencias31/7/2023InterésTotal

Ene-20$16.059,23 187,39%$30.093,40 $ 46.152,63

Feb-20$17.373,68 184,23%$32.007,52 $ 49.381,20

mar-20$12.367,20 181,19%$22.408,13 $ 34.775,33

Abr-20$18.665,74 178,97%$33.406,08 $ 52.071,83

May-20$18.346,87 176,99%$32.472,13 $ 50.819,01

Jun-20$19.085,02 173,96%$33.200,31 $ 52.285,33

jul-20$18.973,22 171,04%$32.451,80 $ 51.425,03

Ago-20$18.651,60 168,01%$31.336,56 $ 49.988,16

sep-20$16.000,84 165,18%$26.430,19 $ 42.431,04

Oct-20$18.836,58 162,25%$30.562,35 $ 49.398,92

nov-20$19.030,90 158,71%$30.203,94 $ 49.234,83

Dic-20$18.626,90 155,44%$28.953,65 $ 47.580,55

Ene-21$23.815,72 152,35%$36.283,24 $ 60.098,96

Feb-21$20.929,02 149,03%$31.190,51 $ 52.119,53

mar-21$24.245,17 145,44%$35.262,17 $ 59.507,33

Abr-21$24.413,33 142,10%$34.691,34 $ 59.104,67

may-21$27.019,66 138,94%$37.541,12 $ 64.560,78

jun-21$26.760,36 135,37%$36.225,50 $ 62.985,86

jul-21$25.195,72 132,11%$33.286,07 $ 58.481,79

Ago-21$25.301,63 128,62%$32.542,96 $ 57.844,59

sep-21$39.747,00 125,27%$49.791,07 $ 89.538,08

oct-21$39.747,00 122,10%$48.531,09 $ 88.278,10

Nov-21$44.691,36 118,53%$52.972,67 $ 97.664,03

Total$791.843,80 $ 1.325.727,56

Resumen de la Condena Actora: Nayla Ayelén Martínez Lorenzo

Rubros 1 al 10$ 3.411.211,88

11 Diferencias Salariales$ 1.325.727,56

Total al 31/07/2023$ 4.736.939,45

Capital de condena$ 2.117.915,28

Intereses al 31/07/2023$ 2.619.024,16

Total$ 4.736.939,45

Actor: PALOMARES, LUCAS GABRIEL

Fecha inicio:06/12/2010

Fecha Fin:13/01/2022

Antigüedad:11 años, 1 mes y 8 días

Categoría:Administrativo A

Convenio:CCT 130/75

Mejor Remuneración Normal HabitualRemuneración p/ preaviso

Básico:$ 71.538,90Básico:$ 71.538,90

Aumento 01/22:$ 4.578,49Aumento 01/22:$ 4.578,49

Antigüedad:$ 8.372,91Aumento 02/22:4578,49

Presentismo:$ 7.040,86Antigüedad:$ 8.876,55

Total$ 91.531,16Presentismo:$ 7.464,37

Total$ 97.036,80

Planilla de Capital e Intereses

Indemnización por antigüedad (art.245)$1.006.842,78

($91.531,16 x 11)

Indemnización sustitutiva del preaviso (art. 232)$194.073,59

($97.036,80 x 2)

SAC s/ Preaviso$16.172,80

($194.073,59 / 12)

Integración mes de despido (art. 233)$53.147,13

($91.531,16 / 31 x 18)

SAC s/ Integración mes de despido$4.428,93

($53.147,13 / 12)

Haberes adeudados enero 2022$ 3.740,12

($91.531,16 / 30 x 13)$ 39.663,50

Percibido (2)$ 35.923,38

SAC proporcional 1er semestre 2022$3.305,29

($91.531,16 /2 x 0,43 /6)

Vacaciones proporcionales 2022$ 3.651,22

($91.531,16 /25 x 28 x 13 / 365)

Indemnización art. 80 LCT$ 274.593,48

($91.531,16 x 3)

