Expediente: **1886/16**
Carátula: **FERRER MARIA BELEN CAROLINA C/ CITYTECH S.A. (TELEPERFORMANCE) Y OTRO S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO II**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **08/08/2023 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20070879116 - FERRER, MARIA BELEN CAROLINA-ACTOR
20331639479 - CITYTECH S.A. (TELEPERFORMANCE), -DEMANDADO
90000000000 - AGUERO, CINTHIA LORENA-PERITO CONTADOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
20235175801 - TELECOM PERSONAL S.A., -DEMANDADO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO II

ACTUACIONES N°: 1886/16

H103024479690

JUICIO: FERRER MARIA BELEN CAROLINA c/ CITYTECH S.A. (TELEPERFORMANCE) Y OTRO s/ COBRO DE PESOS.- 1886/16

San Miguel de Tucumán, Agosto de 2023.

AUTOS Y VISTOS: para dictar sentencia definitiva en los autos caratulados *"Ferrer María Belén Carolina c/ Citytech S.A. (Teleperformance) y otro s/ Cobro de Pesos"*, Expte. 1886/16, que tramitan por ante éste Juzgado del Trabajo de la II° Nominación, de donde

RESULTA

DEMANDA: a fs. 9 se apersonó el letrado Javier López Domínguez, con el patrocinio letrado del Dr. Ezequiel Ramiro Isas Pedraza, adjuntando Poder *Ad-Litem* (fs. 7) para actuar en nombre y representación de María Belén Carolina Ferrer, DNI N° 31.426.004, con domicilio en Lavaisse 1878 B° COPIAT II de ésta ciudad capital, e inician demanda en contra de Citytech S.A., CUIT N° 30-71121045-4, con domicilio en Av. Adolfo de la Vega N° 345 de la ciudad de San Miguel de Tucumán y Telecom Personal S.A., CUIT N° 30-67818644-5, con domicilio en 24 de Septiembre N° 550 de ésta ciudad, por la suma de $486.821,91 por los conceptos de (i) indemnización por antigüedad, (ii) preaviso, (iii) integración mes de despido, (iv) haberes mes despido, (v) SAC proporcional 1° semestre 2015, (vi) vacaciones no gozadas, (vii) SAC s/ preaviso, (viii) SAC s/ integración mes de despido, (ix) salarios arts. 208/213 LCT, (x) multa art. 80 LCT, (xi) multa art. 2 ley 25.323, (xii) diferencias salariales, (xiii) daño psicológico y físico y (xiv) indemnización por discriminación. Asimismo, solicitó que se intime a la demandada a ingresar los aportes y contribuciones al sistema de la seguridad social de acuerdo a la remuneración efectivamente devengada y otorgue a su mandante constancia documentada de éstos junto a la certificación de servicios y remuneraciones y con el certificado de trabajo (art. 80 LCT), y a que la tasa de interés a aplicarse se la activa sobre la base de descuentos de documentos que utiliza el Banco de la Nación Argentina.

Comienzan el relato de los hechos manifestando que la actora comenzó a prestar servicios bajo dependencia de Citytech S.A. desde el día 07/10/13 y fue registrada bajo la categoría laboral “Administrativo A” del CCT 130/75, no obstante a que por sus tareas, le correspondía ser categorizada como “Administrativo B” de dicho convenio. Su jornada era de 30 horas efectivas semanales, distribuidas en 6 horas diarias durante 5 días a la semana, laborando los días martes, miércoles, jueves, sábados y domingos de 19 a 1 hora, cumpliendo 4 de las 6 horas de trabajo en horario nocturno, por lo que le corresponde aplicar lo previsto por el art. 200 de la LCT y adicionar a la jornada 32 minutos diarios cuyo valor remunerativo debe calcularse conforme a lo previsto por el art. 201 (horas suplementarias). Dicho esto, en función de la jornada mixta cumplida, debe computársele una jornada semanal de 32 horas y 40 minutos.

Respecto a la jornada, expresó que la demandada abonaba a la actora un salario determinado en la proporción que representan 30 horas semanales respecto a las 48 horas establecidas por la normativa general y un adicional nocturno muy inferior al efectivamente devengado. Así, considera que dicha forma de liquidar resulta contraria a las expresas previsiones de la Resolución N° 782/2010 del Ministerio de Trabajo de la Nación (art. 8°) y del artículo 92 ter de la LCT, integrando con tales normas la interpretación que cabe consignar el art. 198 LCT. Explica que la primera norma establece una “jornada habitual de actividad” en 6 horas diarias y 36 semanales, agregando que la jornada que supere dicho tope debe ser considerada como extraordinaria y abonarse con los recargos previstos por la LCT. Tal reducción es expresamente lo que prevé el art. 198 LCT, que autoriza este mecanismo sin hacer ningún tipo de alusión a una correlativa reducción salarial. Es por ello que las 32 horas y 40 minutos semanales trabajadas por la actora superan la proporción prevista por dicha norma (cuyas 2/3 partes ascienden a 24 horas semanales) y tornan aplicable el precepto legal expreso que contiene la norma y obliga a la empleadora al pago del salario por jornada completa.

En cuanto al ambiente laboral, manifiesta que el mismo presenta exigencias muy grandes: permanente sensación de que el trabajador es grabado y escuchado, las constantes presiones de los supervisores y maltratos a éstos hacia los operadores, el control del tiempo para ir al baño, el nivel de atención de llamadas por cada día de trabajo, los exabruptos de los clientes insatisfechos, etc., resultan factores propicios para la aparición de múltiples patologías, tanto físicas como psicológicas, que afectan a la salud de los dependientes. Fue por estas situaciones que la actora se vio perjudicada su salud en un modo extremo, llegando a un menoscabo tan profundo que intentó quitarse la vida. Tal circunstancia, lejos de hacer eco en la empresa demandada o generar acciones destinadas a cuidar la salud de la actora, fue abordada mediante el mismo y discriminatorio tratamiento que brinda a sus empleados afectados por algún problema de salud (especialmente si es psicológico o psiquiátrico); esto es, la negación a reconocer, respetar y abonar las licencias médicas otorgadas con el objeto de generar la desvinculación; actitud que terminó de deteriorar el frágil estado de salud de su mandante. Sin perjuicio de ello, el daño cuyo resarcimiento se reclama, deberá ser determinado mediante pericia médica a producirse en autos, debiendo responder la demandada y solidariamente la codemandada.

Respecto al distracto, expresa que -en el marco en el que se venía desarrollando la relación laboral- su mandante comenzó con un progresivo deterioro en su estado de salud que la llevó a la consulta de especialistas en el mes de diciembre del año 2015.

En fecha 29/12/2016 el propio servicio médico laboral de la demandada Citytech S.A. diagnostica que no se encuentra en condiciones de trabajar por padecer de un cuadro depresivo ansioso y se le otorgó 9 días de licencia.

Relata que en la madrugada del 03/01/16 la actora intentó quitarse la vida, siendo internada en el Hospital Padilla y permaneciendo en observación por un plazo de 6 días, lo que fue comunicado a la empresa demandada, teniendo recomendación expresa de sus médicos tratantes de no reintegrarse a trabajar; prescripción que la accionada respetó otorgando las licencias médicas correspondientes, hasta que en fecha 26/02/16 la actora intentó presentar certificado médico emitido por su psicóloga Marcela del Valle, quien le prescribía permanecer alejada del lugar de trabajo por 15 días más. Dicho certificado fue negado por ARIAL Medicina Laboral, limitándose a dejar constancia del mismo, destacando que en dicha fecha no se le realizó ningún control médico laboral ni se le notificó alta médica alguna.

Fue ante esa irregularidad que la actora remitió telegrama laboral (en adelante TCL) poniendo en conocimiento la situación vivida en ARIAL con el certificado médico, notificándoles que no se encuentra en condiciones para prestar tareas y poniéndose a disposición de la demandada en los términos del art. 210 LCT. Por otro lado, y antes de recibir respuesta al mencionado telegrama, la accionante presentó otro certificado médico que corroboraba su incapacidad para prestar tareas en fecha 29/02/16, que fue recibido por la empresa y negado por ARIAL.

Luego, a inicios del mes de Marzo del 2016 la actora constató que se le habían descontado de su sueldo de Febrero 3 días por supuestas licencias injustificadas, no obstante haberse encontrado de licencia en los términos del art. 208 LCT durante todo el mes.

Dicha situación obligó a la actora en fecha 04/03/16 a remitir TCL intimando a que le abonen los días caídos como las diferencias salariales que surgían de la falta de pago de los conceptos correspondientes. Asimismo, intimó a reconocer las licencias médicas concedidas y reiteró su disposición para el control médico previsto en el art. 210 LCT, haciendo reserva de considerarse gravemente injuriada y en situación de despido indirecto en caso de que la demandada se mantenga en la postura y en los incumplimientos señalados.

Relata que el primer telegrama remitido por la actora fue maliciosamente contestado por la demandada mediante carta documento con sello de despacho 03/03/16 y recibida el 08/03/16 en la que se adujo falsamente que la actora obtuvo alta médica por idéntica patología a la denunciada en fecha 26/02/16 y se la intimó a retomar tareas, surgiendo de dicha misiva que la demandada pretendió desconocer el certificado médico presentado por su mandante, basándose en una supuesta alta médica (ni siquiera se expresó cuanto tuvo lugar la misma) cuya existencia es absolutamente desconocida, ya que jamás se notificó a la actora de la misma. De hecho, el último control médico realizado por ARIAL fue en fecha 28/01/16 y en él se convalidaron plenamente las licencias otorgadas por los profesionales que asistían a la actora, sin que se emita alta alguna. Tal situación fue rechazada por la actora mediante TCL de fecha 09/03/16, ratificó sus anteriores despachos telegráficos e intimó a que le informen que profesional médico le otorgó el alta, rechazó la intimación del art. 244 LCT expresando que no existía ánimo alguno de su parte de haber abandono de trabajo y los intimó a dar cumplimiento con sus obligaciones legales de otorgarle y abonarle las licencias médicas bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriada y en situación de despido indirecto. A su vez, reiteró y ratificó la intimación de pago de los salarios ilegítimamente descontados en su anterior liquidación de sueldo (febrero 2016), como así también la intimación de pago de los adicionales por presentismo y horario nocturno.

La demandada contestó en fecha 10/03/16 (recepcionada el 14/03/16) pero haciendo referencia al telegrama de fecha 26/02/16, rechazando el mismo y aduciendo la supuesta alta obtenida por la actora en fecha 26/02/16, resultando injustificadas sus ausencias desde esa fecha. Asimismo, intimó nuevamente a presentar a prestar tareas en los términos del art. 244 LCT bajo apercibimiento de tenerla incursa en abandono de trabajo y consecuentemente extinguir el vínculo laboral por

exclusiva culpa de la actora. Dicha carta documento fue contestada en fecha 15/03/16 por la actora, rechazando la misma, manteniendo y ratificando su postura asumida en las misivas remitidas con anterioridad.

Fue recién en fecha 16/03/16 que la demandada contestó el telegrama de fecha 09/03/16, limitándose a copiar y pegar le mismo texto de sus misivas anteriores, sin responder específicamente a todo lo manifestado ni dar detalles sobre la supuesta alta médica aducida, demostrando un absoluto desinterés por la situación y salud de su mandante.

La actora, volvió a remitir en fecha 21/03/16 TCL rechazando por última vez los dichos de la accionada, realizando las mismas intimaciones que venía realizando en sus telegramas anteriores, bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriada y despedida. Sin embargo, la demandada remitió nuevamente en fecha 18/03/16 y 31/03/16 carta documento en los mismos términos que las misivas anteriores, cumpliendo 5 intimaciones consecutivas de abandono de trabajo, sin que la misma haga efectivo el apercibimiento reiteradamente consignado e sus comunicaciones; a lo que la actora intimó, por última vez, en fecha 31/03/18 conforme a las intimaciones ya realizadas, recibiendo en fecha 05/04/16 la misma carta documento de la parte demandada que recibió a lo largo de todo el intercambio epistolar.

Así las cosas, y no obstante a las numerosas intimaciones cursadas, en fecha 08/04/16 la actora advirtió que en su salario del mes de Marzo 2016 se le descontaron 26 días de inasistencias injustificadas, abonándole simplemente la suma de $800,56 en concepto de remuneración bruta. Por tal motivo, y ante la gravísima injuria moral y patrimonial a la que estaba siendo sometida, la Sra. Ferrer hizo efectivo el apercibimiento comunicado y se consideró en situación de despido indirecto mediante telegrama de fecha 08/04/16.

En cuanto a la solidaridad de la codemandada, expresó que la actora cumplía la función de agente telefónica atendiendo exclusivamente a clientes de la empresa codemandada Telecom Personal en materia de reclamos, ventas y bajas de línea. De este modo, Citytech es una empresa de servicios contratada por Telecom Personal S.A. en los términos del art. 30 LCT, a los fines de prestarle servicios que son propios de la actividad normal de la empresa, tales como la venta de servicios, planes, teléfonos y accesorios, atención de reclamos y solicitudes de baja de línea. Es decir, Citytech cumplía, a través de la actora, una parte de la actividad normal, propia y específica de Telecom Personal S.A. En base a ello, resulta aplicable a la presente causa el artículo 30 del a LCT, y corresponde responsabilizar en forma solidaria a la codemandada en autos.

Finalizó su escrito de demanda fundamentando el despido indirecto y la discriminación sufrida por la trabajadora, los rubros reclamados y practicando planilla de los mismos; fundó su derecho en la LCT, CCT 130/75, ley 25.323 y Res. MTSS 782/2010, doctrina y jurisprudencia aplicable; ofreciendo documentación y solicitando se haga lugar a la demanda.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA - CITYTECH S.A.: A fs. 111 se apersonó el letrado Lucas Patricio Penna adjuntando Poder General para Juicios (fs. 106/107) para actuar en nombre y representación de Citytech S.A. con domicilio en Avda. Adolfo de la Vega 345 de ésta ciudad, y en tal carácter contesta demanda solicitando su rechazo con costas a la actora.

Luego de negar en general y en particular los hechos transcriptos por la accionante en su escrito de demanda, da su versión de los mismos expresando que la Sra. Ferrer se desempeñó cumpliendo tareas para su mandante en la categoría de Agente Administrativo B, percibiendo un salario básico conforme a convenio, el cual era calculado en proporción a su jornada de trabajo.

Manifiesta que ingresó a trabajar para la empresa en fecha 07/10/13, hasta el día 11/04/16 cuando se dio por despedida por una causal inexistente. Trabajaba 6hs, cinco días a la semana, con descanso los días viernes y lunes, por lo que se le abonó durante toda la relación laboral los haberes del trabajador de forma proporcional a la jornada laboral efectivamente trabajada, cumpliendo así con el CCT 130/75 y la LCT.

Refiere que la relación se mantuvo con total normalidad por parte de Citytech S.A., ya que siempre se le brindó a la trabajadora los tiempos de descanso y elementos necesarios para que la misma pueda trabajar correctamente, con comodidad y en un ambiente laboral cordial.

Luego de realizar una breve explicación acerca del procedimiento para la presentación de los certificados médicos en la empresa, expresó que los hechos se dieron de manera muy distinta a la relatada por la actora en su escrito inicial. Así, manifestó que en fecha 29/12/15 la trabajadora presentó un certificado médico por 30 días, el cual, una vez controlado por la empresa en cumplimiento del art. 210 LCT, fue validado y la licencia otorgada conforme a derecho. Durante la licencia otorgada, ante la presentación de un nuevo certificado, su parte tomó conocimiento de la internación de la actora entre el 03/01/16 y el 06/01/16. En fecha 18/01/16 la empleada fue citada nuevamente a ARIAL a los fines de evaluar su evolución de la enfermedad.

En fecha 27/01/16, la actora presentó nuevamente certificado médico solicitando una nueva licencia por 30 días, el cual, una vez controlado por Arial en cumplimiento con el art. 210 LCT, reconociéndole nuevamente la licencia y otorgando alta médica en fecha 26/02/16. Pese a haber sido dada de alta, y en una cabal muestra de mala fe, la trabajadora no se presentó a trabajar.

Al contrario, la Sra. Ferrer volvió a presentar certificado médico solicitando nuevamente una licencia; ante tal situación su mandante volvió a ejercer su deber de control enviándola nuevamente a ARIAL, quien, a contrario de lo manifestado maliciosamente en la demanda, controló a la actora considerando que la misma se encontraba apta para trabajar, por lo que ratificó el alta médica oportunamente otorgada, por lo que comunicó a la trabajadora que fue dada de alta y que debía presentarse a trabajar, sin que la misma haya cumplido con la misma, viéndose la empleadora a reiterar la intimación en fecha 10/03/16, 16/03/16, 18/03/16 y 28/03/16, manteniéndose el intercambio epistolar durante todo el mes de marzo, manifestando la empresa que la actora no justificó sus ausencias y que se encontraba apta para prestar tareas. Sin embargo, y pese a las intimaciones, la trabajadora continuó ausentándose, por lo que su parte pudo haberla despedido por abandono de trabajo, aunque decidió no hacerlo, demostrando una clara muestra de buena fe en aras de continuar con la relación laboral, descontando los haberes por ausencias injustificadas.

