Expediente: **1896/22**
Carátula: **GONZALEZ VALERIA SOLEDAD C/ ATENTO ARGENTINA S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°3**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **21/05/2026 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
27346030084 - FERNANDEZ, TOMAS RUTH-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - MARTINEZ, RAMON ALEJANDRO-PERITO CALIGRAFO
27390772861 - ATENTO ARGENTINA S.A., -DEMANDADO
20132789348 - ANDREOZZI, MANUEL ENRIQUE-EX-APODERADA /DO
27390772861 - NATASHA, LEIRO-POR DERECHO PROPIO
30715572318221 - FISCALIA CC Y TRABAJO II
27346030084 - GONZALEZ, VALERIA SOLEDAD-ACTOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°3

ACTUACIONES N°: 1896/22

H105036208305

JUICIO: GONZALEZ VALERIA SOLEDAD c/ ATENTO ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N°: 1896/22. Juzgado del Trabajo XII Nom.

San Miguel de Tucumán, 20 de mayo de 2026.

AUTOS Y VISTOS: para dictar sentencia definitiva en la causa del título que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de primera instancia de la XII° nominación, de cuyo estudio:

RESULTA:

La letrada Ruth Fernández Tomás, en escrito de fecha 09/11/2022, se apersonó en representación de Valeria Soledad González, DNI 37.311.507, con domicilio en calle 9 de Julio N.° 236, piso 8, departamento D, de esta ciudad. En tal carácter interpuso demanda por cobro de pesos en contra de Atento Argentina SA, CUIT 30-70969917-9, por la suma de $753.359,14 (pesos setecientos cincuenta y tres mil trescientos cincuenta y nueve con 14/100), en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC s/ preaviso, integración del mes de despido, haberes del mes de despido, vacaciones no gozadas, SAC proporcional, indemnización Art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), incremento indemnizatorio Art. 2 la ley 25.323, diferencias salariales, con más sus intereses, gastos y costas. Asimismo, solicitó se obligue a la demandada a confeccionar y entregar las certificaciones de servicios, aportes y remuneraciones del Art. 80 de la LCT, consignando las reales características de la relación laboral que existió entre las partes.

En cumplimiento con lo normado por el Art. 55 del Código Procesal Laboral (en adelante CPL), detalló lo siguiente: fecha de ingreso el 09/08/2021, fecha de egreso el 13/12/2021.

Indicó que la Sra. González revestía la calificación profesional de agente, categoría administrativo B del Convenio Colectivo de Trabajo (en adelante CCT) N° 130/75, desarrollando tareas de atención al cliente y resolución de reclamos para la empresa Movistar, de Telefónica Argentina SA, percibiendo, al mes de noviembre de 2021, una remuneración de $58.123,59 (pesos cincuenta y ocho mil ciento veintitrés con 59/100).

Efectuó una descripción de las condiciones en las que la actora desempeñó sus tareas, manifestando que estas se realizaban en circunstancias que provocaban un desgaste físico y psíquico a los trabajadores, lo que llevó a que en el año 2013 la Cámara de Diputados de la Nación expidiera un proyecto a los efectos de declarar insalubre la labor que realizan los trabajadores de call center. Indicó que en idéntico sentido se pronunciaron la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS), la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa y la Cámara Argentina de Comercio.

Mencionó que existe un acuerdo de partes respecto de la modificación de la jornada máxima prevista para la actividad, lo cual no implicaría que el trabajador de call center perdió su derecho a cobrar una remuneración por jornada completa, sino que, por el contrario, esto implica una equiparación de la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales que rige para todo empleado de comercio, a la jornada 6 horas diarias y 36 semanales prevista para los trabajadores de centros de contacto, por lo que, al cumplir la jornada máxima prevista para la actividad corresponde igual remuneración que para el resto de los trabajadores encuadrados en el mismo CCT.

Efectuó una reseña cronológica de la situación de los trabajadores de call center a lo largo de las conquistas experimentadas, tanto por la sanción de la ley 26.474, como por la resolución 782/2010 del MTEySS.

Citó doctrina y jurisprudencia que considera aplicable al caso.

En lo que respecta al distracto, sostuvo que la trabajadora, al habersele impedido continuar con sus tareas habituales y cansada de soportar la vulneración de sus derechos como dependiente, mediante el telegrama de fecha 02/12/2021 intimó al pago de lo que se le adeudaba en concepto de diferencias salariales por los períodos no prescriptos, por incumplimiento de la patronal de las previsiones del Art. 92 ter de la LCT, como así también a su correcta categorización.

Sostuvo que la empresa respondió de forma tardía y negativa, manteniéndose en incumplimiento.

Ante la situación descripta, mediante el telegrama de fecha 13/12/2021 la actora hizo efectivo el apercibimiento contenido en su anterior misiva y comunicó a la patronal su decisión de extinguir el vínculo contractual que los unía.

Manifestó que mediante el telegrama de fecha 07/07/2022 la trabajadora intimó al pago de la correspondiente liquidación final indemnizatoria y a la entrega de la documentación prevista en el Art. 80 de la LCT.

Destacó que el encuadramiento laboral dentro de la modalidad de plazo fijo resulta improcedente, en virtud de lo dispuesto en el Art. 90 de la LCT, el cual establece como requisito ineludible “que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen”. Esgrimió que, de los hechos surge que la actividad realizada por la actora no amerita dicho contrato, por tratarse de una actividad habitual dentro de la empresa Atento Argentina SA, la cual continuaron desarrollando otros trabajadores luego del egreso de la Sra. González, por lo que la actitud de Atento Argentina SA. se circunscribe únicamente a burlar las prescripciones de la LCT respecto de

las responsabilidades derivadas de las ruptura prematura de la relación laboral.

Alegó que la sociedad la demandada incumplió con el deber de preavisar la extinción del contrato, el cual surge del art. 94 de la LCT, y al estar en presencia de una modalidad excepcional de contratación, dicho deber requiere una especial atención, ya que su incumplimiento lo convierte de forma automática en un contrato por plazo indeterminado, según el texto expreso del articulo citado.

Realizó una valoración de las injurias propiciadas por la demandada.

Citó el derecho que considera aplicable al caso. Adjuntó documentación original. Practicó planilla de liquidación. Efectuó reserva del caso federal.

En escrito de fecha 10/02/2023 amplió la demanda interpuesta. Solicitó se declare la nulidad e inconstitucionalidad de los CCT. que pretenderá incorporar la demandada. Para argumentar los planteos efectuados, esgrimió que el mencionado convenio redujo en un 25% el salario de los trabajadores.

Comunicó que se encuentra vigente una medida cautelar dispuesta por el Juzgado de Trabajo de primera instancia de la IV° Nom. de este centro judicial capital, la cual ordena a la accionada continuar con la aplicación de las condiciones de trabajo y salariales previstas en el CCT N° 130/75.

Destacó que la supuesta resolución que homologaría el CCT 781/20, no fue conocida por su representada al momento de la contratación, ni de la ejecución o de la finalización del contrato laboral mantenido con Atento Argentina SA. circunstancia esta que obedece a la falta del requisito necesario para el efecto generalizado de los actos administrativos, la publicación en el Boletín Oficial, según lo prevé expresamente el art. 11 de la Ley Nacional de Procedimiento Administrativo.

Señaló que al iniciar la relación laboral la actora celebró un acuerdo particular con Atento Argentina SA, por medio del cual ambas partes deciden someter las condiciones contractuales a las disposiciones del CCT 130/75, pactando que la categoría será Administrativo A/B, Vendedor B, o bien Auxiliar Especializado. En consecuencia la actora gozaba del derecho al cobro de una remuneración acorde a jornada completa dentro de la categoría Administrativo B del CCT 130/75, conforme fuera reconocido por la empresa al encuadrarla en ella inicialmente y es éste derecho con el que ya contaba la trabajadora, como parte de su derecho de propiedad, al integrar su patrimonio al momento del surgimiento del supuesto nuevo convenio de empresa celebrado por la demandada.

Indicó que el principio de irretroactividad de las leyes implica que una supuesta norma surgida en fecha 31/07/2020 no puede modificar las condiciones contractuales de salarios ya devengados con anterioridad a la misma, menos aún para disminuirlos de manera significativa, irrisoria y sin compensación alguna.

Resaltó que la demandada pretende reducir los salarios de los trabajadores, lo cual vulnera el orden público laboral.

Para finalizar, refirió al orden de prelación de los convenios colectivos de trabajo, conforme al art. 19 de la ley 14.250.

Corrido traslado de la demanda, en fecha 05/04/2023, se apersonó el letrado Manuel Enrique Andreozzi, apoderado de Atento Argentina SA, según copia de poder general para juicios que acompañó. En tal carácter contestó demanda y solicitó el rechazo de la acción incoada en contra de su mandante.

En su responde negó los hechos afirmados en la demanda, con excepción de la fecha de ingreso y egreso denunciadas por la actora, las que reconoció expresamente.

Al dar su versión de los hechos, expuso a partir de la entrada en vigencia del CCT. específico para los trabajadores de centros de contacto, N° 781/20, la actora estuvo debidamente encuadrada bajo la categoría 3.

Destacó que la actora percibía una remuneración conforme al CCT 781/20, más los adicionales correspondientes.

Sostuvo que a fines del mes de noviembre de 2021 culminó el contrato a plazo fijo celebrado entre la Sra. González y Atento Argentina SA, por lo que, dando cumplimiento con el Art. 94 de la LCT, su mandante notificó a la trabajadora la culminación del contrato de trabajo, abonando su liquidación final y poniendo a su disposición la certificación de servicios y remuneraciones. .

Sostuvo que la Sra. González no sufrió perjuicio alguno respecto del cobro de sus remuneraciones, las que fueron abonadas en tiempo y forma, conforme a la legislación vigente.

Bajo el título "Jornada de trabajo" manifestó que desde el inició de la relación laboral y hasta la homologación del CCT 781/20, la actora se encuadró dentro de las funciones propias de la categoría administrativo A del CCT. 130/75, dadas las tareas realizadas y la jornada de trabajo estipulada en el contrato a plazo fijo celebrado entre las partes.

Sostuvo que la actora siempre percibió sus salarios conforme a las escalas salariales establecidas en el CCT 130/75 para su categoría, salarios que fueron proporcionales a las horas trabajadas.

Se expidió sobre la aplicabilidad del CCT 781/20, que reemplaza al CCT 130/75, y que fue celebrado entre FAECYS y la Cámara Argentina de Centros de Contacto (CACC), y expuso los fundamentos al respecto.

Luego de su homologación, la actora estuvo encuadrada en el CCT 781/20 (articulado con el CCT 130/75, al que se remite en forma supletoria), cumpliendo tareas correspondientes a la categoría 3, por lo que su jornada fue acorde a lo establecido en el art. 5 de la norma convencional.

Señaló que las tareas realizadas por la trabajadora, según su demanda, coinciden exactamente con las tareas descriptas en el 781/20.

Expresó que la remuneración abonada -y devengada- fue la correspondiente a la categoría 3 (Personal de Operación A) según art.9 del CCT 781/20, según la jornada efectivamente cumplida.

Sostuvo que el reclamo de diferencias salariales resulta improcedente, argumentando que las retribuciones se abonaban conforme las categorías y escalas salariales del convenio aplicable.