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

($1.006.842,78+$194.073,59+$16.172,80+$53.147,13+$4.428,93) x 75% vs tope (3)

Total al 19/01/2022$ 2.059.955,34

Int. tasa activa BNA 20/01/2022 - 31/07/2023113,63%$ 2.340.727,25

Total al 31/07/2023$ 4.400.682,58

Diferencias Salariales

MesesImportePercibido (1)Diferencias4 Día hábil

feb-20$46.228,11 $27.831,09 $18.397,02 5/3/2020

mar-20$47.700,00 $32.265,87 $15.434,13 7/4/2020

Abr-20$49.947,42 $36.234,23 $13.713,19 7/5/2020

may-20$49.947,42 $31.142,23 $18.805,19 4/6/2020

jun-20$49.947,42 $32.209,63 $17.737,79 6/7/2020

jul-20$49.947,42 $32.843,45 $17.103,97 6/8/2020

Ago-20$49.947,42 $28.525,46 $21.421,96 7/9/2020

sep-20$49.947,42 $33.579,17 $16.368,25 6/10/2020

oct-20$55.851,59 $38.135,80 $17.715,79 5/11/2020

nov-20$55.851,59 $34.677,48 $21.174,11 8/12/2020

Dic-20$56.363,99 $39.183,50 $17.180,49 7/1/2021

Ene-21$60.309,46 $45.383,15 $14.926,31 4/2/2021

feb-21$64.254,94 $55.193,88 $9.061,06 4/3/2021

mar-21$68.200,42 $42.068,19 $26.132,23 6/4/2021

Abr-21$68.200,42 $53.569,18 $14.631,24 6/5/2021

may-21$73.656,45 $47.239,38 $26.417,07 4/6/2021

Jun-21$73.656,45 $45.681,24 $27.975,21 6/7/2021

Jul-21$73.656,45 $43.278,18 $30.378,27 5/8/2021

Ago-21$73.656,45 $52.222,95 $21.433,50 6/9/2021

Set-21$79.112,49 $48.111,11 $31.001,38 6/10/2021

Oct-21$79.112,49 $53.448,55 $25.663,94 4/11/2021

Nov-21 (2)$85.250,53 $28.738,71 $56.511,82 6/12/2021

Dic-21 (2)$86.025,54 $28.738,71 $57.286,83 6/1/2022

Total$536.470,74

T. Act. BNA

MesesDiferencias31/7/2023InterésTotal

feb-20$18.397,02 184,23%$33.892,84 $ 52.289,86

mar-20$15.434,13 181,19%$27.965,10 $ 43.399,23

Abr-20$13.713,19 178,97%$24.542,50 $ 38.255,69

may-20$18.805,19 176,99%$33.283,31 $ 52.088,49

jun-20$17.737,79 173,96%$30.856,66 $ 48.594,45

jul-20$17.103,97 171,04%$29.254,63 $ 46.358,60

Ago-20$21.421,96 168,01%$35.991,03 $ 57.412,99

sep-20$16.368,25 165,18%$27.037,07 $ 43.405,32

oct-20$17.715,79 162,25%$28.743,86 $ 46.459,65

nov-20$21.174,11 158,71%$33.605,42 $ 54.779,53

Dic-20$17.180,49 155,44%$26.705,35 $ 43.885,83