Sin perjuicio de ello, la actora intempestivamente decidió cortar el vínculo, sin justa causa que lo justifique, y en fecha 11/04/16 procedió a darse por despedida, demostrando que buscó en todo momento darse por despedida para obtener una razón por intentar conseguir beneficios económicos improcedentes a costa de su mandante.

Por otro lado, relata que es tal la mala fe de la trabajadora, que por un lado reclama el pago de las remuneraciones durante el período de una supuesta enfermedad inculpable prevista en los arts. 208/213 LCT y por otro reclama daño psicológico aduciendo que su enfermedad psíquica es producto y causa de sus labores prestados. Es decir, por un lado manifestó que la enfermedad que sufría era inculpable y por el otro declara que tenía carácter laboral, por lo que a más de ser contradictorio en el relato de los hechos, denota la mala fe en el reclamo, ya que busca obtener beneficios que no le corresponden, ya que, o es una enfermedad profesional o es enfermedad inculpable, pero no puede considerarse que la supuesta enfermedad de la trabajadora obedece a ambas categorías, y por ende no pueden proceder ambos reclamos.

Sobre el contrato a tiempo parcial expresa que dicha modalidad está prevista en el art. 92 de la LCT, en el cual el trabajador presta labores en jornadas reducidas y por lo cual procede el pago en proporción a las horas trabajadas por el mismo. Manifiesta que como se puede observar del contrato ofrecido por su parte, el mismo se realizó bajo la modalidad “a tiempo parcial”, respetando las cargas horarias inferiores a las 2/3 prescriptos por dicho art. 92 de la LCT, por lo que el reclamo de diferencias por este rubro no debe proceder.

Expresa que existe una resolución de la Secretaría o Ministerio de Trabajo de la Nación que homologó un acuerdo salarial para los empleados de comercio, de donde surge que la no aplicación del 92ter de la LCT surge del art. 8° porque no solo habla que el régimen de la jornada laboral es de 6 horas diarias y 36 semanales, sino que hace expresa referencia al art. 198 LCT que regula el contrato de trabajo de jornada reducida, que es distinto que el contrato de trabajo a tiempo parcial del 92ter, por lo que, teniendo en cuenta dicha norma, considera que resulta aplicable el art. 198 LCT puesto que en los call centers, la jornada máxima legal de la actividad es de 36 horas semanales, no debiéndose abonar el art. 92 ter de la LCT. Cita jurisprudencia aplicable.

Finaliza su escrito de responde fundamentando la improcedencia de la aplicación de la tasa activa, de los rubros reclamados y la solidaridad planteada; solicitó la aplicación de las leyes 24307 y 24432 y decreto 1813/92; ubicó la documental laboral y contable conforme el art. 61 CPL; hizo reserva del caso federal; dejó planteada la plus petitio inexcusable y desconoció la documental ofrecida por la parte actora consistente en 14 TCL remitidos por la actora, acta de nacimiento de Santiago Ferrer, certificados médicos de fecha 09/04/16, 09/05/16, 08/06/16, 20/03/16, 29/02/16, 26/02/16 y 08/01/16.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA - TELECOM PERSONAL S.A.: a fs. 101 se apersonó el letrado José García Pinto (h) adjuntando Poder General para Juicios (fs. 97/100) para actuar en nombre y representación de Telecom Personal S.A. y contestó demanda solicitando se rechace la misma con expresa imposición de costas a la actora.

Luego de negar en general y en particular los hechos invocados por la trabajadora en su escrito inicial, dio su versión de los hechos manifestando que su mandante desconoce si hubo entre la Sra. Ferrer y Citytech S.A. algún vínculo de naturaleza laboral, por lo que las características de la misma como así también las circunstancias en las que se habría producido el distracto laboral son totalmente extrañas para su representada.

Dejó planteada las defensas sustanciales de Falta de Acción y Falta de Legitimación Sustancial Pasiva, expresando que lo cierto es que la actora jamás trabajó para la empresa Telecom Personal S.A. en relación de dependencia o de cualquier otro modo. De igual modo, en el hipotético caso de que la relación con Citytech S.A. se fuera acreditada, Telecom carece de toda responsabilidad solidaria respecto a la misma, ya que la actividad que desarrolla Citytech no constituye actividad normal y específica propia de Telecom, sino simplemente una actividad accesoria de éste, y por lo tanto, exenta de la responsabilidad establecida en el art. 30 de la LCT; expresando que el fundamento de tal conclusión es que entre Telecom y Citytech existe una vinculación comercial de naturaleza contractual y los servicios que brinda ésta última no constituyen una “faceta de producción” de Telecom, ya que la actividad principal consiste en proveer del servicio de comunicación móviles, la cual se completa perfectamente sin la actividad prestada por Citytech S.A., circunstancia que demuestra su carácter accesorio y no esencial en el proceso productivo de la empresa; tampoco existió una unidad técnica de ejecución entre su mandante y la contratista Citytech, requisito indispensable para la aplicación del art. 30 de la LCT.

Finalizó su escrito de contestación haciendo reserva del caso federal y se rechace la acción intentada en su contra.

APERTURA A PRUEBAS: la causa fue abierta a pruebas a fs. 216, al solo fin de su ofrecimiento.

AUDIENCIA ART. 69/71 CPL: A fs. 232 glosa acta de audiencia de conciliación el letrado apoderado de la parte actora, y el apoderado de la demandada, no así la de la parte codemandada, y al no haber conciliación, se procedió a proveer las pruebas presentadas oportunamente.

INFORME ART 101 CPL: El actuario informó sobre la actividad probatoria mediante presentación digital de fecha 12/08/22.

INCIDENTE DE HECHO NUEVO: Mediante sentencia de fecha 09/05/22 se aceptó el incidente de hecho nuevo sustanciado por la demandada, quedando en estado de ser resuelto en esta sentencia.

ALEGATOS Y AUTOS PARA SENTENCIA: La parte actora presentó sus alegatos mediante actuación digital de fecha 21/09/22. La demandada hizo lo propio mediante presentación digital de fecha 29/09/22 y la codemandada lo hizo en fecha 26/09/22, quedando los autos en condiciones de ser resueltos.

CONSIDERANDO

ACLARACIÓN PRELIMINAR:

Antes de ingresar al examen resolución de la presente sentencia de fondo, debo puntualizar que todo el trámite de la esta controversia fue sustanciado por las normas del CPL y con la aplicación supletoria de la ley 6176 y sus modificatorias. Por lo tanto, lo primero que debo puntualizar es que por imperio de lo normado en el Art. 822 CPCCT de la ley 9531 y sus modificatorias, la presente sentencia será resuelta conforme a la normativa anterior; es decir, el CPL y con la aplicación supletoria de la ley 6176 y sus modificatorias; por cuanto se trata de una juicio íntegramente sustanciado a la luz de los mencionados digestos normativos y se encuentra solamente pendiente el dictado de la sentencia; razón por la cual, corresponde dictar resolución aplicando el articulado de los mismos.

I. HECHOS RECONOCIDOS POR LAS PARTES: Conforme los términos de la demanda y su responde, constituyen hechos admitidos por las partes y, por ende, exentos de prueba:

a) La existencia del contrato de trabajo que vinculara a la actora Ferrer María Belén, con la razón social demandada Citytech S.A..

b) La fecha de inicio del contrato el día 07/10/13.

c) La categoría de “Administrativo B” conforme CCT 130/75 que detentaba la actora. Corresponde aclarar en ésta punto que si bien la trabajadora reclamó que se encontraba incorrectamente registrada como “Administrativo A”, debiendo ser registrada como “Administrativo B”, lo cierto es que en su escrito de contestación, Citytech S.A. reconoció de manera asertiva que la Sra. Ferrer se encontraba registrada como “Administrativo B”. Así, dijo expresamente *“[] La verdad de los hechos es que la parte actora se desempeñó cumpliendo tareas para mi mandante* ***en la categoría de AGENTE ADMINISTRATIVO B*** *[]”* y *“[] La actora trabajó seis horas por día durante cinco días a la semana con descansos los viernes y lunes, cumpliendo tareas como agente, encuadrada en la* ***categoría administrativo B conforme CCT 130/75*** *[]”*. Lo destacado me pertenece;

d) La jornada laborada por la actora de 6 horas diarias, 5 días a la semana. En cuanto a la extensión de la misma, considero que corresponde aplicar el art 60 CPL atento a la falta de versión de los hechos de la demandada. y tener por no controvertido que la actora se desempeñó en una jornada

que comprendía los días martes, miércoles, jueves, sábados y domingos de 19 a 1hs, coincidiendo dicho extensión laboral (jornada nocturna) con el ítem “adicional nocturno” que se le abonaba a la trabajadora en los recibos de haberes adjuntados por las partes;

e) El despido indirecto configurado por la actora mediante TCL de fecha 11/04/16 y recepcionado por la demandada en fecha 13/04/16 conforme informe del Correo Oficial glosado a fs. 258, teniéndose a ésta última fecha (13/04/18) como de distracto atento a la teoría recepticia imperante en la materia.

II. CUESTIONES CONTROVERTIDAS O DE JUSTIFICACIÓN NECESARIA:

En mérito a todo lo expresado precedentemente, la forma que se trabó la Litis, entiende este sentenciante que corresponde determinar los puntos controvertidos que se deberán decidir; esto es aquellos hechos sobre los que existe controversia entre las partes; y por tanto, requieren un previo análisis de la plataforma fáctica de autos, para poder así llegar a dilucidar la verdad material y objetiva, encuadrando los supuestos probados dentro de las normas aplicables al caso concreto, para dirimir la controversia.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que debo pronunciarme, conforme el art. 265 inc. 5 del CPCCT (supletorio) son las siguientes**:**

1. Incidente de hecho nuevo interpuesto por la demandada.

2. Jornada de trabajo, su encuadre jurídico, extensión y la remuneración respectiva**.**

3. Distracto: si fue con justa causa (justificado) o no, el despido indirecto decidido por la actora.

4. Procedencia, o no, de los rubros reclamados.

5. Solidaridad de la codemandada Telecom Personal S.A.

6. Intereses, costas y honorarios.

III. ANÁLISIS DEL PLEXO PROBATORIO ATINENTE A TODAS LAS CUESTIONES LABORALES:

Atento las probanzas en juicio rendidas a la luz de lo prescripto por los arts. 32, 33, 40, 308 y cc. del CPCC (de aplicación supletoria en el fuero laboral), a fin de resolver los puntos materia de debate, y sin perjuicio que por el principio de pertinencia el juez puede limitar su análisis solamente a aquella prueba que considere conducente, atento los principios de la sana crítica racional, se analiza la plataforma probatoria común a todas las cuestiones propuestas:

PRUEBAS DE LA PARTE ACTORA.

III.1. INSTRUMENTAL: La parte actora a fs. 241 acompaña prueba instrumental consistente en la documentación acompañada con su escrito de demanda.

III.2. INFORMATIVA: A fs. 249/258 glosa informe del Correo Oficial; a fs. 260/283 glosa informe del SEOC; a fs. 285/291 glosa informe del Ministerio de Trabajo.

III.3. INFORMATIVA: ARIAL ML informó lo solicitado a fs. 299/316; el médico psiquiatra Iván Mariani presentó informe a fs. 318/321; el Hospital Padilla remitió informe glosado a fs.323/328; el Registro Civil remitió informe a fs. 330/331.

III.4. INFORMATIVA: no producida.

III.5. INFORMATIVA: a fs. 345 glosa informe del Juzgado del Trabajo de la III° Nominación.

III.6. INFORMATIVA: no producida.

III.7. INFORMATIVA: a fs. 368/393 glosa oficio del Juzgado del Trabajo de la VI° Nominación informando lo solicitado.

III.8. EXHIBICIÓN: la parte demandada exhibió la requerida adjuntándola a fs. 418/443. La parte codemandada contestó la intimación realizada en su contra a fs. 445, por lo que la parte actora

III.9. TESTIMONIAL: la testigo Ortiz Verónica Elizabeth (fs. 453) comparecieron a testificar en tenor del cuestionario propuesto por la parte actora a fs. 449. La misma fue tachada por la parte demandada a fs. 456.

III.10. TESTIMONIAL - RECONOCIMIENTO: no producida.

III.11. TESTIMONIAL - RECONOCIMIENTO: el médico psiquiatra Silvio Iván Mariani compareció a fs. 571 a responder a tenor del cuestionario propuesto por la actora a fs. 563. El mismo no fue objeto de tachas.

III.12. PERICIAL PSIQUIÁTRICA: no producida.

PRUEBAS DE LA PARTE DEMANDADA

III.13. DOCUMENTAL: a fs. 580 la parte demandada ofreció como prueba documental la documental adjuntada con la contestación de demanda.

III.14. RECONOCIMIENTO: la actora compareció a fs. 592 a reconocer la documentación adjuntada por la demandada, habiendo reconocido la totalidad de las mismas.

III.15. PERICIAL CONTABLE: la perito Cinthia Lorena Agüero, presentó la pericia encomendada a fs. 621.

III.16. INFORMATIVA: el SEOC informó lo solicitado a fs. 636/660.

III.17. INFORMATIVA: Arial ML informó lo solicitado a fs. 678/686.

III.18. INFORMATIVA: no producida.

PRUEBAS DE LA PARTE CODEMANDADA.

III.19. CONSTANCIAS DE AUTOS: a fs. 706 la parte codemandada presentó como prueba las constancias de autos y la documental acompañada por las partes.

III.20. INFORMATIVA: Citytech S.A. informó lo solicitado a fs. 716.

IV. VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS. ACLARACIÓN PRELIMINAR: Antes de ingresar al tratamiento y resolución puntual de cada una de las cuestiones o temas controvertidos, considero importante mencionar que, cuando corresponda ingresar al examen, ponderación y valoración de las pruebas, lo haré siguiendo las líneas directrices trazadas por el Máximo Tribunal de la Nación, en el sentido que -como principio- los jueces no están obligados a seguir a las partes en todas las cuestiones que proponen a su consideración, ni a tratar una por una todas las pruebas ofrecidas y producidas, sino tan solo deben analizar y ponderar las cuestiones y pruebas que consideren relevantes o conducentes para la decisión del caso.

En efecto, desde largo tiempo atrás la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, CSJT), ha sostenido -ya en el año 1964- que: "*Los jueces no están obligados a considerar todas las defensas y pruebas invocadas por las partes, sino sólo aquellas conducentes para la decisión del litigio*" (CSJN, in re: "Benítez, Dermidio c/ Compañía Sansinena S.A."; "Damiani, César M. c/ Rapaport, Samuel"; "Fernández, González y Tacconi, S.R.L. c/ MadincoS.R.L."; Torulice o Tortolice, Francisco c/ Blass del Yesso, Domingo", entre otros, años 1964 publicada en Fallos: 258:304).

Este mismo criterio fue reiterado y ampliado en numerosos pronunciamientos posteriores (y aún está plenamente vigente), y deja muy en claro que: *"los jueces del caso no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las pruebas agregadas, sino sólo aquellas que estimen conducentes para fundar sus conclusiones, ni a tratar todas las cuestiones expuestas y examinar los argumentos que, en su parecer, no sean decisivos"* (CSJN - in re: "Ogando, Adolfo -Suc.- c/ Barrenechea, María", 24/03/1977, Fallos: 297:222; "Traiber c/ Club Atlético River Plate" del 04/07/2003, Fallos: 326:2235, entre muchos otros).

Bajo las líneas directrices enunciadas serán abordadas y analizadas -en cada caso- las cuestiones y pruebas producidas en autos, en cuanto resulten conducentes para la resolución del caso.

V. PRIMERA CUESTIÓN: **Incidente de hecho nuevo interpuesto por la demandada.**

V.1. El apoderado de la demandada presentó incidente de hecho nuevo mediante presentación digital de fecha 19/08/20 y solicitó la incorporación de la Resolución -2019-1909-APN-SECT*MPYT, por la cual se dispone la Homologación del convenio Colectivo de trabajo entre la Sociedad de Obreros y Empleados de Comercio y Citytech S.A.

Manifiesta que la importancia de la firma del convenio suscripto entre Citytech SA y SEOC y la homologación del mismo por parte de la Secretaria de Trabajo del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación, radica específicamente en que fija las condiciones especiales en las que se desarrollan las labores de los trabajadores a cargo de la parte demandada en autos.

Sostiene que el Art 4 Inc. B del convenio suscripto entre su mandante y el Sindicato de Empleados y Obreros del Comercio, el cual fue ratificado por FAECYS, prevé que los trabajadores registrados en la Categoría 4 del presente convenio, poseen una jornada laboral de 36 horas semanales, siendo dicha extensión considerada como jornada a tiempo completo. El Art 9 del mismo convenio, prevé las escalas salariales establecidas para los trabajadores a "tiempo completo", incluyendo a los trabajadores registrados en la categoría aludida en el párrafo anterior, lo que determina que no pueden aplicarse las escalas salariales del CCT 130/75 sino las del convenio que en este acto se adjuntan.