Citó jurisprudencia y doctrina en respaldo de su postura. Impugnó la planilla practicada por la parte actora. Formuló reserva de caso federal. Dió cumplimiento con el Art. 61 del CPL. Adjunto documentación en formato PDF.

Por decreto de fecha 15/05/2025 se ordenó la apertura de la causa a prueba al solo fin de su ofrecimiento.

En acta de fecha 07/09/2023 consta la celebración de la audiencia prevista en el Art. 69 del CPL, dejándose asentado que compareció únicamente la letrada apoderada de la parte actora. Por tal razón, se tuvo por intentada la conciliación y, consecuentemente, se ordenó proveer las pruebas ofrecidas, conforme al Art. 76 del CPL.

En fecha 20/09/2023 se apersonó la letrada Natasha Leiro en el carácter de apoderada de la accionada Atento Argentina SA.

Concluido el período probatorio, Secretaría informó a tenor de lo prescripto en el Art. 101 del CPL.

En decreto de fecha 02/07/2025 se tuvo por presentados los alegatos por las partes. Por proveído del 18/12/2025 se dispuso el pase de las actuaciones para el dictado de sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

De acuerdo a los escritos de demanda y contestación son hechos admitidos expresa o tácitamente por las partes y por ende exentos de prueba: 1) La existencia de la relación laboral entre la actora Valeria Soledad González y Atento Argentina SA; 2) El inicio de la relación laboral en fecha 09/08/2021; 3) La jornada de trabajo desempeñada por la actora: seis horas diarias, seis días a la semana; 4) Las tareas cumplidas por la actora como agente de atención telefónica.

Adentrándome al análisis previo de la prueba documental acompañada al proceso, el Art. 87 del CPL impone una obligación legal para las partes, de expedirse acerca de su autenticidad, en forma expresa.

Ahora bien, al contestar demanda la accionada omite expedirse respecto a la documentación adjuntada por la actora, por lo que corresponde hacer efectivo el apercibimiento contenido en el Art. 87 del CPL y tener por auténticos y recepcionados los telegramas acompañados por la Sra. González.

Sin perjuicio del apercibimiento dispuesto precedentemente y para un mayor abundamiento, las misivas aportadas por la actora no sólo se corresponden con las adjuntadas por la propia accionada al contestar demanda, sino que del informe emitido por el Correo Oficial en fecha 12/10/2023 (CPA 2), surge que éstas se corresponden con los terceros ejemplares que obran en sus archivos y fueron efectivamente recepcionadas por sus destinatarios. En consecuencia, corresponde tener a las mencionadas piezas postales por auténticas y recepcionadas en la fecha indicada por la mencionada entidad oficial. Así lo declaro.

La parte accionada, a su turno, adjuntó además de los mencionados telegramas, documentación atribuible a la actora. De conformidad al Art. 87 del CPL. y ante la ausencia a la audiencia del Art. 69 del mencionado digesto procesal es que la trabajadora fue citada a los efectos de reconocer o negar categóricamente los documentos que se le atribuyen.

En fecha 14/11/2023 se llevó a cabo la mencionada audiencia a la que compareció la actora Valeria Soledad González, quien manifestó desconocer la autenticidad de las constancias de alta y baja de AFIP (actual Arca), los recibos de sueldo y el contrato de trabajo adjuntados por la contraria. Asimismo, negó la recepción de las cartas documento remitidas por Atento Argentina SA.

Ahora bien, en lo que respecta a las constancias de alta y baja de AFIP, a los recibos de haberes, contrato de trabajo y cartas documento de fecha 13/07/2022 y 20/12/2022, de las constancias de autos no surge que la parte accionada haya ofrecido o producido pruebas a los efectos de acreditar su autenticidad, por lo que dicha documentación no será considerada a los fines de este pronunciamiento. Así lo declaro.

Continuando con el análisis de la documentación adjuntada y en lo que respecta a la carta documento impuesta en fecha 07/12/2021, si bien la actora niega su recepción, del telegrama fechado el 13/12/2021 manifestó: “Niego y rechazo vuestra carta documento CAT24737092, de

fecha 07/12/2021, recibida por esta parte en fecha 9/12/2021. por ser la misma completamente falsa, maliciosa e improcedente, reitero y ratifico contenido de anteriores misivas remitidas por esta parte, las que doy por reproducidas en lo pertinente” En consecuencia y atento a lo manifestado por la propia actora, es que corresponde tener por recepcionada a la carta documento de fecha 07/12/2021.

En virtud de lo expuesto y de la documental acompañada, considero que la relación jurídica entre las partes resulta aprehendida en las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. Así lo declaro.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que corresponde expedirme, conforme Art. 214 inc. 5 del CPCC, de aplicación supletoria al fuero, son:

I) Encuadramiento convencional;

II) Características de la relación laboral: modalidad de contratación, categoría, encuadre normativo de la jornada laboral y remuneración correspondiente;

III) El distracto: justificación y fecha;

IV) Procedencia de los rubros reclamados;

V) Intereses, costas y honorarios.

A continuación, trataré por separado y de forma independiente cada una de las cuestiones, según lo dispuesto por el Art. 214 del CPCC. de aplicación supletoria al fuero.

A los fines de resolver los puntos materia de debate, y de acuerdo al principio de pertinencia, analizaré los hechos y la prueba producida en la causa, a la luz de la sana crítica racional y de lo prescripto por los arts. 126, 127, 136 y concordantes del CPCC.

Es dable recordar que, por el principio o juicio de relevancia, me limitaré, únicamente, al análisis de aquella prueba que considere relevante para la decisión de la causa. En este sentido, nuestro máximo tribunal ha 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, “Sociedad Argentina de Autores y Compositores de Música vs. La Batucada y otro s/ cobro”).

Marco normativo: Merece especial consideración la determinación del marco normativo aplicable para resolver los puntos controvertidos, teniendo en cuenta las modificaciones al Régimen de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) previstas en el Título IV del DNU 70/2023 y en las leyes N°27.742 y 27.802.

En relación con el Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023 -vigente desde el 29 de diciembre de 2023- la Sala de Feria de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en el fallo dictado en fecha 30/01/2024 en la causa “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Poder Ejecutivo Nacional s/ Acción de Amparo” (Expte. 56862/2023) declaró la invalidez constitucional del Título IV del referido decreto (arts. 53 a 97), relativo a la reforma laboral.

En dicho pronunciamiento se abordaron dos aspectos centrales que resultan relevantes a los fines del presente análisis. Por un lado, la cuestión relativa a la legitimación activa de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina, estrechamente vinculada con los alcances del fallo; y, por otro, los fundamentos expuestos por el tribunal en torno a la falta de adecuación de las disposiciones del DNU 70/2023 a las exigencias establecidas por la Constitución Nacional.

En relación a la primera cuestión, es dable destacar que la acción fue promovida por la Confederación General del Trabajo de la República Argentina en representación del interés colectivo de los trabajadores del país.

Tal circunstancia fue expresamente considerada por la Sala de Feria de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo al analizar la cuestión relativa a la legitimación activa de la entidad actora.

Cabe recordar que la sentencia de primera instancia había entendido que la Confederación General del Trabajo sólo se encontraba legitimada para cuestionar aquellas disposiciones del decreto que afectaban de manera directa derechos de naturaleza colectiva -en particular los artículos 73, 79, 86, 87, 88 y 97-, excluyendo de su ámbito de legitimación las normas referidas al derecho individual del trabajo.

Sin embargo, la Cámara reconoció con amplitud la legitimación activa de la CGT para cuestionar la totalidad de los artículos del Título IV del DNU 70/2023.

Al hacerlo, señaló que la admisibilidad de una acción colectiva requiere la verificación de ciertos recaudos básicos, entre ellos la identificación del grupo afectado, la idoneidad del sujeto que pretende asumir su representación y la existencia de cuestiones de hecho y de derecho comunes y homogéneas que trasciendan las situaciones individuales.

En ese marco, sostuvo que en el caso se encontraban comprometidos derechos de incidencia colectiva referidos a intereses individuales homogéneos, susceptibles de sufrir una lesión futura causalmente previsible, consistente en la eventual afectación de los contratos de trabajo de todos los trabajadores alcanzados por las derogaciones y modificaciones legislativas introducidas por el Título IV del DNU 70/2023. Dicha afectación reconocía -además- una causa jurídica común, configurada por las disposiciones cuestionadas del decreto.

Asimismo, destacó que el reconocimiento de legitimación activa a las asociaciones sindicales para promover acciones de esta naturaleza ha sido reiteradamente admitido por la jurisprudencia, especialmente a partir de la ampliación de la legitimación activa en los procesos de amparo prevista en el art. 43 de la Constitución Nacional luego de la reforma constitucional de 1994.

En virtud de ello, concluyó que la Confederación General del Trabajo -en su carácter de entidad sindical de tercer grado con personería gremial y con la finalidad estatutaria de defender los intereses individuales y colectivos de los trabajadores- se encuentra plenamente legitimada para promover acciones colectivas en defensa de los derechos del conjunto de los trabajadores alcanzados por las disposiciones cuestionadas.

Vale decir que la causa se encuentra aún a consideración de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en virtud del recurso extraordinario interpuesto por el Poder Ejecutivo Nacional.

Sin perjuicio de ello, hasta tanto no recaiga una resolución al respecto, estimo que los efectos del fallo se extienden a este fuero del trabajo provincial en tanto el debate quedó entablado entre la Confederación General del Trabajo que, debido a su personería gremial representa a todos los trabajadores del país, y el Estado Nacional.

Ahora bien, en cuanto al fondo de la cuestión, el Tribunal entendió que el DNU 70/2023 presenta un vicio de origen por no cumplir con los requisitos establecidos por el art. 99 inc. 3° de la Constitución Nacional para el dictado de decretos de necesidad y urgencia. Sostuvo que esta razón tornaba innecesario un examen específico de las alegaciones de la amparista acerca de la supuesta invalidez del decreto en razón del contenido sustantivo de su articulado.

Al desarrollar los fundamentos de esta decisión, recordó que el sistema constitucional argentino se estructura sobre el principio de división de poderes, conforme al cual la función legislativa corresponde al Congreso de la Nación, mientras que el Poder Ejecutivo ejerce facultades reglamentarias y el Poder Judicial tiene a su cargo la función jurisdiccional y el control de constitucionalidad de las normas.

Señaló que la reforma constitucional de 1994 incorporó expresamente en el art. 99 inc. 3° estándares judicialmente verificables para habilitar el ejercicio excepcional de facultades legislativas por parte del Poder Ejecutivo. En ese marco, recordó que la jurisprudencia de la Corte Suprema ha señalado que la validez de un decreto de necesidad y urgencia exige la concurrencia de circunstancias excepcionales que hagan imposible seguir el trámite ordinario de sanción de las leyes, o bien la existencia de una urgencia tal que requiera una solución inmediata incompatible con los tiempos propios del procedimiento legislativo.

Concluyó que tales presupuestos no se encontraban configurados en el caso. En efecto, no existía impedimento alguno para el funcionamiento del Congreso de la Nación, el cual había sido convocado a sesiones extraordinarias desde el 26 de diciembre de 2023 hasta el 31 de enero de 2024, encontrándose en condiciones de tratar las reformas propuestas incluso antes de la entrada en vigencia del decreto.