Ene-21$14.926,31 152,35%$22.740,24 $ 37.666,55

feb-21$9.061,06 149,03%$13.503,70 $ 22.564,76

mar-21$26.132,23 145,44%$38.006,71 $ 64.138,94

Abr-21$14.631,24 142,10%$20.790,99 $ 35.422,23

may-21$26.417,07 138,94%$36.703,88 $ 63.120,95

Jun-21$27.975,21 135,37%$37.870,04 $ 65.845,26

Jul-21$30.378,27 132,11%$40.132,74 $ 70.511,01

Ago-21$21.433,50 128,62%$27.567,77 $ 49.001,27

Set-21$31.001,38 125,27%$38.835,42 $ 69.836,80

Oct-21$25.663,94 122,10%$31.335,67 $ 56.999,60

Nov-21 (2)$56.511,82 118,53%$66.983,47 $ 123.495,29

Dic-21 (2)$57.286,83 115,13%$65.954,33 $ 123.241,16

Total$772.302,72 $ 1.308.773,46

Resumen de la Condena Actor: Lucas Gabriel Palomares

Rubros 1 al 10$ 4.400.682,58

11 Diferencias Salariales$ 1.308.773,46

Total al 31/07/2023$ 5.709.456,04

Capital de condena$ 2.596.426,08

Intereses al 31/07/2023$ 3.113.029,97

Total$ 5.709.456,04

Actor: SALAZAR GUTIERREZ, MAXIMILIANO ALEJANDRO

Fecha inicio:05/05/2014

Fecha Fin:31/12/2021

Antigüedad:7 años, 7 meses y 27 días

Categoría:Administrativo A

Convenio:CCT 130/75

Mejor Remuneración Normal HabitualMejor Remuneración Normal Habitual

Básico:$ 57.231,12Básico:$ 71.538,90

Aumento 05/21:$ 4.578,49Aumento 01/22:$ 4.578,49

Aumento 09/21:$ 4.578,49Antigüedad:$ 5.328,22

Aumento 11/21:$ 5.150,80Presentismo:$ 6.787,13

Antigüedad:$ 5.007,72**Total$ 88.232,74**

Presentismo:$ 6.378,89

Total$ 82.925,51

Planilla de Capital e Intereses

Indemnización por antigüedad (art.245)$663.404,07

($82.925,51 x 8)

Indemnización sustitutiva del preaviso (art. 232)$176.465,48

($88.232,74 x 2)

SAC s/ Preaviso$14.705,46

($176.465,48 / 12)

Haberes adeudados diciembre 2021$ 54.186,80

($82.925,51 / 30 x 30)$ 82.925,51

Percibido (2)$ 28.738,71

SAC proporcional 2do semestre 2021$41.462,75

($82.925,51 /2 x 6 /6)

Vacaciones proporcionales 2021$ 69.657,43

($82.925,51 /25 x 21 x 365 / 365)

Indemnización art. 80 LCT$ 248.776,52

($82.925,51 x 3)

Doble Indem. DNU 34/19-528/20-961/20-39/21-413/21-886/21$500.000,00

($663.404,07+$176.465,48+$14.705,46) vs tope (3)