Agrega que el convenio fue celebrado el día 14/08/17, fecha desde la cual el mismo alcanza vigencia y aplicación plena, tal y como surge de los recibos de haberes emitidos posteriormente a la firma del presente. Lo que se denuncia como hecho nuevo en este caso es la homologación del mismo y la aprobación por parte de la autoridad administrativa, por lo cual, en caso que las remuneraciones de los trabajadores sean coincidentes con lo estipulado en el Convenio homologado que se adjunta, lo cual claramente sucede en el caso que nos ocupa, e trabajador no tiene ningún argumento válido para reclamar diferencias salariales en base al Art 92 ter LCT, ni en base a ninguna otra normativa.

Por último sostiene que esta homologación convencional efectivizada por la máxima autoridad en el orden de las negociaciones colectivas, reafirma la representatividad del SEOC como único Sindicato con Personería Gremial, con aplicación en la actividad y principalmente en Citytech S.A.

V.2. Corrido traslado de ley, la parte actora contestó solicitando su rechazo por en cuanto resulta improcedente por cuanto en nada se relaciona ni afecta en absoluto a la presente causa atento a

que la homologación del acuerdo colectivo con el SEOC es muy posterior a la finalización de la relación laboral.

V.3. Planteada así las cosas, para resolver la presente cuestión es necesario tener presente lo establecido en los arts. 37 y 38 del CPL que establecen: art 37 "*Oportunidad de invocarlo. Si con posterioridad a la traba de la litis sucediera o llegara a conocimiento de las* ***partes algún hecho o documento vinculado al litigio****, podrá alegarse y probarse por el trámite previsto en este Código para los incidentes, por cuerda separada. El hecho nuevo sólo podrá invocarse ante el Juez del trabajo hasta el vencimiento del plazo probatorio*", y el art. 38 "*Procedencia. Prueba. Sólo se aceptarán como hechos o documentos nuevos los de fecha posterior a la traba de la litis o, en el caso de ser anteriores,* ***cuando se acreditare la imposibilidad de invocarlos o individualizarlos con anterioridad a este acto procesal****. La prueba sobre la existencia del impedimento insalvable se producirá conjuntamente con la del hecho o documento. Si se rechazara el hecho nuevo, el incidente no será agregado a los autos ni considerado en la sentencia*"

Establecido el marco legal sobre el que se debe resolver el presente incidente, analizando las constancias de autos observo que el demandado cumplió con el art. 37 del CPL al haberlo presentado con posterioridad a la traba de la litis, y al haber sido aceptado mediante sentencia de fecha 09/05/22, *no obstante ello, considero que el planteo introducido como "hecho nuevo" no puede ser receptado* y debe ser rechazado atento a que el mismo fue homologado posteriormente a la finalización de la relación laboral entre las partes, **por lo que el mencionado hecho no tuvo incidencia en el contrato de trabajo.**

Así, y conforme surge de las constancias de autos, la resolución que homologó el Acuerdo de empresa entre Citytech S.A. y el Sindicato de Empleados y Obreros del Comercio (SEOC) fue realizada en fecha 23/10/19 y notificada el día 19/12/19, por lo que mal podría pretender la parte demandada aplicar un convenio de fecha posterior al despido configurado por la actora en fecha 13/04/16.

Es importante tener presente que la ley 14.250, que rige las convenciones colectivas de trabajo celebradas entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial" (Art. 1 ley 14.250), y las normas originadas en las mismas, que sean homologadas por la autoridad de aplicación, se aplicarán a todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran y a todos los empleadores, invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias (Art. 4 ley 14.250). También existen convenios de empresa pero la ley establece que deberán ser registrados sin que configure un requisito su homologación.

En el ordenamiento jurídico argentino, los convenios colectivos adquieren eficacia general desde el momento de su homologación (Mugnolo, Juan Pablo "Estructura de la Negociación Colectiva" en Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo VII, Dir. Mario Ackerman). El artículo 4 de la ley 14250 establece que será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.

Según enseñaba el Maestro Krotoschin, la homologación es un instrumento del gobierno para controlar el sistema de convenciones colectivas y que el convenio colectivo no dé lugar a situaciones disvaliosas (Tratado práctico de derecho del trabajo, 2° Ed. Depalma, Buenos Aires, 1985, p 737). Es un acto que refrenda y convalida lo resulto por las partes sin posibilidad de modificar o alterar el contenido. Por su parte, el Dr. Lorenzetti, entiende que el acto homologatorio le "pone el traje de ley" al convenio colectivo (Convenciones colectivas de trabajo, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 1988, p. 138).

En definitiva, es la homologación del convenio colectivo -mediante acto administrativo del Ministerio de Trabajo- la que genera el efecto de tornarlo obligatorio y de aplicación con efectos "erga omnes";

consecuentemente, mal podría pretender la demandada, aplicar -a una relación laboral extinguida- un convenio colectivo que -al momento de dicha extinción, no estaba homologado (ni publicado); y por tanto, carecía de vigencia.

Así lo ha establecido la jurisprudencia, que comparto, cuando dijo: *"El mentado convenio N°1622 que fuera suscripto entre el S. y C., no reviste el más mínimo análisis en los autos del rubro,* ***toda vez que fue homologado una vez concluida la relación laboral de las partes intervinientes en el presente juicio, por lo que deviene inoficioso expedirme sobre la constitucionalidad o validez de éste cuando en autos no es aplicable, toda vez que las leyes tienen eficacia hacia adelante, no en forma retroactiva, situación que ya fuera resuelto en la incidencia oportuna****.* (CÁMARA DEL TRABAJO - Sala 5 LEIVA NUÑEZ GEORGINA NATALIA Vs. CITYTECH S.A. S/ COBRO DE PESOS Nro. Expte: 387/19, Nro. Sent: 107 Fecha Sentencia 07/07/202).

V.4. En consecuencia, considero que corresponde rechazar el hecho nuevo que se intentó introducir al debate, toda vez que el convenio de empresa antes referido (objeto del hecho nuevo), **no estaba ni homologado, ni publicado, a la fecha de la extinción del contrato de trabajo** (de la parte actora); y por tanto, **ninguna incidencia puede tener en el resultado del litigio**; correspondiendo rechazar el mismo. Así lo declaro.

VI. SEGUNDA CUESTIÓN: Jornada de trabajo, su encuadre jurídico, extensión y la remuneración respectiva.

VI.1. La actora manifestó que su jornada era de 30 horas efectivas semanales, distribuidas en 6 horas diarias durante 5 días a la semana. Asimismo, expresó que la demandada le abonaba un salario determinado en la proporción que representan 30 horas semanales respecto a las 48 horas establecidas por la normativa general. Así, considera que dicha forma de liquidar resulta contraria a las expresas previsiones de la Resolución N° 782/2010 del Ministerio de Trabajo de la Nación (art. 8°) y del artículo 92 ter de la LCT, integrando con tales normas la interpretación que cabe consignar el art. 198 LCT. Explica que la primera norma establece una "jornada habitual de actividad" en 6 horas diarias y 36 semanales, agregando que la jornada que supere dicho tope debe ser considerada como extraordinaria y abonarse con los recargos previstos por la LCT. Tal reducción es expresamente lo que prevé el art. 198 LCT, que autoriza este mecanismo sin hacer ningún tipo de alusión a una correlativa reducción salarial. Es por ello que las 32 horas y 40 minutos semanales trabajadas por la actora superan la proporción prevista por dicha norma (cuyas 2/3 partes ascienden a 24 horas semanales) y tornan aplicable el precepto legal expreso que contiene la norma y obliga a la empleadora al pago del salario por jornada completa.

VI.2. Por su parte, la demandada sobre el contrato a tiempo parcial expresa que dicha modalidad está prevista en el art. 92 de la LCT, en el cual el trabajador presta labores en jornadas reducidas y por lo cual procede el pago en proporción a las horas trabajadas por el mismo. Manifiesta que como se puede observar del contrato ofrecido por su parte, el mismo se realizó bajo la modalidad "a tiempo parcial", respetando las cargas horarias inferiores a las 2/3 prescriptos por dicho art. 92 de la LCT, por lo que el reclamo de diferencias por este rubro no debe proceder. Expresó que existe una resolución de la Secretaría o Ministerio de Trabajo de la Nación que homologó un acuerdo salarial para los empleados de comercio, de donde surge que la no aplicación del 92ter de la LCT surge del art. 8° porque no solo habla que el régimen de la jornada laboral es de 6 horas diarias y 36 semanales, sino que hace expresa referencia al art. 198 LCT que regula el contrato de trabajo de jornada reducida, que es distinto que el contrato de trabajo a tiempo parcial del 92ter, por lo que, teniendo en cuenta dicha norma, considera que resulta aplicable el art. 198 LCT puesto que en los call centers, la jornada máxima legal de la actividad es de 36 horas semanales, no debiéndose abonar el art. 92 ter de la LCT.

VI.3. Así las cosas, la controversia esencial entre las partes versa sobre la calificación jurídica de la "jornada de trabajo" que cumplió la Sra. Ferrer, para lo cual se torna necesario analizar el sistema diseñado por la Ley de Contrato de Trabajo.

En este sentido, la Corte Suprema de Justicia de la Provincia en las causas "*Concha Alejandro Miguel vs. Walmart S.R.L. s/Cobro de pesos*", Sentencia nro. 1297 de fecha 05/09/2017; "Jiménez Vanesa Patricia vs. Centros de Contactos Salta S.A. s/ Cobro de Pesos", Sentencia nro. 110 de fecha 20/02/2018; y, en la más recientemente causa: "Casado María Sofía c/Citytech S.A. y Telecom Personal S.A. s/Cobro de Pesos", Sentencia nro. 1615 de fecha 13/09/2019, se expidió sobre el tema en debate, en su relación con el alcance de lo normado en los artículos 92 ter y 198 de la LCT, descartando la existencia de un supuesto de concurrencia conflictiva.

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

Destacó que cuando se realiza una reducción de los máximos legales mediante alguna de las fuentes autorizadas por el art. 198 de la LCT, con virtualidad para repercutir de modo general en las relaciones laborales de los trabajadores de determinado sector o actividad, no se está haciendo más que fijar un nuevo tope máximo para la jornada de ese sector o actividad en particular, definiendo una jornada habitual específica.

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

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

En relación a este tema se pronunció -además de los fallos del Máximo Tribunal antes mencionados- la Excma. Cámara Laboral, Sala V, en los autos caratulados: "Díaz Mauricio Gabriel vs. Atento Argentina S.A. s/Cobro de Pesos" (sentencia de fecha 30/07/18). En dicho pronunciamiento, en el voto de la Dra. Bisdorff se señaló que la jornada habitual para los trabajadores de las compañías de call center es de 6 horas diarias y 36 horas semanales y en

función de este parámetro debe juzgarse si en el caso concreto se supera el tope de las 2/3 partes previsto en el art. 92 ter de la LCT. Explicó que para estos casos las 2/3 partes de la jornada habitual equivale a 24 horas semanales, por lo que para entender que un trabajador de call center cumple una jornada a tiempo parcial (art. 92 ter de la LCT) tendría que trabajar por debajo de las 24 horas semanales.

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

Lo señalado evidencia que mediante una de las fuentes autorizadas por el art. 198 de la LCT se redujo el máximo legal para la actividad de call center, de 8 horas diarias o 48 semanales a 6 horas diarias o 36 horas semanales, siendo este último tope la jornada habitual y propia de la actividad. Es decir, se puede concluir que en la actividad propia que nos ocupa (operador de centros de contacto o telemarketer), la jornada de 6 horas diarias y 36 semanales, es ni más ni menos, que la jornada habitual y máxima legal para todos los trabajadores "operadores" de empresas de call center.

Sobre esta base, todo trabajador/a que cumple esa carga horaria (o una que supera o iguala las 2/3 partes de la misma) se halla vinculado por un contrato a tiempo completo y -como tal- tiene derecho a percibir el total de la remuneración prevista en la escala salarial aplicable para la categoría profesional que revista.

En tal sentido se ha dicho que no luce razonable, justo ni equitativo tomar el salario correspondiente a un convenio colectivo que comprende numerosísimas actividades, como es el 130/75, y luego aplicarle la proporcionalidad con relación a la jornada que pretende calificar como reducida cuando a la vez admite que esa jornada es la normal y habitual de la actividad call center (CNAT, 2011, "Rumán Edgardo Abel c/Teletech Argentina SA s/Despido". Expte. 50624/10.)

También se ha considerado que*: "Si la jornada laboral de los que cumplen tareas de "call center" es de 36 horas, la remuneración no podrá ser otra que la correspondiente a la categoría profesional prevista por la CCT 130/75. Otra solución implicaría una quita proporcional a quienes cumplen esa labor para justificar el pago de una jornada reducida como si se tratara de una jornada a tiempo parcial cuando, en el caso, fue admitido por la propia empleadora al contestar agravios, que se trata de la jornada habitual y completa, en tanto que la actora trabajaba 33 horas de las 36 semanales previstas conforme a la Resolución Ministerial 782/10"* (CNAT sala X, sentencia de fecha 14/08/2014 in re Ferrán Amarilla, Romina Guadalupe vs. Clienting Group S.A. y otro s/ Despido).

VI.4. Ahora bien, se encuentra reconocido por ambas partes que la actora laboraba **una jornada de 30 horas semanales**, superando así la proporción de 24hs. semanales antes referida; esto es, siendo superior a las 2/3 partes de la misma, conforme los parámetros que emanan del art. 92 ter de la LCT.

En ese orden de ideas, también cabe destacar también que La Corte en la mencionada causa "Jiménez vs Atusa" consideró que: "*Resulta obvioque si se está frente a un contrato a jornada completa teniendo en miras, claro está, la habitualidad de la actividad), el dependiente tiene derecho a la remuneración plena establecida para su categoría laboral, aunque aquella jornada no coincida con los topes máximos (generales o reducidos por alguna de las fuentes previstas en el art. 198/ LCT*)".

Teniendo presente lo expuesto hasta aquí y, la Doctrina Legal de nuestro Superior Tribunal de Justicia, cabe concluir que la accionante no era una trabajadora con contrato de jornada reducida o

tiempo parcial como lo sostuvo la parte demandada, sino que revestía la condición de trabajadora vinculada a un contrato de trabajo con **jornada completa** por haber cumplido un jornada de trabajo superior a las dos terceras (2/3) partes de la jornada normal y habitual de la actividad (de 36 horas semanales), correspondiendo, por lo tanto, que se le abone íntegramente el importe correspondiente a la "jornada completa" correspondiente a la categoría laboral "Administrativo B2, conforme al CCT 130/75. Así lo declaro.

VII. TERCERA CUESTIÓN: Distracto: si fue con justa causa (justificado) o no, el despido indirecto decidido por la actora.

VII.1. Resta determinar la justificación, o no, del distracto configurado por la actora que puso fin a la relación entre las partes.

Así, la trabajadora manifestó que comenzó con un progresivo deterioro en su estado de salud que la llevó a la consulta de especialistas en el mes de diciembre del año 2015. En fecha 29/12/2016 el propio servicio médico laboral de la demandada Citytech S.A. diagnosticó que no se encuentra en condiciones de trabajar por padecer de un cuadro depresivo ansioso y se le otorgó 9 días de licencia.

Relata que en la madrugada del 03/01/16 la actora intentó quitarse la vida, siendo internada en el Hospital Padilla y permaneciendo en observación por un plazo de 6 días, lo que fue comunicado a la empresa demandada, teniendo recomendación expresa de sus médicos tratantes de no reintegrarse a trabajar; prescripción que la accionada respetó otorgando las licencias médicas correspondientes, hasta que en fecha 26/02/16 la actora intentó presentar certificado médico emitido por su psicóloga Marcela del Valle, quien le prescribía permanecer alejada del lugar de trabajo por 15 días más. Dicho certificado fue negado por ARIAL Medicina Laboral, limitándose a dejar constancia del mismo, destacando que en dicha fecha no se le realizó ningún control médico laboral ni se le notificó alta médica alguna.

Fue ante esa irregularidad que la actora remitió TCL poniendo en conocimiento la situación vivida en ARIAL con el certificado médico, notificándoles que no se encuentra en condiciones para prestar tareas y poniéndose a disposición de la demandada en los términos del art. 210 LCT. Por otro lado, y antes de recibir respuesta al mencionado telegrama, la accionante presentó otro certificado médico que corroboraba su incapacidad para prestar tareas en fecha 29/02/16, que fue recibido por la empresa y negado por ARIAL. Sin perjuicio de ello, a inicios del mes de Marzo del 2016 la actora constató que se le habían descontado de su sueldo de Febrero, 3 días por supuestas licencias injustificadas, no obstante haberse encontrado de licencia en los términos del art. 208 LCT durante todo el mes.