Asimismo, sostuvo que no se verificaba la presencia de una situación de urgencia que tornara indispensable la adopción inmediata de las reformas introducidas.

La Cámara destacó que los propios considerandos del decreto -en lo que respecta a la materia laboral- no evidencian objetivamente la existencia de una necesidad impostergable que habilite el apartamiento del procedimiento legislativo ordinario. En particular, enfatizó que no se explica de qué manera la aplicación inmediata de las reformas propuestas podría remediar la situación relativa a la generación de empleo formal.

Sostuvo que las consideraciones genéricas contenidas en los considerandos del decreto resultan insuficientes para justificar el ejercicio de facultades legislativas por parte del Poder Ejecutivo. Asimismo, recordó que la Corte Suprema ha descartado la posibilidad de introducir modificaciones permanentes o derogaciones de leyes mediante decretos de necesidad y urgencia, salvo en supuestos de emergencia claramente configurados, circunstancia que no se verifica en el caso.

Finalmente, ponderó que las reformas introducidas en el Título IV del decreto afectan de manera directa el régimen legal que regula las relaciones individuales y colectivas de trabajo, materia en la que se encuentran comprometidos derechos de naturaleza alimentaria vinculados a la situación de vulnerabilidad estructural del trabajador frente al empleador. En razón de la magnitud y carácter estructural de las modificaciones propuestas, concluyó que tales cuestiones requerían necesariamente un debate legislativo específico en el ámbito del Congreso de la Nación.

En atención a lo expuesto es que considero inoficioso expedirme respecto al planteo de inconstitucionalidad del DNU 70/23 efectuado por la parte actora.

Resta analizar la eficacia temporal de las leyes N°27.742 denominada “Ley de Bases y puntos de partida para la libertad de los Argentinos” y N°27.802 denominada de “Modernización Laboral”, las cuales también prevén reformas sustantivas que redefinen aspectos estructurales de la relación laboral.

La primera, en su art. 237 dispone: “Las disposiciones de la presente ley entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina, salvo en los capítulos o títulos en donde se señala lo contrario”. Fue publicada en el Boletín oficial el día 08/07/2024, entrando en vigor el 09/07/2024.

Ahora bien, en el presente si bien no existe acuerdo entre las partes respecto a a fecha de extinción del vínculo contractual, de la lectura de los escritos de demanda y responde surge que éste se habría producido con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley 27.742, por lo que la misma resulta de aplicación al presente caso.

Similar redacción posee la ley nro. 27.802 en su art.217 , la cual rige desde el día 06/03/2026.

Ahora bien, la regla general prevista en las normativas citadas no derogan el principio de irretroactividad de la ley, según el cual las nuevas normas rigen para las situaciones jurídicas que se constituyan con posterioridad a su entrada en vigencia, así como para aquellas en curso de ejecución o no agotadas. En cambio, no resultan aplicables a las situaciones jurídicas ya consolidadas o consumadas bajo el régimen anterior (art. 7 del Código Civil y Comercial de la Nación).

En consecuencia, para la resolución de las cuestiones controvertidas corresponde aplicar las disposiciones de la Ley N° 20.744 en su redacción anterior a las modificaciones introducidas por la ley 27.802, en tanto los hechos debatidos se habrían producido con anterioridad a la entrada en vigencia de dicha norma. Ello sin perjuicio de aquellos aspectos cuya aplicación inmediata a los procesos en trámite haya sido expresamente prevista por las referidas leyes.

PRIMERA CUESTIÓN: encuadramiento convencional

Controvierten las partes respecto del convenio colectivo de trabajo que resultaba aplicable a la relación laboral, conflicto que esencialmente se vincula con la jornada y la remuneración de los agentes telefónicos de empresas de call center.

La parte actora sostuvo que quedaba enmarcada en las disposiciones del CCT. N° 130/75. Postuló que, de acuerdo a este convenio, la resolución del Ministerio de Trabajo de la Nación N° 782/10 y el art. 92 ter de la LCT le correspondía percibir la remuneración por jornada completa. Sin embargo, señaló que la demandada abonaba las remuneraciones en forma proporcional, mediante la aplicación del CCT. 781/20. Afirmó que el CCT 781/20 no puede ser aplicado debido a una orden judicial emitida en una causa que tramita en el Juzgado del Trabajo de la IV nominación (“Sociedad de Empleados y Obreros de Comercio c/ Atento Argentina SA y otros s/ Amparo”,Expte. N°88/19). Asimismo, solicitó la declaración de nulidad e inconstitucionalidad de mencionado convenio, argumentando que no cuenta con publicación oficial y que se trata de una normativa que modifica condiciones laborales adquiridas en perjuicio de la trabajadora.

La demandada, por su parte, adujo que el CCT 781/20 vino a reemplazar al CCT 130/75, a la vez que señaló que el distracto de la actora se produjo después de la entrada en vigencia del CCT 781/20, tornándose éste plenamente aplicable, por lo que su merituación, por la magistratura,

resultaría menester en el presente caso.

Agregó que luego de la homologación del CCT 781/20 la trabajadora se encuadró dentro de la Categoría 3 del mencionado Convenio Colectivo y que siempre se le abonaron las horas efectivamente trabajadas.

De lo expuesto se infiere que la cuestión a dilucidar consiste en establecer cuál de ambos convenios colectivos de trabajo resulta aplicable a la relación laboral que existió entre las partes: el CCT 130/75, como lo esgrime la actora, o el 781/20, como invoca la accionada.

Ahora bien, para abordar el tratamiento de la controversia descripta, se torna necesario realizar aclaraciones previas vinculadas con los planteos de las partes.

En primer lugar, considero que la parte actora no se encuentra legitimada para solicitar la anulación del convenio colectivo 781/20, pues un planteo de tal naturaleza conlleva efectos sobre la totalidad de los trabajadores de la actividad, lo que excede el marco de este litigio en que se debate el interés particular de la actora. En razón de ello, deviene inadmisible el pedido de nulidad articulado, sin perjuicio del análisis jurídico que corresponde realizar sobre los convenios invocados por las partes. Así lo declaro.

En segundo lugar, en referencia al juicio “Sociedad de Empleados y Obreros de Comercio c/ Atento Argentina SA; Aegis Argentina SA; Citytech SA y You Bring SRL S/Amparo” (Expte. N°88/19) que tramita en el Juzgado del Trabajo de la IV nominación, según puede constatarse en la página oficial del Poder Judicial de la provincia, en fecha 22/02/19, se dictó una resolución que dispone admitir una medida de no innovar solicitada por SEOC ordenando a las razones sociales demandadas continuar con la aplicación de las condiciones de trabajo y salariales del CCT 130/75 hasta tanto se resuelva la acción de nulidad de la Resolución 2105/2015 que se tramita por ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N°50 mediante los autos “Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios y otros c/ Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación y otro s/ Otros Reclamos” Expte.N°049502/2018, y hasta tanto se resuelva la cuestión de fondo (https://consultaexpedientes.justucuman.gov.ar/).

En esta última causa se discutía la validez de la resolución ministerial N° 2105/15 que determinaba el alcance y aplicación del CCT 688/14, habiendo recaído sentencia en fecha 06/10/20 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VI que declaró la nulidad de dicha resolución (de acuerdo a la consulta en el sitio web del Poder Judicial de la Nación scw.pjn.gov.ar).

Con lo cual se trata de cuestiones ajenas a este proceso en el que la contienda versa sobre las condiciones de trabajo aplicables a la actora según el CCT 130/75 o el CCT 781/20.

En tercer lugar, se torna necesario dejar esclarecida la cuestión de la entrada en vigencia de los convenios colectivos de trabajo, teniendo en cuenta que la parte actora sostiene que el CCT 781/20 no se encuentra publicado, lo que obsta a su aplicación.

A tales efectos, considero pertinente memorar que el Art. 5 de la ley 14.250 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.

Ahora bien, mediante la resolución 2020-880-APN-ST#MT de fecha 29/07/2020, el entonces Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación dispuso la homologación del convenio en cuestión.

Asimismo, el CCT 781/20 cuestión prevé una vigencia de dos años a partir de su homologación.

Lo expuesto precedentemente me permite arribar a la conclusión de que el CCT 781/20 entró en vigencia el 29/07/2020. Así lo declaro.

Esclarecido lo anterior, y abocándome al tratamiento de la cuestión principal considero que a partir de su entrada en vigencia el CCT 781/20 - vigente durante el período objeto de reclamo- desplaza la aplicación del CCT 130/75, puesto que se trata de un convenio específico de actividad de call center que contiene una descripción más adecuada de las categorías y tareas, lo cual se adecua a las realidad de las empresas y los trabajadores que se desempeñan en ésta actividad.

Así, mientras el CCT 130/75 se aplica a "... todos los trabajadores que se desempeñen como empleados u obreros en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro o como administrativos en explotaciones industriales en general, o que tengan bocas de expendio de los productos que elaboran y en agropecuarias, todos los que son representados por la Confederación General de Empleados de Comercio y sus filiales en todo el país..." (Art. 2), el CCT 781/20 se aplica únicamente a los trabajadores que se desempeñen en empresas que se dedican a la explotación de centros de contactos y procesos de negocios para terceros (Art 2).

Si bien antes de la firma del CCT 781/20 se aplicó el CCT 130/75 a los trabajadores de call center, lo que resulta una cuestión conocida por las partes, no se puede ignorar que, con el tiempo, el desarrollo de la industria y las particularidades de las relaciones laborales que la componen, tanto los actores sindicales como empresariales optaron por la adopción de un convenio específico para esta actividad.

Dentro de este orden de ideas y existiendo una sucesión de convenios colectivos de trabajo, corresponde tener presente lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán (CSJT), en los autos caratulados "Rodríguez Daniela Soledad vs. Aegis Argentina SA. S/ cobro de pesos", sentencia de fecha 29/11/2023, en la cual puntualizó que, tratándose el CCT de una ley autónoma para las partes, puede modificar las condiciones de un convenio anterior.

Respecto de la principal cuestión debatida en este punto -la que, adelanto, me conduce a inclinarme por la aplicabilidad del convenio específico de la actividad 781/20 por sobre el convenio de los empleados de comercio 130/75- cabe hacer referencia a lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en el juicio "Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de pesos" - Expte N° 1893/21, Sentencia n° 1166, del 06/09/2024.

Entendió la CSJT que el marco normativo aplicable a los empleados de Call Center ha cambiado considerablemente con la homologación tanto de los CCT N° 1622/19E y N.° 781/20, a la vez que indicó que la creación de estos convenios refleja el reconocimiento de que la actividad de los Call Center es distinta y diferenciada de la actividad comercial en general. Refirió que las partes involucradas en la negociación colectiva han ido adaptando los perfiles de esta labor a lo largo del tiempo, lo que confirma la necesidad de tratarla como una actividad específica.

Además, la CSJT subrayó la importancia que reviste el principio de autonomía colectiva, el que viene a otorgar a las partes el derecho a negociar y regular sus propias condiciones laborales - derecho consagrado en la Constitución Nacional (art. 14 bis) y en diversos convenios internacionales ratificados por Argentina, como los Convenios N° 98 y N.° 154 de la OIT.