Total al 06/01/2022$ 1.768.658,51

Int. tasa activa BNA 07/01/2022 - 31/07/2023115,13%$ 2.036.256,54

Total al 31/07/2023$ 3.804.915,05

Diferencias Salariales

MesesImportePercibido (1)Diferencias4 Día hábil

Ene-20$43.394,17 $26.735,56 $16.658,61 6/2/2020

Feb-20$44.531,67 $29.068,24 $15.463,43 5/3/2020

mar-20$45.949,54 $30.450,05 $15.499,49 7/4/2020

Abr-20$48.114,49 $27.160,59 $20.953,90 7/5/2020

May-20$48.572,72 $25.184,30 $23.388,42 4/6/2020

Jun-20$48.572,72 $42.477,52 $6.095,20 6/7/2020

jul-20$48.572,72 $29.800,91 $18.771,81 6/8/2020

Ago-20$48.572,72 $29.768,74 $18.803,98 7/9/2020

sep-20$48.572,72 $28.078,24 $20.494,48 6/10/2020

Oct-20$54.314,39 $34.556,60 $19.757,79 5/11/2020

nov-20$54.314,39 $34.109,62 $20.204,77 8/12/2020

Dic-20$54.314,39 $33.884,48 $20.429,91 7/1/2021

Ene-21$58.116,39 $34.419,26 $23.697,13 4/2/2021

Feb-21$61.918,40 $40.358,20 $21.560,20 4/3/2021

mar-21$65.720,40 $40.154,54 $25.565,86 6/4/2021

Abr-21$65.720,40 $46.517,16 $19.203,24 6/5/2021

may-21$71.647,64 $44.304,44 $27.343,20 4/6/2021

jun-21$71.647,64 $44.270,46 $27.377,18 6/7/2021

jul-21$71.647,64 $44.426,54 $27.221,10 5/8/2021

Ago-21$71.647,64 $46.674,62 $24.973,02 6/9/2021

sep-21$76.954,87 $42.971,44 $33.983,43 6/10/2021

Oct-21 (2)$76.954,87 $28.738,71 $48.216,16 4/11/2021

Nov-21 (2)$82.925,52 $28.738,71 $54.186,81 6/12/2021

Total$549.849,11

T. Act. BNA

MesesDiferencias31/7/2023InterésTotal

Ene-20$16.658,61 187,39%$31.216,57 $ 47.875,18

Feb-20$15.463,43 184,23%$28.488,28 $ 43.951,70

mar-20$15.499,49 181,19%$28.083,53 $ 43.583,02

Abr-20$20.953,90 178,97%$37.501,19 $ 58.455,09

May-20$23.388,42 176,99%$41.395,16 $ 64.783,58

Jun-20$6.095,20 173,96%$10.603,21 $ 16.698,41

jul-20$18.771,81 171,04%$32.107,30 $ 50.879,11

Ago-20$18.803,98 168,01%$31.592,57 $ 50.396,55

sep-20$20.494,48 165,18%$33.852,78 $ 54.347,26

Oct-20$19.757,79 162,25%$32.057,01 $ 51.814,80

nov-20$20.204,77 158,71%$32.066,99 $ 52.271,75

Dic-20$20.429,91 155,44%$31.756,25 $ 52.186,15

Ene-21$23.697,13 152,35%$36.102,58 $ 59.799,71

Feb-21$21.560,20 149,03%$32.131,16 $ 53.691,36

mar-21$25.565,86 145,44%$37.182,99 $ 62.748,85

Abr-21$19.203,24 142,10%$27.287,81 $ 46.491,05

may-21$27.343,20 138,94%$37.990,64 $ 65.333,84

jun-21$27.377,18 135,37%$37.060,49 $ 64.437,67

jul-21$27.221,10 132,11%$35.961,79 $ 63.182,89

Ago-21$24.973,02 128,62%$32.120,30 $ 57.093,32

sep-21$33.983,43 125,27%$42.571,05 $ 76.554,48

Oct-21 (2)$48.216,16 122,10%$58.871,93 $ 107.088,10

Nov-21 (2)$54.186,81 118,53%$64.227,63 $ 118.414,44

Total$812.229,20 $ 1.362.078,31

Resumen de la Condena Actor: Maximiliano Alejandro Salazar Gutierrez

Rubros 1 al 8$ 3.804.915,05

9 Diferencias Salariales$ 1.362.078,31

Total al 31/07/2023$ 5.166.993,36

Capital de condena$ 2.318.507,62

Intereses al 31/07/2023$ 2.848.485,74

Total$ 5.166.993,36

Actor: SOSA, ANGEL MAXIMILIANO

Fecha inicio:01/06/2017

Fecha Fin:22/12/2021

Antigüedad:4 años, 6 meses y 22 días

Categoría:Administrativo A

Convenio:CCT 130/75

Mejor Remuneración Normal HabitualMejor Remuneración Normal Habitual

Básico:$ 57.231,12Básico:$ 71.538,90

Aumento 05/21:$ 4.578,49Aumento 01/22:$ 4.578,49

Aumento 09/21:$ 4.578,49Antigüedad:$ 3.044,70

Aumento 11/21:$ 5.150,80Presentismo:$ 6.596,84

Antigüedad:$ 2.861,56**Total$ 85.758,93**

Presentismo:$ 6.200,04

Total$ 80.600,49

Planilla de Capital e Intereses

Indemnización por antigüedad (art.245)$403.002,47

($80.600,49 x 5)