Dicha situación obligó a la actora en fecha 04/03/16 a remitir TCL intimando a que le abonen los días caídos como las diferencias salariales que surgían de la falta de pago de los conceptos correspondientes. Asimismo, intimó a reconocer las licencias médicas concedidas y reiteró su disposición para el control médico previsto en el art. 210 LCT, haciendo reserva de considerarse gravemente injuriada y en situación de despido indirecto en caso de que la demandada se mantenga en la postura y en los incumplimientos señalados.

Relata que el primer telegrama remitido por la actora fue maliciosamente contestado por la demandada mediante carta documento en la que se adujo falsamente que la actora obtuvo alta médica por idéntica patología a la denunciada en fecha 26/02/16 y se la intimó a retomar tareas, surgiendo de dicha misiva que la demandada pretendió desconocer el certificado médico presentado por su mandante, basándose en una supuesta alta médica (ni siquiera se expresó cuanto tuvo lugar la misma) cuya existencia es absolutamente desconocida, ya que jamás se notificó a la actora de la

misma.

La actora, en fecha 21/03/16 remitió TCL rechazando los dichos de la accionada, bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriada y despedida. Sin embargo, la demandada remitió nuevamente en fecha 18/03/16 y 31/03/16 carta documento en los mismos términos que las misivas anteriores, cumpliendo 5 intimaciones consecutivas de abandono de trabajo, sin que la misma haga efectivo el apercibimiento reiteradamente consignado e sus comunicaciones; a lo que la actora intimó, por última vez, en fecha 31/03/18 conforme a las intimaciones ya realizadas, recibiendo en fecha 05/04/16 la misma carta documento de la parte demandada que recibió a lo largo de todo el intercambio epistolar.

Así las cosas, y no obstante a las numerosas intimaciones cursadas, en fecha 08/04/16 la actora advirtió que en su salario del mes de Marzo 2016 se le descontaron 26 días de inasistencias injustificadas, abonándole simplemente la suma de $800,56 en concepto de remuneración bruta. Por tal motivo, y ante la gravísima injuria moral y patrimonial a la que estaba siendo sometida, la Sra. Ferrer hizo efectivo el apercibimiento comunicado y se consideró en situación de despido indirecto en los siguientes términos:

“En la fecha he revisado mi cuenta sueldos y consultado en vtro. sistema mi recibo de haberes correspondientes al mes de Marzo de 2016 y advierto que se me descuenta el salario de 26 días consignándose “inasistencias injustificadas”, reduciendo con ello mi haber bruto de $7.831 a la suma de $800,56 (suma que corresponde al reconocimiento de licencias por enfermedad por 4 días, lo que resulta absolutamente inentendible).

Atento a que vengo intimándolos hace más de 30 días a respetar las licencias médicas concedidas a la suscripta y debidamente notificadas a la empresa, y que en mi último telegrama colacionado los intimé expresamente a reconocer y abonar los salarios conforme art. 208 LCT, los descuentos realizados en mis haberes de éste mes resulta absolutamente ilegítimos y antijurídicos, generando en la suscripta injuria grave que no consciente la prosecución del vínculo laboral ante el absoluto mal trato, discriminación y abandono de persona que su maliciosa conducta implica, aún a sabiendas de mi delicado estado de salud y la imposibilidad de trabajar que ostento. Por lo tanto, haciendo efectivo el apercibimiento comunicado en reiteradas oportunidades y en especial a mi anterior comunicación epistolar, me considero en situación de despido indirecto a partir de la fecha []”.

VII.2. Por su parte, la demandada manifestó que en fecha 29/12/15 la trabajadora presentó un certificado médico por 30 días, el cual, una vez controlado por la empresa en cumplimiento del art. 210 LCT, fue validado y la licencia otorgada conforme a derecho. Durante la misma, ante la presentación de un nuevo certificado, su parte tomó conocimiento de la internación de la actora entre el 03/01/16 y el 06/01/16. En fecha 18/01/16 la empleada fue citada nuevamente a ARIAL a los fines de evaluar su evolución de la enfermedad.

En fecha 27/01/16, la actora presentó nuevamente certificado médico solicitando una nueva licencia por 30 días, el cual, una vez controlado por Arial en cumplimiento con el art. 210 LCT, se le reconoció nuevamente la licencia y se le otorgó alta médica en fecha 26/02/16. Pese a haber sido dada de alta, y en una cabal muestra de mala fe, la trabajadora no se presentó a trabajar.

Al contrario, la Sra. Ferrer volvió a presentar certificado médico solicitando nuevamente una licencia; ante tal situación su mandante volvió a ejercer su deber de control enviándola nuevamente a ARIAL, quien, a contrario de lo manifestado maliciosamente en la demanda, controló a la actora considerando que la misma se encontraba apta para trabajar, por lo que ratificó el alta médica oportunamente otorgada, y se comunicó a la trabajadora que fue dada de alta y que debía presentarse a trabajar, sin que la misma haya cumplido con la misma, viéndose la empleadora obligada a reiterar la intimación en fecha 10/03/16, 16/03/16, 18/03/16 y 28/03/16, manteniéndose el intercambio epistolar durante todo el mes de marzo, manifestando la empresa que la actora no justificó sus ausencias y que se encontraba apta para prestar tareas. Sin embargo, y pese a las

intimaciones, la trabajadora continuó ausentándose, por lo que su parte pudo haberla despedido por abandono de trabajo, aunque decidió no hacerlo, demostrando una clara muestra de buena fe en aras de continuar con la relación laboral, descontando los haberes por ausencias injustificadas.

Sin perjuicio de ello, la actora intempestivamente decidió cortar el vínculo, y en fecha 11/04/16 procedió a darse por despedida, demostrando que buscó en todo momento darse por despedida para obtener una razón por intentar conseguir beneficios económicos improcedentes a costa de su mandante.

VII.3. De la lectura y análisis del TCL remitido por la actora a fin de comunicar el despido a la patronal, luce acreditado el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el artículo 243 de la LCT, respecto de la forma de comunicación de la decisión de extinguir la relación laboral en términos claros y precisos, en cuanto se identifica con claridad la justa causa invocada.

Nuestro más Alto Tribunal de Justicia local ha dicho que: "*...el art. 243 de la LCT determina como requisito que el despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deben comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Finalmente, la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas no podrá ser modificada ante la demanda que promoviere la parte interesada. Los dos primero requisitos señalados, conciernen a la calificación del acto y sus consecuencias; su inobservancia por parte del empleador transforma al despido en incausado, con las consiguientes responsabilidades indemnizatorias. El tercer requisito -la invariabilidad de la causa del despido- refiere al conocimiento de ésta por parte del sujeto afectado en procura de preservar el principio de buena fe y proteger la integridad del derecho de defensa de la parte denunciada, a fin que no sea sorprendida en el acto de traba de la litis, con la invocación de motivos distintos a los consignados en la comunicación documentada del distracto. Sobre el particular, se ha dicho que constituye una carga del empleador especificar con claridad, al comunicar el despido, la justa causa en que se funda, ya que de no ser así no tendrá luego la posibilidad de alegación o complementación en el juicio"* (CSJT, Roldan Adriana Dolores vs. Instituto San Pedro S.E 1019 s/ Cobro de Pesos, 13.11.2006).

Por otro lado, la gravedad de la injuria que se invoca en sustento del despido debe ser analizada objetivamente, es decir, independiente de la apreciación subjetiva de las partes y su valoración es privativa del juez, la que debe ser analizada desde un punto de vista cualitativo o cuantitativo.

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

De otro modo, se ha definido la injuria como un acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo laboral. Asimismo, se ha considerado que tres son los presupuestos de hecho que deben concurrir para considerar que se ha producido injuria laboral: un comportamiento antijurídico, manifestado como incumplimiento de una obligación expresa o implícitamente impuesta por la naturaleza del vínculo laboral a la parte a la que se dirija el reproche; la imputabilidad de tal inobservancia a la parte que se considere incumplidora; la afectación de la relación de trabajo. (conforme Ackerman, Mario E. "*Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria*". Procedimiento Laboral III. Rubinzal- Culzoni Editores, Año 2008 / N° 1 / Pag. 87/96. Según la jurisprudencia, la injuria que es específica del derecho del trabajo, para erigirse en justa causa de

despido, debe consistir en un incumplimiento de tal magnitud, que pueda desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el Art. 10 de la L.C.T., teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad (en tal sentido: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 31/3/2010 "*Frías, Cintia Vanina vs. Chang Ki Paik y otro*", DT 2010 (junio), 1493).

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

En materia laboral, el posicionamiento que las partes adopten en la etapa extrajudicial de intercambio telegráfico, con referencia a las que en definitiva se constituyen en causales extintivas del vínculo, adquieren fijeza definitiva, por así imponerlo el artículo 243 de la LCT, debiendo analizarse con detenimiento el contenido de los emplazamientos y de los eventuales silencios (ver Ojeda, Raúl Horacio. Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y concordada. Ed. Rubinzal-Culzoni, 2011, T. III, p. 389).

VII.4. Aclarados tales conceptos, y adentrándome al análisis de las constancias de autos y de las pruebas aportadas por las partes, es importante puntualizar que el núcleo central del debate (según advierto de la posición mantenida y los puntos controvertidos entre las partes), *está en examinar si la decisión de extinguir el vínculo laboral por parte de la actora por el pago insuficiente y completo del salario de marzo 2016 afirmando que previamente había intimado a que le abonen los mismos en los términos del art. 208 LCT, luce justificado*. A tal fin deviene necesario analizar los hechos sucedidos y probados previos al distracto -porque se advierte que la actora invocó y remitió intimaciones anteriores al despido a la patronal- para, luego, determinar si la causa invocada por aquella resultó ajustada a derecho.

VII.4.a) Lo primero que debo destacar es que, a partir de las postulaciones de las partes, **se encuentra reconocido que la actora se encontraba de licencia médica el mes de enero de 2016**, habiendo sido dada alta -según los dichos de la demandada- en fecha 26/02/16.

Asimismo, esta última situación (alta otorgada por ARIAL, a partir del 26/02/2016), se acreditó mediante el informe de Arial Medicina Laboral producido en el cuaderno de pruebas N° 3 de la actora (fs. 299/316) de donde surge que la Sra. Ferrer presentó certificado médico por 30 días el 27/01/16, siendo la **fecha de reintegro el 26/02/16** (ver fs. 315).

VII.4.b) Por otro lado, si bien la demandada desconoció la documental adjuntada por la actora, en especial el certificado médico de fecha 20/03/16 (fs.59), lo cierto es que a fs. 571 compareció el Dr. Silvio Iván Mariani y reconoció el mismo como de su auditoría. Dicho certificado médico tiene sello de recepción esa misma fecha (20/03/16) por Teleperformance.

VII.4.c) Del extenso intercambio epistolar sucedido entre las partes -iniciado con el TCL del 26/02/16- surge que la accionante comunicó a la demandada mediante diferentes telegramas las prórrogas a la licencia médica que venía gozando, prescripta por su médica particular, transcribiendo en ellos la prescripción médica pertinente y alegando que la empresa Arial se negó a recibir los certificados médicos y que, por ello, debió comunicar por TCL las mismas. Se constata, asimismo, que todas las comunicaciones de la trabajadora fueron rechazadas sistemáticamente por la accionada, quien invocó que la misma tenía alta médica a partir del 26/02/16.

Así, puede observarse lo siguiente:

- Mediante TCL de fecha 26/02/16 comunicó: *"En el día de la fecha 26.02.2016 presenté en la empresa certificado emitido por mi psicóloga Marcela del Valle emitida en igual fecha, en el que se me prescribe lo siguiente: "La paciente Ferrer, María Belén, DNI 31.426.004 de 30 años de edad se encuentra en tratamiento psiquiátrico y psicológico por un cuadro depresivo ansioso (F41.2). Recomiendo permanezca alejada del lugar de trabajo por el transcurso de 15 (quince días)". Dicho certificado fue recibido por la empresa y se me indicó que lo presente por ante la empresa ARIAL Medicina Laboral, donde se negaron a recibirlo y me expresaron que solo dejarían constancia del mismo, sin que me atienda ningún médico y sin realizarme evaluación médico/psiquiátrica de ningún tipo []"*

- Dicho TCL fue rechazado por CD de la demandada de fecha 03/03/16, negando los dichos de la actora respecto a ARIAL y que no se le haya realizado control alguno a la trabajadora, aduciendo que a la misma ya se le había dado de alta por idéntica patología a la denunciada en fecha 26/02/16, por lo que al no haber ningún impedimento psicofísico para desempeñar sus tareas normales y habituales, la intimó en los términos del art. 244 LCT para que en un plazo de 48hs. se reintegre a su puesto de trabajo y cumpla con su débito laboral bajo apercibimiento de considerarla incursa en abandono de trabajo.

- Mediante TCL de fecha 04/03/16 la actora informó que constató en su recibo de haberes de Febrero que se le descontaron ilegítimamente 3 días por supuestas faltas injustificadas cuando en realidad, cuando se encontraba de licencia médica prescripta, por lo que intimó en los términos del art. 208 LCT a que le abonen las diferencias salariales correspondientes. Asimismo, intimó a que le reconozcan las licencias concedidas, notificando que se encontraba a disposición de la empleadora a fin de que ésta ejerza las facultades de control previstas en el art. 210 de la LCT. Todo ello, lo intimó bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriada y en situación de despido.

- Por telegrama de fecha 09/03/16 la trabajadora rechazó la CD de fecha 03/03/16 remitida por la demandada y ratificó su postura asumida en las epistolares remitidas previamente. Asimismo, informó que en ese momento se encontraba en pleno tratamiento psicofármaco y con estricta recomendación de no trabajar, ya que se encontraba en riesgo su vida; intimándolos además a que informen qué médico le dio el alta y el instrumento en donde conste la misma a fin de cursarle intimación para aclarar su accionar y presentar una eventual denuncia ante el Colegio Médico y el SIPROSA. Por último rechazó la intimación del art. 44 de la accionada y volvió a intimar al pago de las diferencias adeudadas a su favor.

- Mediante CD de fecha 10/03/16 la demandada mantuvo -exactamente- la misma postura asumida en la carta documento antes analizada (rechazando la postura de la actora e intimándola a reintegrarse a su puesto de trabajo en los términos del art. 244 LCT).

- En el telegrama de fecha 15/03/16 la actora volvió a rechazar la postura de la demandada, negando haber sido objeto de alta médica alguna, que jamás se le notificó la misma y ni siquiera fue revisada por ningún médico del servicio medicinal, por lo que negó y rechazó que sus ausencias a partir del 26/02/16 hayan sido injustificadas, intimándolos a abonarle sus salarios conforme el art. 208 LCT.

- La demandada, rechazó las intimaciones de la trabajadora, mediante cartas documento de fechas 16/03/16, 18/03/16, 28/03/16 y 05/04/16, en los mismos términos en que se mantuvo durante todo el intercambio epistolar.

- Fue por ello, y ante el descuento indebido en los haberes de Marzo, que la actora terminó dándose por despedida mediante telegrama de fecha 11/04/16.

Ahora bien, realizado el detalle del intercambio epistolar previo al despido, se debe recordar que en la misiva rupturista la trabajadora invocó como causal de extinción la falta de pago del sueldo completo y suficiente de marzo 2016 por afirmar que la accionada le pagó de menos; siendo que había intimado a la demandada por TCL de fechas 04/03/16, 09/04/16, 15/03/16 y 31/03/16 adecue su conducta en ese sentido.

Así las cosas, considero que la trabajadora logró acreditar que gozaba de licencia médica debidamente comunicada a la patronal, de conformidad al art. 209 de la LCT, mediante TCL de fecha 26/02/16 y mediante TCL de fecha 21/03/15 en donde le prorrogaban por 20 días más la previamente notificada. Asimismo, no solo se puso a disposición de la demandada a fin de que ésta realice el control previsto en el art. 210 LCT, sino que intimó a la misma a que individualice al supuesto médico que le habría dado el alta médica para solicitarle aclaratorias y reconocimiento del supuesto instrumento en donde se constató tal situación, sin que la accionada haya hecho nada al respecto.

Por otro lado, conforme el certificado médico de fecha 20/03/16 (fs. 59) -reconocido por el Dr. Mariani y recibido por la demandada conforme sello de recepción- surge que la accionada tenía efectivo conocimiento de la licencia médica de la que gozaba la actora, por lo que -en ese contexcto de situaciones- no podía decidir unilateralmente desconocer las licencias otorgadas por el médico tratante de la actora, y aferrarse a la recomendación de su medicina laboral (ARIAL); y como consecuencia de ello, proceder a realizar **los descuentos en sus haberes por considerar las inasistencias injustificadas**. Es que claramente existía una “divergencia” entre los médicos de las partes; y por tanto, la demandada no podía -actuando de buena fe y con criterio de colaboración y solidaridad que exigen los arts. 62 y 63 LCT- **decidir unilateralmente los “descuentos de haberes” de la trabajadora;** esto es, **sin acudir mínimamente al dictamen u opinión de un tercero, como podría ser una junta médica administrativa o judicial, que dirima esa diferencias**.