Asimismo, la Corte señaló que las decisiones judiciales deben tomar en cuenta la evolución de la negociación colectiva en esta actividad y no aplicar soluciones genéricas que no consideren las particularidades de los trabajadores de los Call Center. Reiteró la relevancia de la equidad y la justicia social como principios de interpretación de la ley, tal como lo establece el artículo 11 de la LCT.

Entendió que, en este marco -el de esta renovada visión impuesta por la realidad evidente en el contexto actual, tanto social como laboral y normativo en la actividad de los Centros de Contacto- es que debe analizarse la validez y aplicabilidad de los Convenios en controversia.

En lo referente a la prelación entre el CCT N° 781/20 y el CCT N° 130/75, destacó que se observa una sucesión normativa, ya que ambos son de igual ámbito de aplicación.

En este sentido, la Corte sentó la siguiente doctrina legal: “Es nula la sentencia que declara la nulidad de las cláusulas de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo del mismo ámbito que el anteriormente aplicable desconociendo indebidamente la autonomía de la voluntad colectiva”. Fundamentó que, siendo convenios colectivos de igual ámbito, no corresponde dar prevalencia al CCT N° 130/75 sobre el CCT N° 781/20. Tal como lo establece el art. 19, inciso a) de la Ley N° 14.250: “[...] Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito”.

En esta línea, subrayó que en resguardo de la autonomía de la negociación colectiva, la Corte Suprema de Justicia de Tucumán (CSJT) ha sostenido, en fallos como Ansonnaud, Luis Alberto vs. Aguas del Aconquija S.A. y otros s/ Cobro de pesos” (sentencia No 136 del 10-3-2009), que, a diferencia del derecho individual del trabajo, donde el trabajador se encuentra en una posición de debilidad respecto del empleador, en el derecho colectivo del trabajo las partes, es decir, la representación sindical y empresarial, se hallan equilibradas en su poder de negociación, interviniendo la autoridad administrativa en el control de legalidad. Resaltó que este principio se ve reflejado en los convenios colectivos como fuente autónoma del derecho laboral.

Añadió que la sucesión normativa se rige por el principio de modernidad, que establece que la norma posterior reemplaza a la anterior de igual jerarquía, y que no existe derecho al mantenimiento de beneficios derivados de normas convencionales derogadas. El principio de “condición más beneficiosa” no resulta aplicable en este contexto de sucesión de normas de igual rango, ya que dicho principio protege situaciones personales más favorables adquiridas por contrato individual o concesión unilateral del empleador, pero no abarca condiciones establecidas por normas anteriores (leyes o convenios colectivos).

Tras citar doctrina destacada en el tema, expresó que, en materia de convenios, se conserva el mismo criterio que rige la solución de leyes: posterior derogat prior, sin distinguir entre modificaciones favorables o desfavorables.

Asimismo, enfatizó en que esta autonomía de la negociación colectiva se encuentra respaldada por el artículo 4 del Convenio N° 98 de la OIT, los artículos 2 y 11 del Convenio N° 87 de la OIT, así como por el artículo 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos y el artículo 8 del Protocolo de San Salvador. También invocó el art. 14, 14 bis y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional y las Leyes N° 14.250 y N° 23.551.

Refirió la CSJT que, tratándose de dos convenios colectivos de igual ámbito (N.° 781/20 y N° 130/75), conforme al art. 19 de la Ley N° 14.250, la modificación que derive del convenio posterior puede ser tanto favorable como desfavorable para los trabajadores. A su vez, resaltó que, en ocasiones, puede resultar difícil determinar cuál es la solución más beneficiosa para los trabajadores, ya que deben tenerse en cuenta no solo los beneficios inmediatos, sino también otras cuestiones como la estabilidad laboral.

Respecto del CCT N° 781/20, clarificó que goza de plena legitimidad y fuerza negocial, tal como se ratifica en la Resolución homologatoria N° 880/2020, la cual viene a reconocer tanto la personería como las facultades de los agentes negociales. Señaló que la facultad de celebrar nuevos convenios

es un derecho constitucional y que su desconocimiento implicaría vulnerar la negociación colectiva, contrariando el marco legal vigente y el equilibrio de poder entre las partes.

Tal como fuera referido previamente, la CSJT hizo alusión al juicio “Rodríguez, Daniela Soledad vs. AEGIS Argentina S.A. s/ Cobro de pesos”, en el que se decidió que un convenio colectivo posterior puede modificar otro anterior de igual ámbito, en línea con lo dispuesto en el art. 6o de la Ley 14.250.

Concluyó el Tribunal que, al tratarse de un CCT como norma autónoma, puede modificar las condiciones de un convenio anterior, derogando una norma de igual o inferior rango.

Dichas consideraciones condujeron a la CSJT a concluir que el CCT N° 781/20 resulta aplicable, ya que no vulnera normas de orden público laboral.

De conformidad con lo expuesto, atento a que conforme lo establecido por nuestro máximo tribunal “Los criterios establecidos por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán conociendo por vía de casación constituyen doctrina judicial obligatoria y vinculante para los tribunales inferiores, cuando la identidad del caso a resolver encuadra en el precedente” (CSJT, sentencia N° 1.343 de fecha 04/10/2024) y que según lo afirma nuestro máximo tribunal en los autos caratulados "Diaz Jonathan Rene Humberto vs. Citytech SA. s/ cobro de pesos", lo establecido en el ya mencionado fallo "Aranda Patricio Damián vs. Citytech SA. s/ cobro de pesos" constituye doctrina legal (CSJT, sentencia N° 1.281 de fecha 26/09/2024), es que debe aplicarse dicho criterio.

En virtud de lo mencionado, el contrato de trabajo que vinculó laboralmente a las partes resultó aprehendido por las disposiciones del CCT 781/20. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: Características de la relación laboral: modalidad de contratación, categoría, encuadre normativo de la jornada laboral y remuneración correspondiente.

I- Modalidad de contratación

Discuten las partes sobre la modalidad de contratación de Valería Soledad González. En la demanda se afirmó que la actora se encontraba contratada fraudulentamente a plazo fijo ya que en realidad se trataba de una trabajadora a tiempo indeterminado debido a que no se cumplía con los requisitos del art. 90 de la LCT, dado que sus labores correspondían al giro normal de la empresa.

La demandada, a su turno, sostuvo que se encontraba vinculado por la actora en virtud de un contrato a plazo fijo.

Así planteada la cuestión, es necesario poner de resalto que la regla general en materia laboral es el contrato de trabajo por tiempo indeterminado (art. 90 de la LCT).

El fundamento de esta directriz es la estabilidad de los contratos de trabajo, en el sentido de la opción constitucional y legal por la perduración de los vínculos para favorecer el arraigo del trabajador a un empleo específico (art. 14 bis de la Constitución Nacional).

Las excepciones a dicha regla no son disponibles para las partes sino sólo en los supuestos y en la medida que la ley misma las habilita según el concurso de sus condiciones, como regla de orden público que no depende para su vigencia de la voluntad de las partes.

Así, el art. 90 de la LCT dispone: “El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias: a) que se haya fijado

en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración; b) que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierten al contrato en uno por tiempo indeterminado". La norma prevé requisitos formales y sustanciales que deben concurrir en forma conjunta y no alternativa. Al respecto, la Corte Suprema provincial ha señalado que no basta el mero acuerdo de voluntades entre las partes y la observancia de las formalidades legales para generar un contrato de trabajo a plazo fijo, sino que debe mediar también, una necesidad objetiva del proceso productivo que legitime recurrir a esta modalidad, exigencia que se explica por sí misma en el contexto de la Ley de Contrato de Trabajo, que privilegia las vinculaciones de duración indeterminada, patrón contractual que se presume, en defecto de estipulación expresa (CSJT sentencia nro. 486 de fecha 30/06/10).

Desde esta perspectiva sostiene que, la firma por parte del trabajador de un contrato por plazo determinado, sin el debido correlato en la realidad, no puede incidir en la calificación de la relación, pues la transitoriedad no surge del contrato sino que deviene de la naturaleza del trabajo que se refleja en la naturaleza del vínculo. Como corolario de lo expuesto, es el empleador que pretende la contratación temporaria quien debe demostrar su real configuración, lo que implica acreditar los presupuestos fácticos a los cuales el ordenamiento condiciona la admisibilidad de la vinculación de excepción (art. 322 del CPCC).

En el caso traído a conocimiento, analizadas las pruebas aportadas, considero que la versión de la parte actora resulta admisible.

Ahora bien, de la compulsa de autos se advierte que la accionada no sólo no ha ofrecido o producido prueba a los efectos de acreditar la situación excepcional que acrediten la contratación bajo la modalidad de plazo fijo, sino que la actora cumplía tareas de agente telefónico, las cuales no resultaban extrañas al giro empresarial de Atento Argentina SA cuya actividad central consiste en brindar un servicio de telecomunicaciones a otras empresas.

Continuando con el análisis, cabe decir que en el presente caso el contrato excedió el plazo inicialmente previsto. Así, de la lectura del contrato a plazo fijo adjuntado por la accionada surge que este tiene como fecha de inicio el 09/08/2021 y como fecha de finalización el 31/08/2021, sin que la patronal hubiese acreditado la existencia de contratos posteriores.

Efectuada esta reseña la plataforma probatoria, se torna necesario destacar que la renovación de los contratos a plazo fijo está permitida siempre y cuando la prestación de servicios lo justifique y requiere un acto expreso y por escrito, que no puede ser suplida por la mera permanencia del trabajador o trabajadora en su puesto, pues podría entender-con derecho- que el contrato se transformó en uno por tiempo indeterminado.

En el caso en estudio-además de no verificarse razones objetivas que justificaran la contratación a plazo fijo- no existen documentos que acrediten que las partes hubieran convenido esta modalidad de contratación, más allá del primer contrato celebrado, el cual venció en fecha 31/08/2021. Por lo expuesto, cabe concluir que la contratación no revestía el carácter de plazo fijo.

En consecuencia, concluyo que la relación laboral se enmarcaba en un contrato por tiempo indeterminado (art. 90 de la LCT). Así lo declaro.

II- Categoría profesional

Controvierten las partes respecto a la categoría profesional que corresponde a la actora. La parte accionante esgrimió que ostentaba la categoría de administrativo B del CCT 130/75, mientras que la demandada, sostuvo que la trabajadora se encontraba correctamente registrada como personal de operación A del CCT 781/20.

La presente controversia se debe dilucidar teniendo presente que, conforme dispuse al resolver la primera cuestión, la relación jurídica que existió entre las partes resulta aprehendida por las disposiciones del CCT N°781/20, por lo que resta definir qué categoría correspondía a la trabajadora dentro del mencionado convenio, para lo cual tendré en cuenta las tareas desarrolladas por ésta.

Ahora bien, mientras la parte actora manifestó haber realizado tareas de atención telefónica, la parte accionada omitió expedirse respecto a esta cuestión, por lo que corresponde hacer efectivo el apercibimiento contenido en el Art. 60 del CPL. y tener por ciertas las tareas denunciadas por la actora.