Indemnización sustitutiva del preaviso (art. 232)$85.758,93

($85.758,93 x 1)

SAC s/ Preaviso$7.146,58

($85.758,93 / 12)

Integración mes de despido (art. 233)$23.400,14

($80.600,49 / 31 x 9)

SAC s/ Integración mes de despido$1.950,01

($23.400,14 / 12)

Haberes adeudados diciembre 2021$ 30.368,32

($80.600,49 / 30 x 22)$ 59.107,03

Percibido (2)$ 28.738,71

SAC proporcional 2do semestre 2021$38.509,12

($80.600,49 /2 x 5,73 /6)

Vacaciones proporcionales 2017$ 66.034,99

($80.600,49 /25 x 21 x 356 / 365)

Indemnización art. 80 LCT$ 241.801,48

($80.600,49 x 3)

Doble Indemnización DNU 34/19-528/20-961/20-39/21-413/21$500.000,00

($403.002,47+$85.758,93+$7.146,58+$23.400,14+$1.950,01) vs tope (3)

Total al 28/12/2021$ 1.397.972,05

Int. tasa activa BNA 29/12/2021 - 31/07/2023116,14%$ 1.623.604,73

Total al 31/07/2023$ 3.021.576,78

Diferencias Salariales

MesesImportePercibido (1)Diferencias4 Día hábil

Ene-20$42.154,34 $29.347,06 $12.807,28 6/2/2020

Feb-20$43.259,34 $26.463,44 $16.795,90 5/3/2020

mar-20$44.636,70 $29.468,28 $15.168,42 7/4/2020

Abr-20$46.739,79 $33.350,86 $13.388,93 7/5/2020

May-20$46.739,79 $29.219,74 $17.520,05 4/6/2020

Jun-20$47.198,02 $30.113,88 $17.084,14 6/7/2020

jul-20$47.198,02 $30.395,92 $16.802,10 6/8/2020

Ago-20$47.198,02 $30.881,15 $16.316,87 7/9/2020

sep-20$47.198,02 $30.747,08 $16.450,94 6/10/2020

Oct-20$52.777,19 $35.253,78 $17.523,41 5/11/2020

nov-20$52.777,19 $34.668,70 $18.108,49 8/12/2020

Dic-20$52.777,19 $37.324,27 $15.452,92 7/1/2021

Ene-21$56.471,59 $33.640,33 $22.831,26 4/2/2021

Feb-21$60.165,99 $40.291,25 $19.874,74 4/3/2021

mar-21$63.860,39 $39.193,70 $24.666,69 6/4/2021

Abr-21$63.860,39 $40.586,24 $23.274,15 6/5/2021

may-21$68.969,22 $43.796,97 $25.172,25 4/6/2021

jun-21$69.638,83 $44.288,03 $25.350,80 6/7/2021

jul-21$69.638,83 $45.031,22 $24.607,61 5/8/2021

Ago-21$69.638,83 $47.872,06 $21.766,77 6/9/2021

sep-21$74.797,26 $46.799,24 $27.998,02 6/10/2021

Oct-21$74.797,26 $43.930,62 $30.866,64 4/11/2021

Nov-21$80.600,51 $49.164,60 $31.435,91 6/12/2021

Total$471.264,26

T. Act. BNA

MesesDiferencias31/7/2023InterésTotal

Ene-20$12.807,28 187,39%$23.999,55 $ 36.806,83

Feb-20$16.795,90 184,23%$30.943,08 $ 47.738,97

mar-20$15.168,42 181,19%$27.483,65 $ 42.652,07

Abr-20$13.388,93 178,97%$23.962,16 $ 37.351,09

May-20$17.520,05 176,99%$31.008,73 $ 48.528,78

Jun-20$17.084,14 173,96%$29.719,57 $ 46.803,71

jul-20$16.802,10 171,04%$28.738,31 $ 45.540,41

Ago-20$16.316,87 168,01%$27.413,97 $ 43.730,84