Dicho en otras palabras, si bien es cierto que la demandadatenía la recomendación de “**reintegro al trabajo a partir del 26/2/16**”, no es menos cierto que ello **no dejaba de ser una opinión unilateral de su cuerpo médico** (encargado del control de ausentismo), que no coincidía con la posición del médico de la trabajadora (existía discrepancia o divergencia en la opinión de los profesionales que aconsejaban a ambas partes); y por lo tanto, lo que debía realizar la empleadora -insisto, actuando de buena fe y con criterio de colaboración y solidaridad- era acudir a la opinión de un tercero imparcial, como podía ser una “junta médica” (ante la Secretaría de Estado y Trabajo, o incluso ante el Poder Judicial), en lugar de decidir unilateralmente dejar de pagar los haberes de la trabajadora, toda vez que los mismos tienen naturaleza alimentaria, y razonablemente pueden ser su única, o bien la principal, fuente de sustento.

Sin embargo -y conforme surge del intercambio epistolar analizado- la demandada mantuvo inalterable su postura consistente en rechazar la licencia denunciada por la trabajadora, decidiendo unilateralmente y pese a la existencia de divergencia en las opiniones de los médicos de las partes, descontar los haberes de la trabajadora; es decir, dejar de liquidar los haberes, considerando injustificadas las licencias, pese al criterio del médico de la trabajadora, que le aconsejaba seguir de licencia.

Considero -lo reitero una vez más- que si la demandada no estaba de acuerdo con los diagnósticos y/o las licencias médicas (o sus plazos) concedidas a la trabajadora (por su médico tratante), no podía decidir unilateralmente dejar de pagar los haberes, sino que -en todo caso- debió someter esa divergencia, a la decisión de un tercero imparcial; y no lo hizo.

En ese contexto de situaciones, no puedo admitir como ajustada a derecho la conducta de la demanda de proceder unilateralmente a “descontar los haberes de la trabajadora”, sin haber primeramente sometido la divergencia, a la opinión y dictamen de un tercero imparcial.

Dicho en otras palabras, ***al existir un caso de divergencia entre los médicos*** -en el caso de autos, entre los médicos tratantes de la actora quienes prorrogaron las licencias médicas, y entre el médico de ARIAL que le habría dado el alta a la trabajadora a partir del 26/02/16 aconsejando su reintegro-, en lugar de a “rechazar unilateralmente la dolencia” que se la notificaba, *debía acudir a un tercer médico imparcial para que dirima la divergencia entre los profesionales, como podía ser solicitar una junta médica por ante la Secretaría de Estado y Trabajo*, para que dicho organismo sea quien verifique el estado de salud de la accionante y allí se decida sobre la diferencias de criterios de los profesionales de la salud. Es decir, la accionada debía -antes de descontar los haberes de la trabajadora- hacer que un tercero imparcial dirima la divergencia de criterios médicos, no siendo admisible el rechazo unilateral y por telegrama o carta documento, sin haber realizado -como mínimo- esa diligencia ante un tercer médico imparcial; y básicamente, no puede considerarse como un accionar de buena fe (Art. 63), no una actuación como buen empleador, con criterio de colaboración y solidaridad, la de proceder a “descontar los haberes” de la trabajadora, frente a la divergencia de opinión entre los médicos de ambas partes.

El razonamiento mencionado precedentemente surge de la jurisprudencia que comparto y la cual establece que “*[...] frente a las discrepancias entre los criterios médicos de los profesionales del trabajador y del empleador acerca de la aptitud del trabajador para retomar tareas, era el empleador quien debía arbitrar, por encontrarse en mejores condiciones fácticas, una prudente solución para determinar la real situación de su empleado (vgr. designar una Junta Médica con participación de profesionales de ambas partes, requerir la opinión de profesionales de algún organismo público, etc.), obligación que resulta de su deber de diligencia consagrado en el art. 79 de la L.C.T. (CNAT, Sala VII, 17/9/03, “Barbé, José M. c/ Metrovías S.A.”, DT 2004-190; en sentido similar: CNAT, Sala VIII, 31-10-89, “Monzón, Pablo c/ Piso Uno S.A.”, TySS 1990-243)*”.

En igual sentido, y mucho más categórico aún, la Sala Vª de la Excma. Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo, ha tenido oportunidad -en jurisprudencia que comparto plenamente- de sostener lo siguiente: *“A la luz entonces, de los hechos acontecidos y los comportamientos adoptados por las partes -que no resultan aquí objeto de controversia- ciertamente encuentro fundamentos válidos para apartarme de la solución adoptada en primera instancia. En efecto, se encuentran en juego el principio de buena fe (art. 63 , LCT -t.o-) -exigible a ambas partes del contrato de trabajo- y, en este sentido, si bien es innegable el derecho de la patronal a verificar si el accionante se encontraba efectivamente en condiciones de reanudar su prestación, tanto en resguardo del trabajador como de su propia eventual responsabilidad, es evidente que se apresuró a romper el vínculo laboral toda vez que, ante la discrepancia de las opiniones médicas, no pudo decidirse a favor del criterio del médico patronal sin antes acudir a una junta médica oficial o a la búsqueda de una decisión administrativa o judicial que dirima el conflicto (en igual sentido, Sala VIII CNAT del 30-6-86 in re "Lombardini, Miguel C/ Microómnibus Cuarenta y Cinco S.A.", en TySS 1988, pág.650 y Sala I CNAT, sent 94.877 del 27-3-07 in re "Cereda Valeria Verónica c/ ESSO Petrolera Argentina S.R.L. s/ despido"). Frente a la discrepancia sobre la capacidad del demandante para reintegrarse a su puesto de labor, la empleadora tuvo a su alcance y debió agotar otras medidas tendientes a mantener la continuidad del vínculo (arts. 10, 62 y 63 de la L.C.T.) antes que adoptar la decisión de rescindirlo. En consecuencia, encuentro que la actitud asumida por la empleadora devino injustificada e ilegítima”* (CNAT, Sala Vª, Sentencia del 11/04/2013, in re: “Vargas Juan Carlos c/ Consorcio de Propietarios del Edificio Pacheco de Melo 1960”).

También se tiene dicho que: “*el art. 210 de la LCT acuerda al empleador el derecho de control de la enfermedad por el facultativo que éste designe y el empleador que recibe el aviso de enfermedad del trabajador es libre de utilizar o no la facultad de verificar su estado, por lo que si no ejerce este derecho, pierde la posibilidad de cuestionar la aptitud física de su dependiente para trabajar, en tanto no estará en condiciones de aportar una opinión profesional para controvertir la imposibilidad que aquél invocó*” (CNTrab, sala I, 28.11.00, DT, 2001-A-984).

En este contexto de situaciones, y pese a que debía la demandada iniciar y recurrir a un tercero imparcial (por ser quien rechazó las licencias comunicadas por la actora), debo destacar que fue la propia trabajadora, quien advirtiendo que la demandada le rechazaba sus licencias médicas, actuó con colaboración, solidaridad, buena fe y en pro del principio de conservación del empleo, poniéndose siempre -conforme surge de los telegramas analizados- a disposición de la demandada a fin de que ésta ejerza la facultad de control prevista en el art. 210 de la LCT.

VII.5. Consiguientemente de lo analizado, considero que la trabajadora acreditó en la causa judicial que estaba enferma; que comunicó por TCL del 26/02/16 y 21/03/16 a la patronal su enfermedad, el diagnóstico y el plazo de licencia de 15 días, el que fue prorrogado por 20 días más; con lo cual demostró haber cumplido con la debida comunicación de la licencia por enfermedad en los términos del art. 209 de la LCT. Por el contrario, la demandada **no acreditó que haya actuado con criterio de colaboración y solidaridad, ni con buena fe, ya que ante la divergencia entre los médicos de las partes, decidió unilateralmente descontar los haberes de la actora, sabiendo -o debiendo saber- que el salario es el medio de subsistencia de un trabajador**; con lo cual considero que la demandada no adecuó su conducta a los principios enunciados por los Arts. 62, 63 y Cctes. de la LCT, debiéndose considerar infundada y contraria a derecho, la decisión unilateral de proceder a descontar los haberes de la actora. Así lo declaro.

A partir de las conclusiones precedentes, quedó claro que **la trabajadora tenía derecho al pago íntegro de sus salarios por el periodo de licencias médicas comunicadas por ésta.** Así lo declaro.

VII.6. Determinadas las cuestiones precedentes, y retomando a la justificación de la causa del despido indirecto, se constata en la causa que (i) la demandada fue intimada por la trabajadora para que le pague de modo completo y suficiente las diferencias que le correspondían del mes de Febrero 2016 por TCL del 15/02/16, (ii) que se dio por despedida por los descuentos injustificados del salario de Marzo 2016 por supuestas licencias injustificadas; (iii) se constató con los recibos de sueldo de foja 49 (Febrero 2016) y foja 50 (Marzo 2016) que se le pagó de menos por “ausencias injustificadas”; (iv) la accionante acreditó que durante los meses de Febrero y Marzo 2016 estuvo de licencia médica debidamente acreditada a la patronal y, como se declaró; (v) tenía derecho a percibir su salario de modo integro en este periodo en el que estuvo de licencia.

Así las cosas, cabe tener en cuenta que el pago de los salarios configura una de las obligaciones fundamentales (esenciales) del contrato de trabajo, siendo de carácter alimentario y que si el trabajador se encuentra enfermo y comunica su licencia conf. Art. 209 de la LCT, como aconteció en la especie, la demandada debe abonarle el sueldo por el periodo que comprenda aquella licencia; caso contrario, la falta de pago del salario o su pago incompleto constituye injuria suficiente que habilita al trabajador a considerarse despedido.

En este sentido, en un caso análogo al presente, se ha considerado que: “*si el trabajador notificó cada una de las inasistencias, indicando expresamente el lugar físico donde se encontraba, sin que la empleadora ejerciera su derecho de control médico previsto en el artículo 210 de la LCT, esta circunstancia permite entender que consideró justificadas las ausencias del trabajador. Los descuentos de haberes por tales faltas resultaron injustificados y la decisión del actor de retener tareas y finalmente considerarse despedido resulta ajustada a derecho (Arts. 242 y 246, LCT).- DRES.: MERCADO - DOMINGUEZ*”. (Cámara del Trabajo, Sala I, sentencia 36 del 06.03.19 dictada en la causa “Velardez Viviana Vanesa vs. Aegis Argentina SA s/cobro de pesos”).

También se ha dicho que:“Se encontraba comprometido el pago íntegro y oportuno de la remuneración, deber fundamental que recae sobre el empleador (art. 74 de la LCT), cuyo incumplimiento tiene serias consecuencias patrimoniales y morales para el dependiente, dada la naturaleza alimentaria de la obligación insatisfecha. Por ello, **salvo en los supuestos en que la ley expresamente exonere al empleador, no cabe receptar ningún tipo de excepción a esa obligación**

esencial” (cfr. CSJT en autos " García Juan José vs. ABB S.A. s/ Cobro de pesos", sentencia nro. 637 de fecha 11/05/2018). Asimismo, el salario “*constituye substancialmente, una prestación tendiente a proveer el sustento del trabajador y de su familia*” (Fallos: 245:400, 405).

En relación a este tema, la jurisprudencia que comparto, tiene dicho que: “*La* ***falta de pago de la remuneración*** *es -objetivamente-* ***injuriosa****, pues importa el incumplimiento de la obligación principal del empleador, sin que sea necesario demostrar las consecuencias subjetivas que la omisión ocasiona en el trabajador, y mucho menos exigir que se encuentre en condiciones de "extrema necesidad"* (C. Nac. Trab., sala 2ª,30/09/1988- “Alfaro, Juan Pablo v. Estab. Modelo Terrabusi S.A.”).

También, se ha considerado -con criterio que comparto- que: “***La mora del empleador en el pago del salario o la insuficiencia del salario, pese a la intimación fehaciente realizada por la trabajadora, justifica la denuncia del contrato de trabajo por parte de ésta, pues el pago de la retribución constituye la principal obligación a cargo de aquél****.* (C. Nac. Trab., sala 3ª,15/09/1997- Tato Cimarelli, Elena y otro v. Hendycor S.A.) La negrita me pertenece.

Consiguientemente, en virtud de la importancia y naturaleza del salario (en el caso, de Febrero 2016, debidamente intimado y de Marzo 2016 por el cual la actora se dio por despedida), considero que la falta de su pago, o su pago incompleto -como aconteció en este caso- constituye una grave injuria por tratarse de un incumplimiento a una obligación contractual esencial y principal de naturaleza alimentaria, máxime si se tiene presente que la trabajadora se encontraba enferma y comunicó debidamente su enfermedad (o sea, se encontraba en situación de vulnerabilidad). Con lo cual, considero que aquel incumplimiento constituyó una injuria grave y suficiente para la trabajadora, quien extinguió el vínculo justificadamente, resultando -en consecuencia- acreedora de las indemnizaciones que reclama. Así lo declaro.

VIII. CUARTA CUESTIÓN: Procedencia, o no, de los rubros reclamados.

Resuelta la cuestión precedente, corresponde determinar la procedencia y la cuantía de cada uno de los rubros reclamados por el actor, por lo que se procederá a verificar cada uno de los reclamos, para definir su procedencia y cuantificación.

Previo a ello, corresponde determinar la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de los rubros que reclama la accionante, por lo que considero importante puntualizar lo que fue ***expresamente*** reclamado en el escrito de demanda, ya que de sus términos explícitos y del contenido de la contestación respectiva, ha quedado establecido el “thema decidendum” y la respectiva “traba de la litis”, lo que me coloca en la obligación de respetar dichos parámetros (por una cuestión de congruencia), básicamente el de los reclamos concretos y sus planillas respectivas, para evitar caer en excesos que pudieren ser causal de nulidad del pronunciamiento, ya que la CSJN ha tenido oportunidad de ratificar que: “*la vigencia real de la garantía constitucional de la defensa en juicio, reclama el acatamiento del denominado principio de congruencia o correspondencia”* (Fallos: 237:328; 256:504, entre muchos otros); como también ha tenido oportunidad de *descalificar los pronunciamientos judiciales que contienen un claro apartamiento de los términos en que quedó trabada la litis, lo cual se consideró inconcebible dentro de una racional administración de justicia,* según clásica definición dada por la Excma. Corte Nacional en la causa “Estrada, Eugenio” (Fallos: 247:713). Puede verse, en este mismo sentido, “Mansilla, Carlos Eugenia c/Fortbenton Co. Laboratories S.A. y Otros s/Despido” (Fallos: 337:179), sentencia del 06/3/2014).

En ese contexto, se constata que en su demanda, la actora expresamente manifestó a fs. 42: *“Mejor remuneración devengada: la actora devengó una remuneración por jornada completa por superar las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad que tiene por tope 36 horas semanales (art. 92 ter y art. 8° Res. MTSS 782/2010): $13.162,22 (sueldo básico) + $263,24 (antigüedad) + $1.118,78 (presentismo) = $14.544,24 + Adicionales $424,63 (premio eficiencia) + $369,97 (días feriados) + $1.613,24 (adicional nocturno) = $16.952,02”.*

En virtud de lo expuesto, por haber tomado la actora al confeccionar la planilla la remuneración correspondiente a la categoría reconocida en ésta sentencia, integrada **por básico, antigüedad y presentismo**, debo respetar ese parámetro. Respecto a los adicionales reclamados (eficiencia, días feriados y adicional nocturno), del estudio de los recibos de haberes adjuntados por la demandada a fs. 167/184 y del libro de remuneraciones adjuntado por la demandada a fs. 418/443 en el cuaderno de exhibición de la actora, surge que dichos rubros formaron parte de la remuneración normal y habitual de la trabajadora, por lo que considero que los mismos **deben tomarse en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones reclamadas que procedan**, tal y como lo peticiona la parte accionante, en tanto y en cuanto su percepción cumple con las características *de habitualidad y normalidad,* revistiendo claramente el carácter de "remunerativo", por imperio de la ley sustancial misma (Arts. 103, 106 y Cctes. LCT).

Aclaro, al respecto que existen dos normas en las que sustento mi posición, a saber: **a)** en primer lugar, dice el Art. 103 LCT*: "A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo."*. **b)** En segundo lugar, nos dice el Art. 104 LCT, textual y expresamente dice que: "*El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades*". Es decir, la letra misma de la LCT nos indica que el salario puede integrarse con premios, en consecuencia será de carácter remunerativo y conforme lo expuesto precedentemente para calcular el mismo (atento a ser variable) se tomará el promedio que resulte de los últimos meses de sueldo.

En definitiva, la ley sustancial nos indica -como principio- que el premio integra el salario.