Ahora bien, el CCT. 781/20 en su Art. 9 establece: “Categoría 3: Personal de operación A: Agrupa a los trabajadores que para el cumplimiento de su tarea principal interactúan con terceros (usuarios de los clientes) de los servicios prestados a través de cualquier medio de comunicación a distancia, independientemente del medio tecnológico y/o de comunicación que utilicen para su tarea (teléfono, correos electrónicos, correa postal). Incluye la realización de toda las gestiones vía redes sociales (...)”

En atención a lo expuesto, considero que la trabajadora estuvo correctamente registrada como operadora, categoría 3 personal de operación A del CCT 781/20. Así lo declaro.

III- Jornada y remuneración

En el presente no se encuentra controvertido que la actora cumplía una jornada laboral de seis horas diarias y treinta y seis horas semanales. No obstante, discrepan las partes en cuanto a la remuneración que correspondía percibir a la trabajadora. Así, mientras la actora postuló que, de acuerdo al CCT N° 130/75, la resolución del Ministerio de Trabajo de la Nación N° 782/10 y el art. 92 ter de la LCT. le correspondía percibir la remuneración por jornada completa. La demandada, por su parte, reconoció que abonó los haberes en forma proporcional a la jornada cumplida, respaldándose en el Art. 198 de la LCT y en el CCT 781/20.

Corresponde recordar, de manera preliminar, que conforme lo establecido al tratar la primera cuestión, la relación jurídica que existió entre las partes resulta aprehendida por las disposiciones del CCT 781/20, por lo que corresponde dilucidar cuál es la remuneración que correspondía a la trabajadora conforme al mencionado convenio.

Ahora bien, no se discute que la jornada normal y habitual para los agentes de call center es de 6 horas diarias y 36 horas semanales y que la actora cumplía una jornada de 36 horas semanales. No obstante, mientras la accionante sostiene que por la carga horaria laboral le correspondía una remuneración por jornada completa según CCT 130/75 (cuya aplicación quedó descartada conforme lo establecido al tratar la primera cuestión), y el art. 92 ter de la LCT, la demandada argumenta que la liquidación de haberes debía ser proporcional a las horas de servicio trabajadas (36 horas semanales), sustentándose en el Art. 198 de la LCT. y el CCT 781/20.

Así planteada la cuestión, y en relación a los alcances de los arts. 92 ter y 198 de la LCT (invocado por la demandada), a partir del fallo “Aranda Patricio Damián vs. Citytech SA s/ Cobro de pesos” dictado en fecha 06/09/2024 (sentencia n° 1166), la Corte Suprema de Justicia de Tucumán despejó las dudas interpretativas al establecer que la proporcionalidad establecida en el CCT. 781/20 resulta

legítima en los términos del art. 198 de la LCT.

Para así decidir el Máximo Tribunal recordó que mediante el art. 8 del Acta Acuerdo 782/10 se redujo la jornada del personal de call center a 36 horas como máximo y se estableció que el salario debía liquidarse conforme el régimen de jornada acordada, pero explicitó que no fue sino a través de los CCT 1622/19E y 781/20 que dicha disposición adquirió una significación de tal envergadura que impide seguir tomando, sin más, el régimen salarial del CCT 130/75.

Ello así por cuanto -según sostuvo- por medio de los CCT 1622/19E y 781/20 los representantes de las partes trabajadora y empleadora, en uso de incuestionables facultades negociables previstas en el art. 198 de la LCT, establecieron el pago proporcional del salario en función de las horas trabajadas y afirmó que las decisiones judiciales no pueden prescindir de esta nueva plataforma normativa función de lo prescripto en el art. 40 del CPCC.

En este sentido, la CSJT efectuó en sus considerandos una reseña sobre los diferentes criterios existentes en torno a la interpretación de los arts. 92 ter y 198 de la LCT y afirmó que para la actividad de centros de contactos correspondía abandonar las soluciones esgrimidas en "Jiménez vanessa patricia vs. Centros de Contactos Salta SA s/ Cobro de pesos" (sentencia nro. 110 de fecha 20/02/2018) y en "Casado María Sofía vs. Citytech SA y Telecom Argentina SA s/ Cobro de pesos" refiriendo que el contexto normativo de los empleados de call center, en la actualidad, se ha visto substancialmente transformado con la homologación de los CCT 1622/19 E y 781/20 y que ambas convenciones colectivas comprueban una de las exégesis posibles de lo reglado en el Acta Acuerdo 782/2010 en la medida que corroboran la decisión colectiva de fijar salarios proporcionales a las horas trabajadas, mediante una interpretación auténtica y renovada de dicho acuerdo.

Para respaldar esta conclusión subrayó la importancia que reviste el principio de autonomía colectiva, en cuanto otorga a las partes el derecho a negociar y regular sus propias condiciones laborales -derecho consagrado en la Constitución Nacional (art. 14 bis) y en diversos convenios internacionales ratificados por Argentina, entre los cuales mencionó el artículo 4 del Convenio N° 98 de la OIT, los artículos 2 y 11 del Convenio N° 87 de la OIT, así como por el artículo 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos y el artículo 8 del Protocolo de San Salvador. También invocó el art. 14, 14 bis y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional y las Leyes N° 14.250 y N° 23.551.

Destacó lo sostenido en numerosos fallos sobre la autonomía de la negociación colectiva, como “Ansonnaud, Luis Alberto vs. Aguas del Aconquija S.A. y otros s/ Cobro de pesos” (sentencia No 136 del 10-3-2009), en los que precisó que, a diferencia del derecho individual del trabajo, donde el trabajador se encuentra en una posición de debilidad respecto del empleador, en el derecho colectivo del trabajo las partes, es decir, la representación sindical y empresarial, se hallan equilibradas en su poder de negociación, interviniendo la autoridad administrativa en el control de legalidad. Resaltó que este principio se ve reflejado en los convenios colectivos como fuente autónoma del derecho laboral.

En este marco enfatizó que es sumamente relevante que los jueces mantengan un rol de especial cuidado que evite sustituir a las partes en negociaciones colectivas que le son propias y, al mismo tiempo, que permita mantener en equilibrio los diversos intereses en juego, no solo para las partes directamente involucradas en el litigio concreto sometido a decisión, sino además en la incidencia que cada una de las decisiones individuales de los jueces puede tener sobre la actividad laboral en general propia de la actividad de los call center en el marco del contexto del mercado de trabajo en nuestra provincia. Sobre este punto, invocó los principios de justicia social y de equidad del art. 11 de la LCT y aludió al elemento consecuencialista que toda decisión judicial debe contemplar,

expresando que se trata del análisis de las consecuencias generales jurídicas o económico sociales que puede producir la decisión en el futuro.

Por otro lado, el Máximo Tribunal sostuvo que no resulta suficiente la sola alegación de que el nuevo esquema convencional vulneraría el orden público laboral y los derechos adquiridos por cuanto desde el acta acuerdo 782/2010 los empleados de call center sólo tienen derecho a una remuneración proporcional a la jornada acordada, proporcionalidad que resulta legítima en los términos del art. 198 de la LCT. Agregó que, para el caso hipotético que se llegara a pensar que esto conlleva a una retrocesión respecto del CCT 130/75, debía tenerse presente que tal previsión encuentra una justificación razonable y proporcionada en la propia reducción de la jornada y cantidad de horas efectivamente trabajadas, por lo que, sí hay "justificación razonable", no hay regresión.

Reiteró el criterio expuesto en el precedente “Rodríguez Daniela Soledad vs. Aegis Argentina SA s/ Cobro de pesos” (sentencia de fecha 29/11/2023) en el que sostuvo que la jornada y la remuneración forman parte indudable de las facultades de negociación con las que cuentan los representantes sindicales para acordar con el conjunto de entidades empleadoras y declaró que el CCT 781/20, siendo específico de la actividad, constituye una fuente jurígena autorizada por la ley para establecer una proporcionalidad del salario en relación a la jornada que cumplan los trabajadores de dicha actividad en la medida de su reducción.

A su vez, resaltó que, en ocasiones, puede resultar difícil determinar cuál es la solución más beneficiosa para los trabajadores, ya que deben tenerse en cuenta no solo los beneficios inmediatos, sino también otras cuestiones como la estabilidad laboral, a la luz de los principios de justicia social y de equidad.

Ahora bien, la remisión a los fundamentos de la Corte Suprema de Justicia Provincial en el fallo “Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de pesos” - Expte N.° 1893/21 (sentencia n° 1166, del 06/09/2024) resulta trascendente teniendo en cuenta que según lo afirma nuestro máximo tribunal en los autos caratulados "Diaz Jonathan Rene Humberto vs. Citytech SA. s/ cobro de pesos", lo establecido en el fallo "Aranda Patricio Damián vs. Citytech SA. s/ cobro de pesos" constituye doctrina legal (CSJT, sentencia N.° 1.281 de fecha 26/09/2024), es que debe aplicarse dicho criterio.

Teniendo en cuenta que en el fallo citado, dicha interpretación ha sido efectuada por el alto tribunal provincial específicamente para los supuestos que involucran a trabajadores de call centers, y en el marco de los convenios colectivos analizados,considero necesario dejar sentada mi posición al respecto. Tal como lo sostuve en otros pronunciamientos, adhiero al criterio según el cual no existe conflicto normativo entre el art. 92 ter y 198 de la LCT. Siguiendo esta tesis, si bien el art. 198 de la LCT establece las fuentes jurígenas que pueden prever la reducción de la jornada, el art. 92 ter de la LCT sólo habilita la proporcionalidad del salario en los supuestos en que la jornada sea inferior a las dos terceras partes de la jornada normal y habitual de la actividad de que se trate.

Por lo tanto, a fin de evitar fracturas interpretativas que comprometan la función uniformadora del sistema judicial local, corresponde adecuar el presente pronunciamiento a la doctrina obligatoria emanada de la Corte en relación a los CCT referidos.

Por todo lo expuesto, el planteo de inconstitucionalidad articulado por la parte actora deviene inadmisible y corresponde concluir que le correspondía percibir a la actora una remuneración proporcional a las horas laboradas, conforme lo establecido en el CCT 781/20. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: Distracto: justificación y fecha.

Controvierten las partes respecto al modo de extinción del vinculo contractual. La parte actora sostiene que la relación laboral se extinguió por el despido indirecto dispuesto por su parte y comunicado a la patronal mediante el telegrama impuesto en fecha 13/12/2021. La accionada, a su turno, indicó que el distracto se produjo por la culminación del contrato a plazo fijo celebrado con la actora, cuestión que acaeció en el mes de noviembre del año 2021.

Así planteada la cuestión, advierto que nos hallamos frente a un "doble despido", en tanto ambas partes afirman haber extinguido el contrato de trabajo que las uniera.

Dentro de este marco resulta conveniente efectuar algunas precisiones respecto al despido y sus características.

Así, Julio Armando Grisolia define al despido como “una forma de extinción del contrato de trabajo que surge de la voluntad de alguna de las partes y puede fundarse en una justa causa o disponerse sin expresión de ésta” (Julio Armando Grisolia, Manual de Derecho Laboral, página 626, Abeledo Perrot).