sep-20$16.450,94 165,18%$27.173,66 $ 43.624,60

Oct-20$17.523,41 162,25%$28.431,73 $ 45.955,14

nov-20$18.108,49 158,71%$28.739,98 $ 46.848,47

Dic-20$15.452,92 155,44%$24.020,01 $ 39.472,93

Ene-21$22.831,26 152,35%$34.783,42 $ 57.614,68

Feb-21$19.874,74 149,03%$29.619,32 $ 49.494,06

mar-21$24.666,69 145,44%$35.875,24 $ 60.541,93

Abr-21$23.274,15 142,10%$33.072,57 $ 56.346,72

may-21$25.172,25 138,94%$34.974,33 $ 60.146,58

jun-21$25.350,80 135,37%$34.317,37 $ 59.668,17

jul-21$24.607,61 132,11%$32.509,11 $ 57.116,72

Ago-21$21.766,77 128,62%$27.996,42 $ 49.763,18

sep-21$27.998,02 125,27%$35.073,12 $ 63.071,14

Oct-21$30.866,64 122,10%$37.688,17 $ 68.554,81

Nov-21$31.435,91 118,53%$37.260,98 $ 68.696,88

Total$704.804,47 $ 1.176.068,72

Resumen de la Condena Actor: Angel Maximiliano Sosa

Rubros 1 al 10$ 3.021.576,78

11 Diferencias Salariales$ 1.176.068,72

Total al 31/07/2023$ 4.197.645,50

Capital de condena$ 1.869.236,30

Intereses al 31/07/2023$ 2.328.409,20

Total$ 4.197.645,50

Resumen General de la Condena

CapitalInteresesTotal

BELTRAN JORGE EMANUEL$ 2.399.995,59$ 2.925.960,43$ 5.325.956,02

CAPDEVILA CYNTHIA L.$ 2.167.190,58$ 2.769.305,20$ 4.936.495,78

CARABAJAL JORGE DANIEL$ 1.791.549,87$ 2.242.108,81$ 4.033.658,68

HASSAN, NAIR YANELLA$ 1.894.666,74$ 2.380.967,33$ 4.275.634,07

LAMAS JUAN EDUARDO$ 2.594.160,76$ 3.247.537,32$ 5.841.698,08

MARTINEZ LORENZO, NAYLA A.$ 2.117.915,28$ 2.619.024,16$ 4.736.939,45

PALOMARES LUCAS G.$ 2.596.426,08$ 3.113.029,97$ 5.709.456,04

SALAZAR GUTIERREZ MAXIMILIANO A.$ 2.318.507,62$ 2.848.485,74$ 5.166.993,36

SOSA ANGEL MAXIMILIANO$ 1.869.236,30$ 2.328.409,20$ 4.197.645,50

Total$ 19.749.648,82$ 24.474.828,17$ 44.224.476,99

Notas:

(1) Percibido s/ recibos de sueldo

(2) Percibido s/ escrito de demanda

(3) DNU 39/21 establece tope indemnizatorio en $500.000.-

COSTAS.

Atento a lo resuelto en autos y en virtud de lo dispuesto por el art. 61 del CPCT (de aplicación supletoria en el fuero Arts. 14 y 49 CPL), las costas se imponen en su totalidad a la vencida, Citytech SA, la que tendrá que soportar el 100% de las propias y el 80% de las de la parte actora, siendo a cargo de esta última el 20% restante.

Ello tomando en cuenta no solo los importes por los cuales procede la condena, sino también atento a que los rubros reclamados proceden prácticamente en su totalidad y que el actor se vio obligado a iniciar la presente acción para obtener el reconocimiento de sus derechos. Así lo declaro.