Además, y con relación al carácter mensual, normal y habitual que revisten los adicionales, nuestra CSJT sostuvo que "tanto lo habitual como lo normal constituyen adjetivos que se refieren a los rubros que componen el salario, para excluir gratificaciones extraordinarias y otras prestaciones que por su naturaleza no sean susceptibles de ser ganadas todos los meses (DT, 2004-A-21; SCJMza. en Jurisp. de Mza., N° 56, págs. 181/182, entre otros). Según este criterio, en los casos de remuneraciones variables, la mejor mensual normal y habitual a tener en cuenta en la liquidación final, dependerá de la frecuencia con que se perciban los conceptos de ese carácter que la integren. Sobre esta cuestión, se ha dicho que 'la habitualidad implica la persistencia de rubros remuneratorios en la retribución, es decir, la reiteración de pagos por determinados conceptos, puesto que habitual significa, en el texto legal, aquello que se produce con continuidad, que se repite o reitera. Lo normal es aquello que ordinariamente ocurre, y en materia remuneratoria es un término que puede ser conceptualizado en virtud de su opuesto: lo anormal, que sería un ingreso desde todo punto de vista excepcional y que no responde a la forma como se ha desarrollado el contrato' (Etala, Carlos Alberto en Contrato de Trabajo', 4ta. edición actualizada y ampliada, p. 634, Ed. Astrea)" ("Corvalán, José Gerardo vs. Aconquija Televisora Satelital S.A. s/ Cobro de pesos", sentencia N° 817 del 23/8/2007).

Sin perjuicio de ello, corresponde aclarar que en cuanto a los rubros Días Feriados y Premio por Eficacia, al ser rubros variables, se tomará el promedio de los mismos respecto a los últimos 12 meses laborados por la trabajadora para conformar la base de cálculo.

En consecuencia, se deberá tomarse para los rubros mencionados dicha base como base de cálculo el sueldo básico + antigüedad + presentismo + adicional nocturno + premio por eficiencia + días feriados -tomando de éstos dos últimos ítems, el promedio de los últimos 12 meses-, que debió percibir la actora de acuerdo a la escala salarial del CCT 130/75 para la categoría de Administrativo B de jornada completa. Así lo declaro.

Por otro lado, y al momento del cálculo de los rubros que prosperasen en la presente demanda, deberá tenerse presente el monto percibido por la actora en concepto de liquidación final conforme el recibo de sueldo y el cheque adjuntado por su parte a fs. 53.

Corresponde ahora tratar la procedencia -o no- de los rubros reclamados por la actora. Para ello, conforme lo prescribe el artículo 265, inciso 5, del CPCCT (supletorio), se analizarán por separado cada uno de ellos, para lo cual, debe considerarse las disposiciones de la LCT, las características de la relación laboral y la fecha de despido declarados en esta sentencia.

1) Indemnización por antigüedad: Este rubro pretendido resulta procedente ya que la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido indirecto justificado y no consta acreditado su pago. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia. Así lo declaro.

2) Preaviso y SAC s/ Preaviso: Conforme surge de las constancias de autos, el rubro reclamado resulta procedente atento a lo dispuesto por los artículos 231 y 232 de la LCT, pues el despido directo fue declarado injustificado y no consta acreditado su pago. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, conforme las pautas antes mencionadas.

Con respecto a la incidencia del SAC sobre el preaviso, conforme lo establecido por la CSJT en su fallo “Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani” -sent. nro. 107 del 07.03.12- sobre el modo de su consideración, el mismo se lo adiciona en la planilla de cálculos en base a su incidencia sobre el preaviso admitido. Así lo declaro.

3) Integración mes de despido: El rubro reclamado deviene procedente en virtud de que la causa del despido fue declarada justificada; por la fecha en que se extinguió el contrato laboral y por no constar acreditado su pago. Su importe será calculado en la planilla a practicarse en autos, conforme la base ya señalada y previsiones de artículo 233 de la LCT. Así lo declaro.

4) SAC s/ integración mes de despido: En cuanto al SAC sobre la integración mes de despido, en consonancia con los fallos que sustentan los rubros precedentes que consideran al sueldo anual complementario parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad de que su pago está diferido en el tiempo (Art. 122 LCT). Dado que por una ficción legal el despido producido con responsabilidad indemnizatoria, se considera que surte plenos efectos a partir del primer día del mes siguiente, computándose los días faltantes como salarios por integración mes de despido, ese período devengaría SAC conforme el criterio minoritario del Plenario n° 322 Tulosai (02/04/2010), doctrina de la CSJT en Pesoa Alfredo y otros vs. SADAIC s/cobros (sent. 840 del 13/11/1998) ...en atención a que dicho concepto forma parte de la indemnización sustitutiva de preaviso (art. 233 2° párrafo LCT)" y más recientemente en Luna Gabriel vs. Castillo SACIFIA (sent. n° 835 del 17.10.13). En tal sentido, el segundo párrafo del art. 233 reza: ...Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.... De este modo, resulta procedente su pago, cuando el despido no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los Arts. 232 y 233 de la LCT. Así lo declaro.

5) Haberes mes despido: corresponde el pago del presente rubro atento a que no consta acreditado su pago al haberse determinado que las ausencias de la trabajadora en cuanto las licencias médicas gozadas se encontraban justificadas. Así lo declaro.

6) SAC proporcional 1° semestre 2015: la actora tiene derecho a estos conceptos en virtud de lo previsto en los arts. 121, 122 y 156 de la LCT, pero en la proporción pagada de menos conforme

recibo de haberes de fs. 53, y su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, conforme las pautas antes mencionadas.

7) Vacaciones no gozadas: el presente rubro no puede prosperar atento a que del estudio del recibo de haberes de liquidación final glosado a fs. 156, surge que dicho ítem fue liquidado de manera correcta. Así lo declaro.

8) Salarios arts. 208/213 LCT: el presente rubro deviene procedente atento a que, si bien el despido fue configurado por la trabajadora, lo cierto es que el mismo resultó justificado conforme a lo tratado en la tercera cuestión de ésta sentencia, a lo cual en razón la brevedad en éste acto me remito. En consecuencia, al haberse declarado justificada la causa de despido y atento a que la demandada se negó a reconocer la licencia médica que se encontraba gozando la trabajadora, y al estar expresamente reconocidos los certificados médicos que prescribían dichas licencias por el Dr. Mariani a fs. 571, y siendo que la trabajadora continuó notificando a la empresa de las licencias que debía gozar, incluso luego del distracto laboral, es que considero que la accionada debe ser responsable en los términos del art. 213 y abonar los salarios caídos hasta tanto la trabajadora finalizó con la última licencia otorgada, esto es, los meses de Mayo -atento a que Abril se compensó con la integración me de despido que prosperó-, Junio y hasta el día 8 Julio de 2016, fecha hasta que se extendió la última licencia otorgada y comunicada. Así lo declaro.

9) Multa art. 80 LCT: el presente rubro no puede prosperar atento a que la demandada cumplió con la entrega del certificado previsto en el art. 80 LCT. Ello surge de la documentación adjuntada por ésta, en donde consta que a fs. 160/166 que la Sra. Ferrer firmó los certificados de servicios y de trabajo el día 05/05/16 -esto es, dentro de los 30 días de producido el distracto entre las partes conforme manda la normativa vigente- habiendo reconocido tal situación en la audiencia de reconocimiento producida en el cuaderno de pruebas n° 2 de la accionada, conforme consta en el acta glosada a fs.592. En consecuencia, el presente rubro no puede prosperar. Así lo declaro.

ENTREGA DE CERTIFICACIÓN DE SERVICIOS, APORTES Y REMUNERACIONES DEL ART. 80 DE LA LCT y SOLICITUD DE APORTES PREVISIONALES.

Sin perjuicio de la improcedencia de la multa del art. 80 analizada en el apartado anterior, habiendo sido peticionado expresamente por el accionante en su demanda, corresponde condenar a la demandada a fin de que en el plazo de diez días proceda a confeccionar y entregar una nueva certificación de servicios, aportes y remuneraciones (art. 80 LCT) cuyos datos reflejen la realidad de la relación laboral declarada en esta sentencia, bajo apercibimiento de aplicar astreintes.

Por otro lado, la actora solicitó que se ordene a la demandada a depositar todos los aportes en concepto de aportes previsionales adeudados correspondientes a las diferencias reclamadas, bajo apercibimiento de ley.

Al respecto, teniendo en cuenta lo declarado en esta sentencia, y lo peticionado por la parte actora, corresponde que este Magistrado **remita las actuaciones al Organismo competente (AFIP - DGI), para que realice los trámites administrativos necesarios (determinaciones de deuda), y gestione el ingreso de los fondos adeudados; en la medida que la demandada no hiciere espontáneamente las rectificativas correspondientes, de acuerdo con lo declarado en esta sentencia.**

En consecuencia, firme la presente, y en la etapa de cumplimiento de la misma, se deberán remitir las actuaciones a la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESO PÚBLICOS (AFIP), para que actúe en consecuencia; poniendo a disposición los antecedentes del caso, en la etapa oportuna. Así lo declaro.

10) Multa art. 2 ley 25.323: Como requisito necesario para la procedencia de esta indemnización se exige que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso, a los efectos de

otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales. La mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores mensualizados recién se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, tal como se desprende del juego armónico de los Arts. 128 y 149 de la LCT. Por tal motivo, cabe interpretar que la intimación exigida por la norma legal para que proceda la indemnización del Art. 2 de la Ley 25.323, debe ser efectuada luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, oportunidad en que recién el empleador se encuentra en mora. Este criterio ha sido reiteradamente sostenido por esta Excma. Corte Suprema de justicia de Tucumán, habiéndose establecido como doctrina legal el caso caratulado “Barcelona Eduardo J. Vs. Textil Doss SRL/cobro de pesos”.

Analizada la correspondencia epistolar entre las partes, considero que la intimación exigida por la normativa anterior fue cumplida por la actora mediante telegrama de fecha 21/04/16 (fs. 68). Por lo expuesto, considero que el presente rubro deviene procedente. Así lo declaro.

11) Diferencias salariales: habiéndose determinado que la actora debía estar registrada con “jornada completa” y por tanto, surge que el salario que efectivamente percibió la Sra. Ferrer fue inferior al que le correspondía (según su verdadera jornada laboral de un trabajador de jornada completa, de la categoría Administrativo B del CCT 130/75), corresponde que se le liquiden las diferencias salariales por los períodos reclamados.

Sin perjuicio de ello, corresponde realizar dos aclaraciones: en primer lugar, para el cálculo de las diferencias salariales se tomará los ítems “Básico + Antigüedad + Presentismo” toda vez que los mismos forman parte de la remuneración normal y habitual de los haberes de la trabajadora. En cuanto a los ítems variables (días feriados, adicional nocturno y premio por eficacia) al no haber sido correctamente discriminados por la parte actora en la planilla practicada conforme el art. 55 CPL, considero que los mismos no deben ser tenidos en cuenta para su cálculo. En segundo lugar, respecto a las sumas abonadas (sumas percibidas), voy a tener como percibidos los importes que surgen de los recibos de sueldo incorporados en la litis, y de los periodos que no surgen adjuntos los recibos, los montos indicados por el actor en la planilla de la demanda, atento a la falta de cuestionamiento (o negativa) en forma expresa y puntual, por parte del demandado respecto de las sumas allí indicadas (art. 60 CPL). Así lo declaro.

12) Daño psicológico y físico: en su escrito de demanda, la actora manifestó que atento a las tareas prestadas bajo dependencia de la demandada y la conducta de ésta última previa y posterior al distracto, ocasionaron y agravaron su cuadro psicológico, por lo que solicitó, conforme a los resultados de la pericia médica a realizarse en auto, se fije una indemnización por éste concepto.

De las constancias de autos surge que dicha pericial (ofrecida en cuaderno n° 12, de fs. 573/579), no fue producida en autos; es decir, no se realizó la pericial teniente a probar el daño psicológico invocado por la trabajadora.

Al respecto, es del caso recordar que en esta materia, la indemnización por despido, es “tarifada”; y quién sostiene que esa indemnización es insuficiente, o que sufrió un “daño adicional” (no cubierto por la indemnización tarifada, como podría ser un daño moral o psicológico), tiene la carga de probarlo.

Así las cosas, y dada la falta de prueba del daño psicológico reclamado, concluyo que este rubro no puede prosperar. Así lo declaro.

13) Indemnización por discriminación: en su escrito de demanda, la actora manifestó que si la extinción del contrato de trabajo, en forma contraria a la voluntad del trabajador, de por sí, genera un

daño inmensurable, la ruptura del vínculo en forma concomitante al padecimiento de una accidente o enfermedad, es más gravosa aún: lesiona su autoestima, acarrea estigmatización, afecta su dignidad humana. El despido discriminatorio, explica, es un acto doblemente ilícito que contraria normas internaciones de carácter constitucional y de orden público. El accionar extintivo por razones de salud, genera un daño inmenso para la persona que trabaja, dado que además de la pérdida de la fuente de subsistencia, estigmatiza y produce un sentimiento de inutilidad en la persona que lo sufre.

Así, considera que fue una víctima de **un accionar discriminatorio por parte de la demandada en función de su estado de salud**, premeditadamente dirigido a menoscabar la situación de la actora, empujándola al distracto, con la obvia finalidad económica de no costear los salarios por enfermedad previstos en el art. 208 LCT y deshacerse de una persona por el mero hecho de estar afectada por un padecimiento de salud.

Planteada así la cuestión, lo primero que debo puntualizar que la demandada, tal como quedó probado en autos, contaba con el informe emitido por ARIAL, en el cual se aconsejaba el **"reintegro a la actividad, a partir del 26/02/2016**" (informe antes examinado y valorado); es decir, la demandada contaba con un respaldo de su cuerpo de "asesoramiento laboral" (ARIAL), que fue quién le aconsejaba que la actora estaba en condiciones de "reintegrarse al trabajo, a partir del 26/02/16"; de modo tal, que no puede considerarse que era la demandada la que pretendía "discriminar" a la trabajadora, obligándola a reintegrarse desplegando una actitud persecutoria contra la misma; sino que lo que estaba haciendo, era llevar adelante -bien o mal- el "consejo" o el "asesoramiento" recibido de parte de ARIAL, como su servicio médico de confianza.

En ese cuadro de situaciones, considero que no puede interpretarse que la demandada desplegó un actitud discriminatoria o persecutoria en contra de la actora, dada su enfermedad, sino que "objetivamente" está probado que contaba con un informe médico (de ARIAL - ver fs. 299/316; en particular, informe de fs. 315) que le recomendaba actuar de la manera en que actuó.

Por tanto, considero que en el caso de autos no se dieron los presupuestos necesarios para determinar que el despido de la trabajadora haya sido discriminatorio.

Incluso, agrego que se trató de un despido indirecto; es decir, configurado por la trabajadora. Dicho esto, considero que la demandada no realizó un acto positivo -como conformar un despido directo en contra de la accionante- que me permita analizar si dicha conducta tuvo tintes discriminatorios, o no. Y esta conducta de la demandada (de mantener la posición sobre el reintegro de la actora al trabajo), lo reitero, estaba objetivamente fundada, o motivada, en la información de la empresa de asesoramiento médico contratada a tales fines (ARIAL). Por tanto, no corresponde endilgarle responsabilidad a la demandada, por acatar el "consejo" o el "informe" de su medicina laboral; ya que de proceder de ese modo, se le estaría trasladando a la demandada, las consecuencias del accionar de un tercero (ARIAL).

En otras palabras, el despido fue realizado por la trabajadora, quien pese a que el mismo se declaró justificado, lo cierto es que la conducta de la demandada, objetivamente tiene sustento en el "consejo" emanado de su cuerpo de asesoramiento en medicina laboral (ARIL); y por lo tanto, no advierto prima facie que pueda considerarse discriminatorio; como para dar lugar a **una inversión de la carga de la prueba** en los términos exigidos por la jurisprudencia del Máximo Tribunal de la Nación (PELLICORI LILIANA SILVIA c/ COLEGIO PUBLICO DE ABOGADOS DE LA CAPITAL FEDERAL", Sentencia 15/11/2011, fallos: 334:1387; "SISNERO MIRTHA G. VS TALDELVA SRL", Sentencia 20/05/2014 - fallos 337:611-, entre otros).

Desde otro punto de vista, también considero que no sería razonable interpretar como discriminatorio al despido configurado por la negativa de la accionada a receptar las licencias médicas notificadas por la actora, ya que -lo reitero- la demandada contaba objetivamente con el asesoramiento médico de su cuerpo de control de ausentismo laboral (ARIAL), y por lo tanto, más allá de haber obrado incorrectamente ante las "discrepancia" (por no acudir a un tercero, lo que motivó la justificación del despido indirecto); ello no autoriza a considerar "discriminatoria" la decisión de la demandada, que se apoyaba en el asesoramiento especializado recibido de un tercero (ARIAL).