Las principales características del despido son: A- es un acto unilateral del empleador (directo), o del trabajador (indirecto); B- tiene carácter extintivo, desde que la notificación es recibida por el destinatario los efectos del contrato cesan para el futuro. Es decir, se convierte en un acto jurídico consumado y, en cuanto tal, no puede ser retractado unilateralmente por las partes. C- tiene carácter recepticio, el despido se torna eficaz desde el momento en el que la comunicación rupturista llega a conocimiento del destinatario.

Efectuadas las consideraciones precedentes, corresponde analizar el modo de extinción del contrato de trabajo invocado por la parte demandada, ya que para sostener su postura debió probar no sólo la existencia, autenticidad y validez de la notificación sino también la justificación de su decisión conforme a la modalidad del contrato de trabajo.

Así, mediante carta documento de fecha 07 de diciembre de 2021, la accionada comunicó que el contrato de trabajo que la vinculaba con la actora “finalizó el 30/11/2021 por vencimiento del plazo acordado en el contrato a plazo fijo oportunamente celebrado, vencimiento perfeccionado a través del correspondiente preaviso otorgado en legal tiempo y forma y debidamente suscripto de su puño y letra...”

Cabe precisar que la mencionada carta documento *per se* no tuvo virtualidad extintiva, sino que refería a una extinción anterior del vínculo mediante preaviso.

Ahora bien, cabe señalar que, aun cuando pudiera considerarse la existencia de un preaviso como acto extintivo autónomo, dicha circunstancia tampoco ha quedado acreditada en autos. En efecto, si bien obra en el expediente una notificación de preaviso como prueba documental, la parte actora desconoció la autenticidad de la firma allí inserta, sin que la demandada hubiera producido prueba pericial caligráfica ni ningún otro medio probatorio tendiente a acreditar su autenticidad. En consecuencia, y de conformidad con lo resuelto al valorar la documental acompañada por las partes, dicho instrumento debe ser desestimado como elemento probatorio válido.

Ello así aún cuando de haberse probado su validez, y teniendo en cuenta que al tratar la segunda cuestión se determinó que las partes se encontraban vinculadas por un contrato por tiempo indeterminado, la invocación de vencimiento de plazo efectuada por la demandada hubiera resultado injustificada. Pese a ello, y ante la negativa expresa de la actora, no se encuentra probada dicha

causa de extinción por lo que corresponde descartar el modo de extinción alegado por la demandada.

Descartado que el vinculo contractual se extinguió por el vencimiento del plazo establecido en el contrato a plazo fijo celebrado entre las partes – conforme lo alegó la demandada- corresponde determinar si este extinguió por el despido indirecto dispuesto por la trabajadora.

Así, en la prueba documental adjuntada por las partes obra telegrama de fecha 13/12/2021, mediante el cual la Sra. González comunica a Atento Argentina SA. su decisión de dar por finalizada la relación laboral que los vinculaba.

En este punto, cabe recordar que en el derecho del trabajo las notificaciones tienen carácter recepticio. Es decir que el acto se perfecciona cuando la declaración llega a la esfera de conocimiento del destinatario. Sobre el particular, nuestra Corte Suprema de Justicia tiene dicho que: "...el despido es una declaración de voluntad de carácter recepticia, que se perfecciona cuando entra en la esfera de conocimiento del denunciado, produciendo desde ese momento sus efectos extintivos y cancelatorios." (CSJT, sentencia No 604 del 31/7/2012, "Apas, Sergio Javier vs. Sadir, Anuar y otro s/ Cobro de pesos"). "Dado el carácter recepticio de las comunicaciones telegráficas, su contenido carece de efectos jurídicos hasta tanto sean recepcionadas por su destinatario o entren a la esfera de su conocimiento." (CSJT, sentencia No 228 del 10/4/2014, "Toledo, Lautaro Roberto vs. Arzobispado de Tucumán y/o Arzobispado de la Provincia de Tucumán s/ Cobros").

Ahora bien, del informe emitido por el Correo Oficial en fecha 12/10/2023 (CPA 2), surge que la misiva rupturista fue recepcionada por Atento Argentina SA. en fecha 15/12/2021.

En atención a lo expuesto y en virtud de la mencionada teoría recepticia, es que la relación de trabajo que existió entre las partes se extinguió en fecha 15/12/2021 por el despido indirecto dispuesto por la trabajadora. Así lo declaro.

Establecido que el despido se produjo por decisión de la dependiente, corresponde analizar la causal invocada por la accionante para dar por extinguida la relación laboral que la vinculó con el demandado Atento Argentina SA.

A tales efectos, corresponde verificar no sólo la existencia de los hechos invocados, sino también si estos se encuadran dentro del concepto de justa causa (Art. 242 LCT).

El Art. 242 de la LCT establece 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.

Ahora bien, para que exista una justa causa debe producirse una inobservancia de los deberes a cargo de las partes que por su gravedad impida la continuidad del vínculo contractual.

La valoración de la gravedad de la conducta injuriosa invocada como justificación del distracto debe ser efectuada prudencialmente por los jueces a la luz de las reglas de la sana crítica y teniendo en cuenta el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según las modalidades y circunstancias personales de cada caso (Art. 242 LCT).

Adentrándome al tratamiento del caso concreto advierto que mediante el telegrama impuesto el 02/12/2021 la actora intimó a la patronal a fin de que aclare situación laboral, abone las diferencias salariales y diferencias de SAC adeudadas y regularice su situación salarial en vista a las futuras liquidaciones de sueldo, en siguientes términos: "Atento a imposibilidad de prestar tareas desde fecha 01/12/2021, por encontrar restringido mi ingreso a los programas y servidores informáticos de

la empresa, y sin expresión de motivo alguno, es que por la presente INTIMO a que en plazo de 48 horas aclare mi situación laboral, absteniéndose de producir descuentos indebidos en tanto me mantengo a vuestra disposición en los términos del art. 103 LCT, BAJO APERCIBIMIENTO de iniciar las correspondientes acciones judiciales tendientes a vuestro cumplimiento compulsivo. A su vez considerando mi desempeño para vuestra empresa como Agente de Atención Telefónica para Call Center (telemarketer) categorizada como Administrativo B CCT 130/75 prestando servicios de Lunes a Viernes de 15:00 a 21:00 y Sábados de 9:00 a 15:00 horas. (6 horas diarias, 36 semanales), desde mi fecha de ingreso en la empresa el 9/08/202i, sieipre en exceso de ios 203 ce a jornada habitual de la actividad según Res. 782/2010 del MTEySS, en virtud del art. 92 Ter de la LCT, es que por la presente INTIMO a que en plazo de 48 horas abone diferencias salariales adeudadas desde el inicio de la relación laboral en tanto siempre debi percibir una remuneración acorde a jornada completa, diferencias de SAC 2021 segun CCT 130/75 en orden a las reales tareas desarrolladas bajo vuestra dependencia, como así también regulance mi situación salarial con vistas a futuras liquidaciones de sueldo. BAJO APERCIBIENTO en caso de silencio, respuesta negativa, ambigua y/o incumplimiento de considerarme gravemente injuriada y despedida por vuestra exclusiva culpa y responsabilidad. Ratifico aplicación del CCT 130/75, rechazando cualquier otra modificación del encuadramiento convencional, como así también la capacidad representativa de las entidades signatarias y/o que pueda surgir norma alguna que reduzca mi real salario devengado”

La demandada contestó mediante carta documento de fecha 07/12/2021, en el cual manifestó: “Rechazamos por falsos, inexactos e improcedentes los términos de su TCL N° 936074971 de fecha 02/12/2021. Negamos que usted tenga derecho para peticionar como lo hace. Puntualmente negamos y rechazamos por improcedente su pretensión de cobrar diferencias salariales por jornada. Su contrato de trabajo no es susceptible de quedar encuadrado en la categoría de contrato de trabajo a tiempo parcial regulado en el Art. 92 ter LCT por lo que negamos y rechazamos por improcedente su pretensión de cobrar diferencias salariales por jornada al amparo de lo dispuesto en el citado precepto legal, toda vez que conforme la normativa vigente, su régimen de jornada y remuneración queda encuadrada en lo dispuesto por el Art. 198LCT. Por otra parte, negamos que a usted le asista derecho para, a su exclusivo arbitrio, "rechazar" el CCT 781/20 y, sobre el punto, rechazamos por errada y carente de sustento la dogmática y sesgada interpretación normativa que usted ensaya, siendo que el mismo es el convenio colectivo aplicable a la actividad el cual fuera firmado por la FAECyS y la Cámara Argentina de Centros de Contactos (CACC). Por último, ratificamos que su vinculación finalizó el 30/11/2021 por vencimiento del plazo acordado en el contrato a plazo fijo oportunamente celebrado, vencimiento perfeccionado a través del correspondiente preaviso otorgado en legal tiempo y forma y debidamente suscripto de su puño y letra tal y como consta en los registros de nuestra empresa. Por último, ratificamos todas y cada una de las liquidaciones efectuadas, las que fueron realizadas conforme a derecho y su situación de revista. Ratificamos liquidación final abonada conforme a derecho y a su situación real con esta empresa, informándole que los certificados previstos en el Art. 80 LCT se encuentran a su disposición en sede de la empresa. Le solicitamos se abstenga de realizar reclamos carentes de sustento fáctico y jurídico. Queda ud. debidamente notificada”.

Ante la negativa de la patronal, mediante el telegrama remitido el 13/12/2021 la actora hizo efectivo el apercibimiento contenido en su anterior misiva y comunicó a la patronal su decisión de extinguir el vinculo contractual, en los siguientes términos: “Por la presente NIEGO Y RECHAZO vuestra Carta Documento CAT24737092, de fecha 07/12/2021, recibida por esta parte en fecha 9/12/2021, por ser la misma completamente falsa, maliciosa e improcedente, reitero y ratifico contenido de anteriores misivas remitidas por esta parte, las que doy por reproducidas en lo pertinente. En lo particular NIEGO y RECHAZO supuesto CCT que cita, como asi también que pueda surgir norma alguna que

implique disminución y/o renuncia de mis derechos como trabajadora, entre ellos la disminución de mi real remuneración devengada. A todo evento impugno la capacidad representativa de las entidades signatarias. NIEGO Y RECHAZO la interpretación juridica de la normativa que si resulta aplicable a la relación laboral, que pretende nacer, para abstenerse del pago de o adeudado, NIEGO Y RECHAZO que mi contrato de trabajo sea a plazo fijo ya que he prestado servicios de forma permanente y habitual desde mi real ingreso en fecha 9/08/2021 configurándose un vinculo de contrato por tiempo indeterminado en virtud del Ari. 90 LCT y ss. De lo contrario implicaria un fraude a la iey laboral. NIEGO Y REZHAZO que la jomada laboral sea inferior a las 2/3 partes de la jorada normal y habitual de la actividad configurada en 36 horas semanales por las características especificas de la actividad. En consecuencia del incumplimiento de vuestras obligaciones patronales en que se mantiene, en tanto no abonó diferencias salariales adeudadas por los períodos no prescriptos, diferencias de SAC 2021, ni me categorizó correctamente como trabajadora permanente con jornada completa, sumado a que no regulariza mi situación salarial en vistas a futuras liquidaciones de sueldo y a pesar de las intimaciones cursadas mediante TCL CD 936074971 de fecha 2/12/2021 es que por la presente hago efectivo el apercibimiento consignado en esta última, considerandome gravemente injuriada y despedida por vuestra exclusiva culpa y responsabilidad. En consecuencia INTIMO a que en plazo de 48 hs abone mi liquidación final indemnizatoria comprensiva de indemnización por antigüedad, preaviso, sac sobre preaviso, haberes del mes, integración mes de despido, sac y vacaciones proporcionales, diferencias salariales adeudadas por los periodos no prescriptos, diferencias de sac 2021, y demás rubros procedentes, BAJO APERCIBIMIENTO de iniciar las correspondientes acciones judiciales tendientes a vuestro cumplimiento compulsivo y de lo dispuesto en el art. 2 de la ley 25.323. INTIMO a que en plazo de 30 días entregue certificaciones de servicios, aportes y remuneraciones, consignando las reales características de la relación laboral que nos unió, BAJO APERCIBIMIENTO de lo dispuesto en el art 80 de la LCT. QUEDA USTED DEBIDAMENTE NOTIFICADO E INTIMADO”

De un análisis de la intimación efectuada, se desprende que, los motivos invocados como injuriantes por el accionante para dar por finalizado el vínculo laboral son: falta de pago de las diferencias salariales a partir de su jornada laboral, falta de regularización de su situación salarial con vistas a futuras liquidaciones de sueldo y falta de correcta categorización como trabajadora de carácter permanente con jornada completa de trabajo.