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 31/07/23 el que según planilla precedente asciende a la suma de $ 44.224.476,99.

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 Angel Nader**, matrícula profesional n° 8136, por su actuación en el doble carácter como apoderado de la parte actora, por las tres etapas del proceso de conocimiento, en la suma de **$ 8.500.000.**

2) Al letrado **Lucas Penna**, matrícula profesional n° 7855, por su actuación en el doble carácter como apoderado de la parte demandada, en tres etapas del proceso de conocimiento cumplidas por su parte, la suma de **$ 5.400.000.**

3) Al perito contador público nacional designado en autos, CPN **Pablo Alejandro Pedrosa**, matrícula profesional n° 3.909, por su actuacion profesional en el cuaderno de prueba pericial contable de la demandada (CPD n° 4), en la suma de **$ 1.400.000.**

Por ello,

RESUELVO:

I. ADMITIR la demanda promovida por JORGE EMANUEL BELTRAN, DNI N° 33.756.722, domiciliado en el barrio Nestor Kirchner, manzana 20, lote 9, de la ciudad de San Miguel de Tucumán; CYNTHIA LORENA CAPDEVILA, DNI N° 28.290.221, domiciliada en calle Lola Mora n° 161, Barrio Parque, de ésta ciudad; JORGE DANIEL CARABAJAL, DNI N° 41.375.830, domiciliado en el barrio Parque Sur, manzana J, casa 11, de ésta ciudad; NAIR YANELLA HASSAN, DNI N° 36.224.287, domiciliada en calle 25 de Mayo n° 1590, de la ciudad de San Miguel de Tucumán; JUAN EDUARDO LAMAS, DNI N° 28.856.481, domiciliado en calle Muñecas n° 1785 de la misma ciudad; NAYLA AYELEN MARTINEZ LORENZO, DNI N° 37.502.520, domiciliada en calle Santa Fe n° 81, piso 3°, departamento A, de ésta ciudad; LUCAS GABRIEL PALOMARES, DNI N° 35.809.868, domiciliado en el barrio Los Pinos, Pasaje 1° Mayo, manzana B, lote 9, de la ciudad de Alderete, de ésta provincia; MAXIMILIANO ALEJANDRO SALAZAR GUTIERREZ, DNI N° 36.839.385, domiciliado en calle Bolivar n° 3219, de la ciudad de San Miguel de Tucumán; ANGEL MAXIMILIANO SOSA, DNI N° 39.575.385, domiciliado en el pasaje Sanchez Lohoria n° 1994, de ésta ciudad; en contra de **CITYTECH S.A.**, CUIT N° 30-70908678-9, con domicilio en Av. Adolfo de la Vega n° 473 de esta ciudad, **y CONDENAR** a la demandada a pagar a **JORGE EMANUEL BELTRAN** la suma de **$ 5.325.956,02** en concepto de indemnizacion por despido, indemnización por preaviso omitido, SAC s/ preaviso, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, días trabajados del mes en que se produjo el despido, vacaciones, SAC proporcional, diferencias salariales reclamadas, multa del art. 80 de la LCT y art. 2 del DNU 886/2021; a **CYNTHIA LORENA CAPDEVILA** la suma de **$ 4.936.495,78** en concepto de indemnizacion por despido, indemnización por preaviso omitido, SAC s/ preaviso, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, días trabajados del mes en que se produjo el despido, vacaciones, SAC proporcional, diferencias salariales reclamadas, multa del art. 80 de la LCT y art. 2 del DNU 413/2021; a **JORGE DANIEL CARABAJAL** la suma de **$ 4.033.658,68** en concepto de indemnizacion por despido, indemnización por preaviso omitido, SAC s/ preaviso, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, días trabajados del mes en que se produjo el despido, vacaciones, SAC proporcional, diferencias salariales reclamadas, multa del art. 80 de la LCT y art. 2 del DNU 413/2021; a **NAIR YANELLA HASSAN** la suma de **$ 4.275.634,07** en concepto de indemnizacion por despido, indemnización por preaviso omitido, SAC s/ preaviso, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, días trabajados del mes en que se produjo el despido, vacaciones, SAC proporcional, diferencias salariales reclamadas, multa del art. 80 de la LCT y art. 2 del DNU 413/2021; **JUAN EDUARDO LAMAS** la suma de **$ 5.841.698,08** en concepto de indemnizacion por despido, indemnización por preaviso omitido, SAC s/ preaviso, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, días trabajados del mes en que se produjo el despido, vacaciones, SAC proporcional, diferencias salariales reclamadas, multa del art. 80 de la LCT y art. 2 del DNU 413/2021; **NAYLA AYELEN MARTINEZ LORENZO** la suma de **$ 4.736.939,45** en concepto de indemnizacion por despido, indemnización por preaviso omitido, SAC s/ preaviso, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, días trabajados del mes en que se produjo el despido, vacaciones, SAC proporcional, diferencias salariales reclamadas, multa del art. 80 de la LCT y art. 2 del DNU 886/2021; **LUCAS GABRIEL PALOMARES** la suma de **$ 5.709.456,04** en concepto de indemnizacion por despido, indemnización por preaviso omitido, SAC s/ preaviso, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, días trabajados del mes en que se produjo el despido, vacaciones, SAC proporcional, diferencias salariales reclamadas, multa del art. 80 de la LCT y art. 2 del DNU 886/2021; **MAXIMILIANO ALEJANDRO SALAZAR GUTIERREZ** la suma de **$ 5.166.993,36** en concepto de indemnizacion por despido, indemnización por preaviso omitido, SAC s/ preaviso, días trabajados del mes en que se produjo el despido, vacaciones, SAC proporcional, diferencias salariales reclamadas, multa del art. 80 de la LCT y art. 2 del DNU 886/2021; **ANGEL MAXIMILIANO SOSA** la suma de **$ 4.197.645,50** en concepto de indemnizacion por despido, indemnización por preaviso omitido, SAC s/ preaviso, integración mes de despido, SAC