Por otro lado, la causa invocada por la trabajadora al momento de darse por despedida fue la falta de pago de los haberes correspondientes al mes de Marzo 2016, no así de un acto discriminatorio (su enfermedad); y sobre la base de esa la falta de pago de haberes, o el pago insuficiente de los mismos; y fue sobre esa falta de pago es que se consideró despedida indirectamente; de modo tal, que la enfermedad en sí misma, no fue la determinante del despido, sino que lo fue la falta de pago de haberes. Es decir, la consecuencia directa del despido, fue la falta de pago de los haberes, y ello tenía como consecuencia "mediata o indirecta" el no reconocimiento de la enfermedad. Consecuentemente, no puede hablarse de discriminación "por enfermedad", cuando -en rigor de verdad- la causal invocada fue la falta de pago de las remuneraciones. Asimismo, debo insistir que dicho accionar -por parte de la demandada- no aparece prima facie como discriminatorio, sino que obedecía al consejo de su "medicina laboral" (ARIAL), y no a una conducta discriminatoria, o persecutoria, en contra de la actora.

Por todo lo expuesto, es que considero que el despido configurado por la trabajadora no obedecía a causales que permitan inferir una discriminación en contra de la misma, por lo que entiendo que el presente rubro no puede prosperar. Así lo declaro.

IX. CUARTA CUESTIÓN: Solidaridad de la codemandada Telecom Personal S.A.

IX.1. Expresó la actora que cumplía la función de agente telefónica atendiendo exclusivamente a clientes de la empresa codemandada Telecom Personal en materia de reclamos, ventas y bajas de línea. De este modo, Citytech es una empresa de servicios contratada por Telecom Personal S.A. en los términos del art. 30 LCT, a los fines de prestarle servicios que son propios de la actividad normal de la empresa, tales como la venta de servicios, planes, teléfonos y accesorios, atención de reclamos y solicitudes de baja de línea. Es decir, Citytech cumplía, a través de la actora, una parte de la actividad normal, propia y específica de Telecom Personal S.A. En base a ello, resulta aplicable a la presente causa el artículo 30 del a LCT, y corresponde responsabilizar en forma solidaria a la codemandada en autos.

IX.2. Por su parte, la codemandada manifestó que lo cierto es que la actora jamás trabajó para la empresa Telecom Personal S.A. en relación de dependencia o de cualquier otro modo. De igual modo, Telecom carece de toda responsabilidad solidaria respecto a la misma, ya que la actividad que desarrolla Citytech no constituye actividad normal y específica propia de Telecom, sino simplemente una actividad accesoria de éste, y por lo tanto, exenta de la responsabilidad establecida en el art. 30 de la LCT; expresando que el fundamento de tal conclusión es que entre Telecom y Citytech existe una vinculación comercial de naturaleza contractual y los servicios que brinda ésta última no constituyen una "faceta de producción" de Telecom, ya que la actividad principal consiste en proveer del servicio de comunicación móviles, la cual se completa perfectamente sin la actividad prestada por Citytech S.A.

IX.3. Planteada así la cuestión, el artículo 30 de la LCT dispone que: "*Subcontratación y delegación. Solidaridad.* ***Quienes*** *cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o* ***contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios***

correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social. *Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa.* ***El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social***".

Nuestra Corte Suprema de Justicia ha considerado al dictar sentencia 1507 el 04.10.17 en la causa "***Armella Ernesto Jesús y otros vs Transporte Automotor La Estrella SRL y otro s/cobro de pesos***", que: "***El segundo supuesto determinado por el artículo 30 de la LCT establece que la norma se aplicará a quienes "contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le de origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento****, dentro o fuera de su ámbito". De la lectura del mismo surge que para ser aplicable la norma deben darse* ***dos condiciones****: i.-* ***que se trate de una contratación o subcontratación, cualquiera sea el acto que le de origen****; y ii.-* ***que esa contratación o subcontratación englobe trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento****, no importando que se desarrollen dentro o fuera del ámbito de este último. i****.- El empresario para alcanzar la consecución de los fines de su empresa puede utilizar a sus propios empleados para lograrlo, a quienes contrata directamente,* ***o puede optar por delegar parte de su actividad en otra u otras empresas, a las cuales contrata para que estas, con sus propios medios y recursos, lo asistan a realizar los fines y objetivos mencionados****. Esta delegación encuentra justificación en razones de especialización, complejidad, estrategia o simple conveniencia empresarial, cuestiones que representan una estrategia lícita para el desarrollo productivo y hacen al derecho que asiste al empresario de conducir su empresa como considere correcto****. Es lo que se conoce como tercerización****. ii.-la norma establece que debe tratarse de "trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito*".

En otras palabras, para que nazca la responsabilidad de una empresa por las obligaciones laborales de otra en los términos del artículo 30 de la LCT que aquí interesa, es necesario que aquella empresa **contrate o subcontrate servicios que complementen o completen su actividad normal y específica, debiendo existir entre ellas una unidad técnica de ejecución, entre la empresa y su contratista; así también que el actor acredite desarrollar esas tareas que benefician a la contratista;** por lo que si no se prueban tales características, carece de un requisito específico para que se origine la citada responsabilidad.

Nuestra Corte de Justicia ha considerado con relación a la prueba de la responsabilidad solidaria lo siguiente: ***"Esta Corte tiene dicho "que la solidaridad consagrada en el artículo 30 LCT no es automáticamente aplicable a cualquier vinculación contractual*** *(CSJ Tuc., sentencia N° 1084 del 03/12/2002),* ***sino únicamente a las subcontrataciones que revisten las características que detalla la norma, y la comprobación de estos extremos debe ser rigurosa, debido a las gravísimas consecuencias que derivan de la extensión de la responsabilidad patrimonial a terceros ajenos, en principio, a la relación sustancial que motivó la reclamación*** *(cfr. Fallos: 316:713; cit. en CSJ Tuc., sentencia N° 325 del 12/5/2010)"* (CSJT, "Suarez de Bernal, Claudia Elizabeth vs. Alter Producciones S.R.L. y otros s/ cobro de pesos", sentencia N° 844 del 01/11/2010). También es criterio de esta Corte que "***el acreedor laboral de una deuda de codeudores solidarios tiene la carga de demostrar en el proceso todos los presupuestos que dan origen a su pretensión, esto es, que es dependiente de una empresa, que ésta realiza una actividad que se identifica con la actividad ordinaria y específica de otra, con la cual está unida por un contrato o subcontrato, y que se han omitido deberes de control*** (art. 30 LCT*). En otras palabras, debe aportar la prueba de los requisitos que establece la ley para que la solidaridad se produzca*" (CSJT, "Robledo, Lucas Eduardo c/ Terán, Julio César y otro s/ Cobro de pesos", sentencia N° 469 del 30/6/2010; "Toledo, Adrián c/ Refinería del Norte S.A. s/ Cobro de pesos", sentencia N° 643 del 08/9/2010; "Carrazana,

Antonio Enrique c/ Distri-Ar y otro s/ Cobro de pesos", sentencia N° 185 del 26/3/2012). DRES.: GANDUR - GOANE - SBDAR." ("DOMINGUEZ MONICA DEL VALLE Vs. VAZQUEZ DE HERRERA SILVIA Y OTROS S/ COBRO DE PESOS", Nro. Sent: 926 Fecha Sentencia 22/08/2016).

IX.4. Teniendo presente los lineamientos expuestos y compartidos en el caso de autos, **la parte actora no solo no ha denunciado cuales son las tareas propias y especificas a las qué se dedica la codemandada, sino que, además, no ha demostrado con prueba alguna que las tareas de atención que ella desarrollaba para su empleador Citytech S.A.** ***se tratasen de actividades normales, propias, específicas y principales de la empresa codemandada*****: Telecom Personal S.A., siendo esta prueba decisiva y fundamental para acreditar la pretendida responsabilidad solidaria**.

IX.5. Para la aplicación del art. 30 LCT pretendido por la parte actora, corresponde aclarar que, como ya se expuso, para que se configure la situación prevista en el mencionado artículo, el trabajo realizado por el trabajador debe beneficiar de manera directa a la actividad normal y habitual de la empresa codemandada.

A su vez, a partir de la experiencia común, puede considerarse que la actividad "principal" de Telecom Personal S.A. **es la de prestar servicios de telefonía móvil, entendiéndose por éste a todos los trabajos tendientes a concretar dicho servicio, es decir, a posibilitar la conectividad de las comunicaciones que se realicen a través de su red telefónica.** Considero que las tareas que realizaba la actora como Administrativa -atención de clientes de la empresa Telecom Personal, consultas, reclamos, ventas de teléfonos celulares, bajas de líneas (conf. Demanda)- si bien tienen algún un grado de relación con la actividad de la empresa Telecom Personal S.A., lo cierto es que -en el mejor de los casos- serían meramente accesorias respecto de la actividad principal antes mencionada, pues independientemente de que se realicen, o no, dichas tareas por parte de la actora, la prestación de los servicios de telefonía de Telecom continúan realizándose de manera continua, por lo que mal podría entenderse que la actividad desplegada por la accionante haya tenido alguna inferencia significativa y de manera directa en la actividad normal y habitual y especifica principal de la codemandada al punto en que podría considerarse como "principal" a la misma.

Insisto, **la actividad de Telecom Personal es la propia de una prestadora de servicios de telefonía móvil** (lo cual, como se dijo, es de público conocimiento, y constituye una cuestión de hecho conocida por este Magistrado, a título de "**nociones de hecho pertenecientes a la experiencia común**" Confr. art. 33 CPCC supletorio); no siendo su ***actividad normal, propia, específica y principal la actividad desarrollada por la Sra. Ferrer.***

Por otro lado, no es un dato menor tener presente que en un caso judicial de muy similares características al presente (donde también se debatía la responsabilidad solidaria, el Tribunal Cimero Provincial ha tenido oportunidad de clarificar el caso en debate siguiendo las directivas de la CSJN y fijando como **Doctrina legal**, cuyo seguimiento resulta obligatorio para los jueces inferiores, salvo nuevos argumentos, que no encuentro para el presente caso, la siguiente: *"La relación jurídica que vincula a NCP SRL y Personal SA, como agente de venta de conexiones de servicio de telefonía móvil y de teléfonos celulares, instrumentado en un contrato privado entre las partes, constituye una modalidad del contrato de distribución, excluido de la aplicabilidad del articulo 30 LCT"* (CSJTuc.; in re: RODRIGUEZ BELARMINO Vs. NORTE CELULAR PHONE S.R.L. Y OTRO S/ COBRO DE PESOS - Sent: n° 36 del08/02/2006).

En el fallo antes citado, la Corte Local fue muy clara en sus explicaciones, consideraciones y decisión (como Doctrina Legal), por lo que me parece importante transcribir la parte pertinente de las mismas, que paso a realizar seguidamente: "*Tal como surge de autos, el actor -subgerente de la empresa NCP SRL se consideró injuriado por la falta de pago de haberes y regularización de su situación laboral motivos por los cuales se reputó despedido. Demanda a su empleadora NCP SRL, conjuntamente con Telecom Personal S.A. por ser la primera una de las agentes de venta de la segunda, dedicada a la comercialización de*

teléfonos celulares marca Personal S.A. no solo en Tucumán, sino en todo el Noroeste donde tiene varias sucursales.El fallo considera que existe solidaridad entre las codemandadas a tenor del artículo 30 LCTDentro de la doctrina de la CSJN se ha considerado que ***extender la responsabilidad a un tercero****, a quien se obliga a abonar una deuda, que, en principio, le es ajena, tiene una fuerte presunción de inconstitucionalidad, por agraviar la intangiblidad del patrimonio, por lo que la aplicación del artículo 30 LCT exige* ***mucha cautela****, ya que una interpretación demasiado lata de la norma podría poner en peligro la realización de ciertos procesos de producción y comercialización, estrictamente necesarios, que no consisten en ningún fraude, y que, por otra parte, también* ***pone en juego otros derechos garantizados constitucionalmente, en tanto se debilite la confianza en el régimen legal como en el sistema de contrapesos destinados a otorgar seguridad en las relaciones económicas Ahora bien, el problema interpretativo aludido, a mi juicio, se vincula fundamentalmente con lo que debe entenderse por "trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento" para que exista solidaridad entre cedente y cesionario, contratistas o sub contratistas, por obligaciones laborales contraídas por el primero****"*

Igualmente la CSJN ha sostenido, reiteradamente, *que "no corresponde la aplicación del artículo 30 LCT, cuando un empresario suministra a otro un producto determinado, desligándose expresamente de su ulterior procesamiento, elaboración o distribución. Este efecto se logra en la práctica comercial con los contratos de concesión, distribución, franquicia, y otros que permiten a los fabricantes, o en su caso a los concedentes de una franquicia comercial, vincularse con una empresa determinada, sin contraer riesgo crediticio alguno por las actividades de esta última, que actúa a nombre propio y a su riesgo. Esta finalidad económica de la referida contratación, se frustraría si el derecho aplicable responsabilizara sin más a los concedentes por las deudas laborales de las concesionarias, con perjuicio de la economía nacional, por las indudables repercusiones que ello tendría en la inversiones en contratos de este tipo (CSJN, in re "Rodriguez, Juan R. c/ Cía. Embotelladora Argentina SA y otro", fallos 302: 1284, DT.LIII-A-753).*

En autos "Luna, Antonio c/ Agencia Marítima Rigel SA y otros" (CSJN, 2-7-93, D.T. 1993-B-1407), la CSJN sostuvoque: *"...debe tenerse en cuenta que la regulación legal no implica que todo empresario deba responder por todas las relaciones laborales que tengan todos aquellos otros empresarios con quienes establecen contratos que hacen a la cadena de comercialización (...).* ***La asignación de responsabilidad no ha sido establecida por la ley sin más requisito que la sola noción de que algunas actividades resulten coadyuvantes o necesarias para el desenvolvimiento empresarios. Si tanta amplitud fuera admitida mediante interpretación judicial, caería en letra muerta no solo el texto legal sino la posibilidad cierta de que más empresas asuman los riesgos propios del desarrollo económico****.Ahora bien, en el caso de autos, el actor, dependiente de NCP SRL se auto despidió con causa justificada y demandó conjuntamente a ésta y a Telecom Personal S.A., planteando la solidaridad de los co-demandados, por ser NCP, uno de los agentes de venta de TelecomCaracterizado por la doctrina comercial como un contrato de colaboración, la agencia constituye una de las modalidades de los contratos de distribución En sentido estricto, la distribución es un contrato en virtud del cual se asume el compromiso de vender a otro, en forma estable y exclusiva, productos en una zona determinada, sin que haya representación. Como existe transmisión de propiedad, el distribuidor soporta las consecuencias frente a terceros que no se trasladan al proveedor (Lorenzetti, citando a Julio César Rivera, en ob. cit. pág. 125, nota al pie)Siendo la agencia una de las figuras contractuales del género distribución, Lorenzetti (ob. cit., pág. 125) explica que "En la agencia una persona encarga a otra la promoción de sus negocios, con o sin representación, de una manera estable. No hay transmisión de la propiedad de las cosas a vender entre las partes, ya que el agente actúa en nombre del principal, o sin representarlo, promueve negocios para su beneficio. El agente, a diferencia del concesionario, no tiene obligación de comprar, sino sólo de promover contratos: la relación con terceros. Hay un importante control del principal sobre el agente, de manera que si hay venta debe ser aprobada por el principal****Desde esta óptica, en el caso, la relación jurídica que vincula a NCP SRL y Personal SA, como agente de venta de conexiones de servicio de telefonía móvil y de teléfonos celulares, documentado en un contrato privado entre las partes, constituye una modalidad del contrato de distribución, excluido por la doctrina de la CSJN de la aplicación a su respecto del articulo 30 LCT,* *doctrina que debe ser acatada por todos los Tribunales de la Nación, atento al carácter de intérprete supremo de la Constitución Nacional y de las leyes dictadas en su consecuencia que reviste nuestro más Alto Tribunal, excepto que se arrimen nuevos argumentos que justifiquen la modificación de la doctrina citadaPor todo lo expresado, y en lo que a este agravio se refiere, el recurso casatorio incoado por la parte codemandada resulta procedente y debe ser acogido, conforme la siguiente doctrina legal: "****La relación jurídica que vincula a NCP SRL y Personal SA, como agente de venta de conexiones de servicio de telefonía móvil y de teléfonos celulares, instrumentado en un contrato privado entre las partes, constituye una modalidad del contrato de distribución, excluido de la aplicabilidad del articulo 30 LCT.****"* (CSJT, IN RE: RODRIGUEZ BELARMINO Vs. NORTE CELULAR PHONE S.R.L. Y OTRO S/ COBRO DE PESOS - Nro. Sent: 36 Fecha Sentencia 08/02/2006)

IX.6. Por todo lo expuesto y abundante jurisprudencia citada a la que adhiero, considero que la parte actora **no acreditó fehacientemente su postura respecto a la solidaridad pretendida de Telecom Personal S.A.,** toda vez que si bien la actividad realizada por ésta se encontraba relacionada con la de la demandada -y ésta última podría haberse beneficiado de la misma- lo cierto es que dichas tareas **no tenían incidencia directa con la actividad "normal y habitual y específica" de ella, sino que revestía, en todo caso, un carácter "accesorio" de la misma.**

En consecuencia, atento a las peculiares circunstancias de la causa, y los lineamientos de la Doctrina Legal de Nuestro Superior Tribunal Provincial, considero que **no procede, en la especie, la responsabilidad solidaria pretendida por la actora por no haber acreditado esta última la concurrencia de los presupuestos necesarios y previstos en la proposición normativa del art. 30 de la LCT; y -por ello- corresponder hacer lugar a la defensa de falta de acción interpuesta por la codemandada y se rechaza la demanda en su contra**. Así lo declaro.