Al abordarse las condiciones laborales de la actora quedó comprobado que la demandada la registró correctamente en la categoría Operacion A -36 h- del CCT 781/20. A su vez, no asiste razón a la parte actora en la invocación de la injuria vinculada al pago de diferencias salariales tomando como remuneración devengada la categoría Administrativo B del CCT 130/75, por cuanto -como fuera declarado- le correspondía la liquidación de sus haberes mediante un pago proporcional a las horas efectivamente trabajadas, conforme el esquema salarial previsto en el artículo 9 del CCT 1622/19 y el artículo 10 del CCT 781/20, convenio este último que se declarara aplicable al vínculo entre las partes. En este sentido, fue citado el antecedente jurisprudencial de la CSJT “Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de pesos” - Expte N° 1893/21, Sentencia n° 1166, del 06/09/2024” en el que se precisó que los nuevos convenios vienen a asignar a la Resolución N° 782/10 una relevancia renovada que antes no se le otorgaba, permitiendo razonar que dicha Acta Acuerdo ha quedado asimilada, en sus efectos, a un CCT del mismo ámbito que el CCT N° 130/75, y autorizando la liquidación salarial conforme al régimen de jornada proporcional acordada.

En este contexto, y conforme al criterio del precedente mencionado, se concluye que al accionante le correspondía le fueran abonadas las remuneraciones en función de las horas efectivamente trabajadas. Por tanto, la invocación de diferencias salariales no puede erigirse como injuriante conforme al art. 242 de la LCT, y no justificaba la ruptura del principio de conservación del contrato

de trabajo establecido en el art. 10 de la LCT, como lo llevó a cabo la Sra. González.

Dentro de este mismo orden de ideas, advierto que entre las injurias invocadas por la actora se encuentra la negativa de la patronal a registrarla como trabajadora de carácter permanente con jornada completa de trabajo.

De la lectura de las misivas remitidas por la Sra. González surge que ésta omitió intimar a la patronal a los efectos de que proceda a su registración en tal carácter-

Ahora bien, tratándose de un despido indirecto, antes de ejercer su facultad resarcitoria, la trabajadora debió intimar a la patronal a fin de que ajuste su conducta a derecho, por aplicación del principio de buena fe que debe primar en las relaciones laborales (Art. 63 CPL).

La intimación debe posibilitar la conservación del contrato de trabajo (Art. 10 LCT), y tiene por objeto que el empleador conteste, ya sea limitándose a negar los hechos o a explicar sus causas, motivos o circunstancias. Ese requerimiento debe anunciar claramente la conducta posterior que adoptará el trabajador en caso de incumplimiento.

En idéntico sentido se ha expedido nuestro tribunal de alzada al establecer: “Antes de dar por concluido el contrato de trabajo por responsabilidad de la contraparte, quien toma esa decisión debe dar la oportunidad a quien está incumpliendo alguna prestación a su cargo de rectificar su conducta. Este deber se deriva del principio de buena fe consagrado en el art. 63 de la LCT. En efecto, la buena fe, como elemento indispensable de la relación laboral, constituye un deber de conducta que debe presidirla desde su preparación hasta su extinción, conforme a la pauta de interpretación que marca el artículo antes referido” (Cámara del Trabajo, Sala 6, sentencia N.° 123 de fecha 02/10/2020).

Asimismo, del telegrama impuesto el 02/12/2021 surge que si bien la actora intimó a Atento Argentina SA. a fin de que aclare su situación laboral, dicha circunstancia no sólo no fue invocada al momento de comunicar su decisión de extinguir el vínculo contractual, sino que la intimación fue efectuada bajo apercibimiento “de iniciar las correspondientes acciones judiciales tendientes a vuestro cumplimiento compulsivo” y no de considerars injuriada y despedida.

En este sentido, nuestra Cámara del Trabajo ha establecido: “Para poder efectuar la ruptura del vínculo contractual debía de intimar previamente en términos claros la situación que le ocasionaba injuria y cuál sería la consecuencia ante ello, conforme lo prevé el art. 242 y 243 de la LCT. La jurisprudencia es conteste y armónica en éste sentido, al explicitar que “El principio es que el apercibimiento debe ser explicitado y comunicado con absoluta claridad y así “El telegrama intimando... bajo apercibimiento de accionar y no de rescindir el contrato, no supone conocimiento... de las consecuencias que el presunto injuriado valoró para darse por despedido, no rigiendo, en consecuencia la presunción del art. 57 de la ley de contrato de trabajo (CNATr, sala IV, sent. 52303, 26/06/84, “Santillán, Roberto c/ Egenor M. y otro”)” (Cámara del Trabajo, Sala 5, sentencia N.° 88 de fecha 10/04/2024).

Lo hasta aquí expuesto me permite arribar a la conclusión de que la decisión rupturista de la accionante de fecha 13/12/2021, si bien fue válida y eficaz, se trató de un despido indirecto sin justa causa. Así lo declaro.

CUARTA CUESTIÓN: procedencia de los rubros reclamados. Planteo de prescripción efectuado por la accionada.

De acuerdo a lo establecido en el art. 214 inc. 6 del CPCC supletorio corresponde me expida sobre los rubros reclamados.

1. Indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/ preaviso, integración del mes de despido y SAC s/ integración del mes de despido: atento a lo dispuesto al tratar la tercera cuestión, habiéndose declarado injustificado el despido dispuesto por la trabajadora, el pago de estos rubros deviene improcedente.

2. Haberes del mes de despido: este rubro resulta procedente, al no encontrarse acreditado su pago.

3. SAC proporcional: resulta procedente este rubro en virtud de lo normado por el art. 123 de la LCT.

4. Vacaciones proporcionales: En virtud de lo normado por el art. 156 de la LCT, es que este rubro resulta procedente.

5. *D*iferencias salariales: La actora reclama diferencias salariales por los períodos agosto a noviembre de 2021.

La metodología de pago invocada por la demandada – y reconocida por la actora en sus telegramas- resulta ajustada a derecho. Por lo que corresponde el rechazo de las diferencias salariales reclamadas. Así lo declaro.

6. Art. 80 de la LCT: La norma establece una indemnización a favor del trabajador cuando el empleador no hiciera entrega de las constancias y certificaciones laborales dentro de los dos días hábiles computados a partir del requerimiento que a tal efecto le formule el trabajador. Dicho requerimiento, además, debe cumplir con el recaudo temporal previsto en el art.3 del Decreto reglamentario N° 146/01, norma que establece que el trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo 80 de la LCT, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo No 20.744 (t.o. por Decreto No 390/76) y sus modificatorias, dentro de los treinta (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo.

En este punto cabe enfatizar que se trata de una obligación de dar que no resulta equiparable a una manifestación de haber puesto a disposición las certificaciones laborales.

Así se sostiene que: “No puede considerarse cumplida la intimación a acompañar las certificaciones del art. 80 LCT, con la notificación de su puesta a disposición, pues la empleadora siempre tiene el recurso legal de la consignación. Por lo tanto, resulta irrelevante la circunstancia de que la demandada los hubiera puesto a su disposición, o bien, los acompañara recién al contestar la demanda, pues la entrega de los certificados de trabajo y aportes previsionales al dependiente en oportunidad de la extinción de la relación laboral, es una obligación a su cargo, que debe ser cumplida en forma inmediata a la desvinculación. No hay razones, pues para considerar que el cumplimento de esta obligación dependa -en lo que se refiere a su aspecto temporal- de que el trabajador concurra a la sede de la empresa a retirar los certificados, sino que corresponde entender que, en caso de que así no ocurra, el empleador debe, previa intimación, consignarlos judicialmente” (CNAT Sala III Expte. N° 12.004/08 Sent. Def. N° 92.926 del 30/12/2011 “Ojeda, Sulma Diana y

otros c/Kartonsec SA y otros s/indemnización por fallecimiento").

Ahora bien, analizadas las pruebas aportadas se advierte que la Sra. Valeria Soledad González intimó a la entrega de la correspondiente certificación de servicios y remuneraciones mediante la misiva impuesta el 07/07/2022 y recepcionada el 11/07/2022, según informe del correo. La mencionada pieza postal comprueba que la actora dió cumplimiento con los recaudos formales y temporales previstos en la normativa citada. En mérito a estas circunstancias deviene procedente el pago del rubro del art. 80 de la LCT. Así lo declaro.

7. Art. 2 ley 25.323: atento a lo dispuesto al tratar la tercera cuestión, habiéndose declarado injustificado el despido indirecto dispuesto por la trabajadora, el pago de este rubro deviene improcedente.

QUINTA CUESTIÓN: intereses, planilla de condena y honorarios.

I- Intereses:

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago.

En el caso de los rubros 2, 3 y 4, los intereses se computarán a partir del día siguiente al cuarto día hábil contado desde la fecha en que se perfeccionó el distracto y en el caso de la indemnización del Art. 80 de la LCT, los intereses se computarán a partir del día siguiente al vencimiento del plazo de dos días hábiles otorgado para su cumplimiento fehaciente.

Ahora bien, a los fines del cálculo de los intereses aplicables al presente corresponde aplicar, desde la fecha en que cada uno es exigible, lo dispuesto por el art. 55 de la Ley N°27.802, por tratarse de un proceso en trámite al momento de entrada en vigencia de dicha norma.

En consecuencia, sobre cada rubro adeudado se aplicará la tasa pasiva fijada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA) a tales efectos. Ello, siempre que el resultado no supere el que se obtendría de aplicar al capital histórico el Índice de Precios al Consumidor (IPC) elaborado por el INDEC, con más una tasa de interés del tres por ciento (3 %) anual; ni resulte inferior al sesenta y siete por ciento (67 %) de este último parámetro. El cálculo deberá efectuarse mediante la herramienta informática desarrollada por el BCRA para la liquidación de intereses en créditos laborales judicializados, disponible en el sitio web https://www.bcra.gob.ar/calculadora-intereses-creditos-laborales-judicializados/.