s/ integración mes de despido, días trabajados del mes en que se produjo el despido, vacaciones, SAC proporcional, diferencias salariales reclamadas, multa del art. 80 de la LCT y art. 2 del DNU 413/2021; dentro del plazo de **DIEZ DIAS** de quedar firme la presente resolución.

II. RECHAZAR: el reclamo efectuado por todos los actores en concepto de multa del art. 2 de la Ley 25.323; el reclamo del Sr. Salazar Gutiérrez respecto de los rubros integración mes de despido y SAC s/ Integración mes de despido y el reclamo de la Sra. Martínez Lorenzo en concepto de indemnización agravada por maternidad. En consecuencia, corresponde absolver a la accionada del pago de dichos rubros.

III. DECLARAR ABSTRACTOel planteo de inconstitucionalidad del CCT 781/20 por lo considerado.

IV.- INTERESES: Las sumas condenadas devengarán intereses de la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días, los cuales deberán calcularse conforme a los lineamientos sentados en la parte pertinente de los considerandos de la presente resolución.

V. COSTAS: conforme lo considerado.

VI. HONORARIOS: regular 1) Al letrado **Miguel Angel Nader**, matrícula profesional n° 8136, la suma de **$ 8.500.000**. 2) Al letrado **Lucas Penna**, matrícula profesional n° 7855, la suma de **$ 5.400.000.** 3) Al perito contador público nacional designado en autos, CPN **Pablo Alejandro Pedrosa**, matrícula profesional n° 3.909, la suma de **$ 1.400.000.** Conforme a lo prescripto por el art. 23 de la ley 5480, se les concede a los condenados en costas un plazo de **DIEZ DÍAS** para el pago de los honorarios.

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

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

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.

Actuación firmada en fecha 23/08/2023

Certificado digital:
CN=CHAVARRIA Maria Fernanda, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27228776942

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.