Conforme los precedentes sentados 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°62 del 07/03/23 los intereses se liquidará en forma independiente del capital desde que este es debido hasta su efectivo pago, el cual deberá efectuarse dentro del plazo de diez días previsto por el Art. 150 del CPL. Ahora bien, si dejara vencer dicho plazo, el monto de condena (comprensivo de capital más intereses) se capitalizarán por única vez, por lo que deberá tomarse como base de cálculo para la actualización en los términos del Art. 770 inc. c del Código Civil y Comercial de la Nación. Así lo declaro.

II- Planilla de capital e intereses

La base de cálculo para confeccionar la correspondiente planilla,comprensiva de los rubros declarados procedentes, deberá calcularse sobre la base de remuneración que les correspondía percibir a la actora conforme categoría de “Operación A” del CCT. 781/20, con una jornada laboral de 36 horas semanales, según lo resuelto al referirme a la cuestión sobre las tareas y categoría laboral.

Sumado a ello, en virtud del criterio sustentado por la CSJN en la causa "Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A”, sentencia del 01.09.2009, al que me adhiero, habré de incluir los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Planilla de condena

Fecha de Ingreso: 9/08/2021

Fecha de Egreso: 15/12/2021

Antigüedad: 4 meses y 6 días

CCT: 781/20

Categoría: Cat. 3 - Operación A

Jornada: 36 hs semanales

Cálculo de la remuneración

Básico $43.108,03

Antigüedad $-

Presentismo $3.592,34

Ac. mayo/2021 $3.448,64

Ac. sep/2021 $3.448,64

Remuneración $53.597,65

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

1- Haberes mes de despido

$53.597,65 / 30 x 15 días $26.798,82

2- SAC proporcional

$53.597,65 / 360 x 126 días $18.759,18

3- Vacaciones proporcionales

$53.597,65 / 25 x 6 días $12.863,44

Total Rubro 1 a 3 en $ $58.421,43

Intereses Tasa Pasiva del 22/12/21 al 30/04/26 inc. a $586.829

Intereses CER + 3 22/12/21 al 30/04/26 tope $1.255.794

Intereses 67% CER + 3 22/12/21 al 30/04/26 piso $841.382

Total Rubros 1 a 3 en $ al 30/04/26 $899.803,43

4- Art. 80 LCT

$53.597,65 x 3 $160.792,94

Intereses Tasa Pasiva del 14/07/22 al 30/04/26 inc. a $1.250.651

Intereses CER + 3 14/07/22 al 30/04/26 tope $2.446.237

Intereses 67% CER + 3 14/07/22 al 30/04/26 piso $1.638.979

Total Rubro 4 en $ al 30/04/26 $1.799.771,94

RESUMEN DE LA CONDENA

Total Rubros 1 a 3 en $ al 30/04/26 $899.803,43

Total Rubro 4 en $ al 30/04/26 $1.799.771,94

Monto de condena $2.699.575,37

III- Costas.

Si bien en el presente caso se rechazaron las principales pretensiones de la parte actora resultando sustancialmente vencida, considero que el cambio de jurisprudencia a partir del fallo de la CSJT en “Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de pesos” (sentencia n° 1166 de fecha 06/09/2024), dictado con posterioridad a la interposición de la demanda, tuvo notable incidencia en la solución definitiva del litigio y constituye un justificativo suficiente para eximirla del pago del total de las cosas en tanto pudo tener razón probable para litigar (CSJT sentencia nro. 967 de fecha 23/10/2006).

En este sentido, el Tribunal Cimero en el pronunciamiento mencionado señaló que para estos litigios correspondía abandonar el criterio sostenido en "Jiménez Vanessa patricia vs. Centros de Contactos Salta SA s/ Cobro de pesos" (sentencia nro. 110 de fecha 20/02/2018) y en "Casado María Sofía vs. Citytech SA y Telecom Argentina SA s/ Cobro de pesos" , fallos en virtud de los cuales la actora pudo tener una convicción fundada acerca del derecho invocado.

En este marco, teniendo en cuenta que el criterio jurisprudencial vigente resultó determinante para la definición de los rubros por diferencias salariales y los relacionados al despido indirecto del actor, pero no tuvo incidencia en lo concerniente al reclamo de la indemnización del art. 80 de la LCT, los cuales se declararan procedente, considero justo imponer las costas en la siguiente proporción: La demandada deberá soportar el 100% de sus propias costas y el 15% de las devengadas por la parte actora, en tanto la actora deberá responder por el 85% de sus propias costas. (art. 63 del CPCC supletorio). Así lo declaro.

V- Honorarios.

Conforme al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 2 del CPL, por lo que se toma como base regulatoria el 30% del monto reclamado en la demanda, actualizado desde el 09/11/2022 al 30/04/2026.

En cuanto a la actualización de dicho importe, cabe recordar que la Corte Suprema de Justicia local (sentencia nro. 437 de fecha 22/04/2016) ha señalado que la falta de correspondencia entre la tasa utilizada para determinar el monto de condena y aquella empleada para establecer la base regulatoria de honorarios resulta violatoria del principio de igualdad ante la ley y de la garantía de cosa juzgada. Es decir, que debe existir una lógica correspondencia entre el monto del litigio y el pie arancelario, en tanto este último representa el “monto del asunto” y el interés económico comprometido (art. 15 Ley N° 5.480).

Ahora bien, a partir de la reforma introducida por el art. 55 de la Ley N° 27.802, la actualización de los créditos laborales de los procesos en trámite quedó sujeta a la comparación entre las pautas establecidas en los incisos a), b) y c) de dicha norma.

En tales condiciones, y a fin de mantener uniformidad de criterios entre la actualización de los créditos laborales y la determinación de la base regulatoria de honorarios, estimo pertinente aplicar idéntica metodología de actualización a la suma reclamada en la demanda (art. 55 de la Ley 27.802).

A tales efectos, el cálculo deberá efectuarse mediante la herramienta informática desarrollada por el Banco Central de la República Argentina para la liquidación de intereses en créditos laborales judicializados, disponible en su sitio web oficial.

En el caso particular, resulta aplicable el piso mínimo previsto en el inciso c) del art. 55 de la Ley N° 27.802, lo que determina que el monto de la demanda actualizado al 30/04/2026 ascienda a la suma de $6.621.312.

Conforme lo dispuesto, de dicho importe se computará el 30% como base regulatoria, esto es, $1.986.393,6.

Determinada así la base arancelaria, corresponde ponderar, además, el tiempo empleado en la tramitación y resolución del litigio, la calidad, extensión y eficacia de la labor profesional desarrollada, la trascendencia económica del asunto para las partes, así como el resultado obtenido, de conformidad con lo dispuesto por los arts. 14, 15, 38, 39, 42 y concordantes de la Ley N° 5.480, con los topes y demás pautas establecidas por la Ley N° 24.432, ratificada por la Ley Provincial N° 6.715.

Este análisis tiene por finalidad lograr que la regulación de honorarios sea fruto de una evaluación pormenorizada de la labor profesional cumplida y su vinculación inmediata con diversas circunstancias y situaciones del caso. El objetivo radica en alcanzar una regulación lo más acorde y equitativa al trabajo desempeñado, equilibrada y proporcionada a los intereses en juego, y por supuesto, sustancialmente justa, dignificándose de este modo el oficio, estando siempre al carácter alimentario que los honorarios revisten.

A tales fines, es que se habrá de respetar lo normado por el Art. 38 in fine de la ley 5.480, ya que a partir de la aplicación de los porcentajes establecidos en la mencionada ley, se arriba a montos por debajo de los previstos por el H. Consejo Directivo del Colegio de Abogados de Tucumán para la consulta escrita.

1) A la letrada Ruth Fernández Tomás por su actuación en el doble carácter de apoderada y patrocinante de la parte actora, en las tres etapas del proceso principal, la suma de $675.000.

2) Al letrado Manuel Enrique Andreozzi por su actuación en el doble carácter de apoderado y patrocinante de la parte demandada en una etapa y media del proceso principal, la suma de $337.500.

3) A la letrada Natasha Leiro por su actuación en el doble carácter de apoderada y patrocinante de la parte demandada en una etapa y media del proceso principal en la suma de $337.500.

En este punto, corresponde destacar que, conforme al artículo 12 de la Ley 5.480, cuando varios abogados actúan de manera sucesiva, los honorarios correspondientes se distribuirán en proporción a la importancia jurídica de la respectiva actuación y a la labor desarrollada. En consecuencia, si bien se observa que los honorarios de los letrados apoderados de la parte demandada no alcanzan individualmente el mínimo previsto por la ley arancelaria local, en su conjunto, estos superan el valor de una consulta escrita vigente a la fecha, equivalente a $675.000. Por lo tanto, se regulan a los letrados Manuel Enrique Andreozzi y Natasha Leiro los honorarios previamente determinados. Así lo declaro.

Por ello,

RESUELVO:

I. RECHAZAR el planteo de inconstitucionalidad efectuado por la representación letrada de la parte actora.

II. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por Valeria Soledad González, DNI 37.311.507, con domicilio en calle 9 de Julio N.° 236, piso 8, departamento D, de esta ciudad, en contra de Atento Argentina SA, CUIT N° 30-70969917-9, con domicilio sito en Avenida Ejército del Norte 757, de esta ciudad, en mérito a lo considerado.

En consecuencia, se condena a la razón social mencionada al pago total de la suma de $2.699.575,37 (pesos dos millone seiscientos noventa y nueve mil quinientos setenta y cinco con 37/100), en concepto de indemnización prevista en el Art. 80 de la LCT, integrada por los montos que constan en la planilla que forma parte de esta demanda, importe que deberá ser abonado en el plazo de diez días de ejecutoriada la presente. Asimismo, se condena a la accionada a hacer entrega de la documentación prevista por el art. 80 de la LCT (certificación de servicios y remuneraciones y certificado de trabajo) conforme las condiciones laborales declaradas en este pronunciamiento, bajo apercibimiento de aplicar sanciones conminatorias en caso de incumplimiento.

III. RECHAZAR el reclamo de indemnización por antigüedad, preaviso, SAc s/ preaviso, integración del mes de despido, Sac proporcional, vacaciones proporcionales, indemnización Art. 2 de la ley 25.323 y diferencias salariales reclamadas.

IV. COSTAS: Como se consideran.

V. REGULAR HONORARIOS: 1) A la letrada Ruth Fernández Tomás en la suma de $675.000 (pesos seiscientos setenta y cinco mil) 2) Al letrado Manuel Enrique Andreozzi en la suma de $337.500 (pesos trescientos treinta y siete mil quinientos) y 3) A la letrada Natasha Leiro en la suma de $337.500 (pesos trescientos treinta y siete mil quinientos), en mérito a lo considerado.

VI. PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 de la Ley 6.204).

VII. COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión y Seguridad Social para Abogados y Procuradores de Tucumán.

HÁGASE SABER. **PAB Juzgado del Trabajo XII nom**

Actuación firmada en fecha 20/05/2026

Certificado digital:
CN=LOPEZ DOMINGUEZ Maria Carmen, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27253185029

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