X. QUINTA CUESTIÓN: intereses, costas y honorarios.

X.1. INTERESES

Teniendo en cuenta lo resuelto a las cuestiones precedentes, corresponde el tratamiento de los intereses a fin de ser considerados para el cálculo de los importes reclamados (en la medida que prosperan en cada caso), como también para el cálculo de los honorarios de los profesionales intervinientes. Para ello, considero necesario tener presente lo establecido por la jurisprudencia que ha dicho: "Es el criterio establecido por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos "Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios" (sentencia n.° 937/14): es función de los jueces de grado aplicar la tasa de interés que consideren adecuada para garantizar el justo resarcimiento del acreedor, lo cual debe ponderarse al momento del dictado de sentencia. En tal sentido, nuestro Máximo Tribunal expresó: "El juez debe aplicar, de conformidad al art. 768 del Código Civil, los intereses legales que las leyes especiales hubieren determinado. Como no existe norma legal alguna que determine de manera expresa la aplicación de la tasa pasiva o de la activa, es discrecional del juez determinar la tasa aplicable, teniendo en cuenta la finalidad resarcitoria de la norma y el contexto socio-económico existente al momento del fallo". Conforme a estos parámetros, cabe tener en cuenta que el proceso inflacionario que viene registrando nuestro país en los últimos años (acrecentado con la subida del dólar) es una realidad innegable que ha vulnerado el valor del crédito del trabajador -protegido por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales incorporados a nuestro Derecho Positivo, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convenciones de la OIT, conforme artículo 75 inciso 22 de la C.N. En este contexto, es función primordial de los jueces de grado el de hacer prevalecer estos derechos constitucionales del trabajador; ello conlleva la facultad y el deber de fijar intereses acordes a la realidad socio económica del país, a fin de evitar que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, lo que implicaría una injusta recompensa para quien no cumplió sus obligaciones en tiempo oportuno, todo en un marco de equidad y justicia. [...] Al respecto, esta vocal considera que la ampliación de la tasa activa resulta a todas luces prudente ya que no se trata de actualizar el crédito ni de indexarlo. El recargo que surge de la aplicación de esta tasa obedece a una finalidad distinta a la prevista por la Ley n.° 23928, y como una consecuencia derivada del incumplimiento del deudor. En efecto, la prestación a cargo de éste no se incrementa aquí por mecanismos indexatorios (que constituyen cuestiones de política económica a cargo de otros poderes del Estado), sino por los intereses generados por la mora incurrida, cuya determinación sí corresponde al Poder Judicial, conforme al artículo 768 del Código Civil y Comercial. Los tribunales de grado tienen facultades suficientes para aplicar a los créditos laborales la tasa de interés que

consideren adecuada. Ello deriva de la naturaleza jurídica misma de los créditos involucrados y de las circunstancias de las partes, a la luz de una adecuada ponderación axiológica" (CAMARA DEL TRABAJO -Sala 3- BAZAN HECTOR JULIO Vs. PAPELERA TUCUMAN S.A. S/ COBRO DE PESOS. Nro. Expte: 1496/07. Nro. Sent: 93 Fecha Sentencia 30/09/2020).

Ahora bien, en uso de las facultades conferidas por la ley sustancial, y reconocidas por la Jurisprudencia del Cimero Tribuna Provincial, en el caso que me ocupa -desde ya lo adelanto- me voy a apartar de la aplicación de la Tasa Activa Banco Nación Argentina, ya que el uso, o aplicación de la misma, genera un verdadero “perjuicio” al trabajador, resultando claramente más “desfavorable” (desde el punto de vista económico), que la corrección del crédito mediante el uso de la Tasa Pasiva BCRA.

Así las cosas, la aplicación -al caso concreto- de **los índices e intereses de Tasa Pasiva conducen a una mejora económica para el crédito de la trabajador**; o dicho de otro modo, implica la utilización de una tasa de interés que resguarda mejor el crédito del trabajador, del envilecimiento y pérdida de su valor real por el mero transcurso del tiempo; lo que me permite concluir -en definitiva- que el uso de la tasa pasiva -insisto, para este caso concreto- resulta ser la utilización del criterio (de aplicación de la tasa de interés) que resulta más adecuado para la efectiva y mejor protección del crédito alimentario de la trabajadora, y -al mismo tiempo- implica optar por la aplicación de una norma, o de interpretación de la misma, en un sentido más favorable para el trabajador (Confr. Art 9 y Cctes. LCT), ya que el uso de la tasa de interés propuesta, genera una mayor tasa de interés y conduce a un mejor resguardo o mayor beneficio (desde lo económico), para proteger el crédito del actor, de la pérdida del poder adquisitivo, por el transcurso del tiempo, como se observó con las operaciones realizadas.

En consecuencia, y receptando las líneas directrices de Nuestro Superior Tribunal Provincial (caso: “Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios” (sentencia n.° 937/14), que -lo reitero- nos dice que “**el procedimiento previsto... para el cálculo de los intereses (), encuentra fundamentos suficientes en el fallo atacado, a su vez, se enmarca en los límites de lo razonable y constituye un ejercicio regular de la prudente discreción de los jueces de la causa,...** en especial, cuando tenemos en cuenta la naturaleza del crédito reclamado. Es que al igual que otros elementos de determinación judicial (v.gr.: daño moral) **en la fijación de la tasa de interés judicial aplicable en cada caso, la discrecionalidad del Juez tiene mayor amplitud, libertad y posibilidades para encontrar parámetros en la determinación final de la misma y su adecuación a las circunstancias del caso**. En suma, el procedimiento para el cálculo de los intereses constituye una cuestión propia de la prudente valoración de los jueces” (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Civil y Penal OLIVARES ROBERTO DOMINGO Vs. MICHAVILA CARLOS ARNALDO Y OTRO S/ DAÑOS Y PERJUICIOS - Nro. Sent: 937 Fecha Sentencia: 23/09/2014); concluyo que -en el caso concreto- el crédito de la trabajadora será corregido utilizando el índice de la Tasa Pasiva del BCRA. Así lo declaro.

De ese modo, debe quedar claro que la tasa de interés para calcular la deuda desde que cada suma es debida hasta la fecha de confección de la presente sentencia (tomando en cuenta los índices disponibles a la fecha), será la tasa pasiva BCRA, conforme lo ya considerado; y para el supuesto que el importe adeudado (conforme la planilla antes mencionada) no sea abonado en tiempo y forma por el deudor (esto es, una vez firme la presente, y luego de vencido el plazo de 10 días para su depósito judicial - Confr. Art. 156 CPL), la deuda determinada en la presente resolución devengará un intereses de Tasa Activa de la cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, la que se calculará sobre el capital consolidado de la condena (calculado al 31/07/2023), comenzando los mismos a correr una vez vencido el plazo de diez (10) días previsto por el Art. 156 CPL, y si la parte condenada no hubiera depositado el importe

calculado como importe total de la sentencia (al 31/07/2023). Así lo declaro.

Finalmente, me parece importante establecer -y distinguir- dos cuestiones que se pueden presentar, relativas a la aplicación de los intereses sobre la deuda reconocida en la presente resolución, a saber:

a) En primer lugar, y con el objetivo de asegurar el cumplimiento puntual -en tiempo y forma- de la condena de sentencia, se establece que la deuda calculada (deuda consolidada) en “la planilla de condena” (que incluye capital e intereses hasta el 31/07/2023), deberá ser cumplida dentro del plazo de 10 días de intimado el cumplimiento de la sentencia (Confr. trámite previsto por los Arts. 145, 146 y Cctes. CPL). Y para el supuesto que la parte condenada no cumpliera con el pago del monto total sentenciado, dentro del plazo concedido, se le deberá aplicar un interés moratorio sobre el total de la deuda consolidada y liquidada en la presente sentencia (capital e intereses - confr. Art. 770 inc. “C” del C.C.y.C de la Nación); y dichos intereses correrán desde la fecha de la mora (en cumplir la sentencia), esto es, desde el vencimiento del plazo otorgado para cancelar el importe total de la sentencia; y en adelante y hasta el efectivo e íntegro pago; se tendrá siempre en consideración los intereses de la Tasa Activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencida, que se dejan establecidos en el presente pronunciamiento.

b) En el caso que el deudor cumpliera con el pago (en tiempo y forma, y sin caer en mora en el pago respecto del pago de la sentencia; esto es, del importe de la liquidación judicial practicada en la planilla anexa a la presente), solamente se deberán calcular los intereses devengados desde que cada suma es debida (conforme directrices de los Arts. 128, 255 bis y Cctes. de la LCT), hasta la fecha del total, efectivo e íntegro pago de la deuda. Es decir, en este caso, no se capitalizarán los intereses antes mencionados (los de la liquidación judicial que se practica en la presente, Confr. Art. 770 inc. “C” del C.C.y.C de la Nación), sino que se deberá calcular intereses sobre el “capital” de cada condena (y no sobre la deuda consolidada y liquidada en la presente), los que se computaran sobre los montos/rubros condenados, desde que cada suma es debida (conforme las previsiones de la LCT y normas complementarias), hasta el total y efectivo pago; y siempre -lo reitero- tomando en consideración los intereses de la Tasa Activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencida, que se dejan establecidos en el presente pronunciamiento. Así lo declaro.

X.2. PLANILLA (Liquidación Judicial - Confr. Art. 770 C.C. y C. de la Nación)

NombreFerrer Ma. Belen Carolina

Fecha Ingreso07/10/2013

Fecha Egreso13/04/2016

Antigüedad2a 6m 6d

Antigüedad Indemnización3 años

Categoría CCT 130/75Adm B

JornadaCompleta

Valor Hora:($13.162,22 + $263,24 + $ 1118,74) / 150 hs =$ 96,96

Horas Nocturnas:

Jornada: 19hs a 1 hMartes a Domingo

Hs Nocturnas4 hs p/dia8minutos p/hora32 minutos p/dia

Base Remuneratoria Unidad **$ total**

Básico $ 13.162,22

Antiguedad $ 263,24

Presentismo $ 1.118,74

Premio p/eficiencia (promedio ultimos 12 ms) $ 124,43

Días feriados (promedio ultimos 12 meses) $ 169,68

Horas NocturnasArt 201 – 50%6 hs 24m $96,96 / h $ 930,82

Horas NocturnasArt 201 – 100%4hs 16 m $ 828,04

$ 16.597,17

Cálculo Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubro 1: Indemnización por antigüedad $ 49.791,51

$16597,17 x 3 =

Rubro 2: Preaviso y Sac s/preaviso $ 17.980,27

- *Preaviso $16597,17 x 1 =$ 16.597,17*

- *Sac s/preaviso $16597,17 / 12=$ 1.383,10*

Rubro 3: Integración y Sac s/integración $ 10.188,82

- *Integración $16597,17 / 30 x 17 =$ 9.405,06*

- *Sac s/integración $9405,06 / 12=$ 783,76*

Rubro 4: Haberes mes de despido $ 7.192,11

$16597,17 / 30 x 13 =

Rubro 5: Sac proporcional $ 3.443,60

$16597,17 / 360 x 103 =$ 4.748,63

(-) menos liquidacion final abonada-$ 1.305,03

Rubro 6: Vacaciones no gozadas $ 0,00

$16597,17 / 25 x (14 x 103 / 360) =$ 2.659,24

(-) menos liquidacion final abonada-$ 3.104,14

Rubro 7: Salarios Arts 208/213 LCT (may/jun/8jul) $ 37.477,48

-Mayo $ 16.597,17

-Junio $ 16.597,17

-8ds julio $ 4.283,14

Rubro 8: Art 2 Ley 25323 $ 37.896,87

Indem.p/antiguedad 50,00% $ 24.895,76

Indem p/preaviso 50,00% $ 8.298,59

Indem p/integrac 50,00% $ 4.702,53

Total Rubros 1 al 8 en $ al 13/04/2016$ 163.970,66

Intereses Tasa Pasiva BCRA desde el 13/04/2013 al 31/07/2023689,61%$ 1.130.758,07

Total Rubros 1 al 8 en $ al 31/07/2023**$ 1.294.728,73**

Rubro 9: Diferencias Salariales

Periodo	Básico	Antiguedad	Asistencia	Total
04/14	$ 7.956,72	$ 0,00	$ 663,03	$ 8.619,75
05/14	$ 7.956,72	$ 0,00	$ 663,03	$ 8.619,75
06/14	$ 7.956,72	$ 0,00	$ 663,03	$ 8.619,75
1er Sac 14	$ 4.309,88	$ 0,00	$ 0,00	$ 4.309,88
07/14	$ 7.956,72	$ 0,00	$ 663,03	$ 8.619,75
08/14	$ 7.956,72	$ 0,00	$ 663,03	$ 8.619,75
09/14	$ 8.636,78	$ 0,00	$ 719,70	$ 9.356,48
10/14	$ 8.636,78	$ 86,37	$ 726,90	$ 9.450,05
11/14	$ 8.636,78	$ 86,37	$ 726,90	$ 9.450,05
12/14	$ 8.636,78	$ 86,37	$ 726,90	$ 9.450,05
2do Sac 14	$ 4.725,02	$ 0,00	$ 0,00	$ 4.725,02
01/15	$ 8.636,78	$ 86,37	$ 726,90	$ 9.450,05
02/15	$ 8.636,78	$ 86,37	$ 726,90	$ 9.450,05
03/15	$ 8.636,78	$ 86,37	$ 726,90	$ 9.450,05
04/15	$ 8.636,78	$ 86,37	$ 726,90	$ 9.450,05
05/15	$ 10.105,03	$ 101,05	$ 850,47	$ 11.056,55
06/15	$ 10.105,03	$ 101,05	$ 850,47	$ 11.056,55
1er Sac 15	$ 5.528,28	$ 0,00	$ 0,00	$ 5.528,28
07/15	$ 10.105,03	$ 101,05	$ 850,47	$ 11.056,55
08/15	$ 10.105,03	$ 101,05	$ 850,47	$ 11.056,55
09/15	$ 10.105,03	$ 101,05	$ 850,47	$ 11.056,55
10/15	$ 10.105,03	$ 202,10	$ 858,89	$ 11.166,02
11/15	$ 10.968,71	$ 219,37	$ 932,30	$ 12.120,39
12/15	$ 10.968,71	$ 219,37	$ 932,30	$ 12.120,39
2do Sac 15	$ 6.060,19	$ 0,00	$ 0,00	$ 6.060,19
01/16	$ 10.968,71	$ 219,37	$ 932,30	$ 12.120,39
02/16	$ 10.968,71	$ 219,37	$ 932,30	$ 12.120,39
03/16	$ 10.968,71	$ 219,37	$ 932,30	$ 12.120,39
Totales	$ 244.974,94	$ 2.408,80	$ 18.895,94	$ 266.279,68

PeriodoBrutoPercibioDif.% intsIntsDif.actual.

31/07/23

04/14$ 8.619,75-$ 5.408,56$ 3.211,19992,62%$ 31.874,95$ 35.086,14

05/14$ 8.619,75-$ 5.403,69$ 3.216,06976,44%$ 31.402,93$ 34.618,99

06/14$ 8.619,75-$ 5.439,99$ 3.179,76962,34%$ 30.600,14$ 33.779,90

1er Sac 14$ 4.309,88-$ 2.991,03$ 1.318,85962,34%$ 12.691,79$ 14.010,64

07/14$ 8.619,75-$ 5.444,08$ 3.175,67948,42%$ 30.118,72$ 33.294,40

08/14$ 8.619,75-$ 5.385,35$ 3.234,40935,59%$ 30.260,76$ 33.495,16

09/14$ 9.356,48-$ 5.883,51$ 3.472,97923,29%$ 32.065,61$ 35.538,58

10/14$ 9.450,05-$ 5.880,64$ 3.569,41910,28%$ 32.491,60$ 36.061,01

11/14$ 9.450,05-$ 5.850,36$ 3.599,69897,48%$ 32.306,48$ 35.906,16

12/14$ 9.450,05-$ 5.850,53$ 3.599,52884,35%$ 31.832,33$ 35.431,85

2do Sac 14$ 4.725,02-$ 3.352,08$ 1.372,94884,35%$ 12.141,63$ 13.514,57

01/15$ 9.450,05-$ 5.847,98$ 3.602,07871,35%$ 31.386,62$ 34.988,68

02/15$ 9.450,05-$ 5.962,04$ 3.488,01859,92%$ 29.994,08$ 33.482,08

03/15$ 9.450,05-$ 5.891,47$ 3.558,58846,84%$ 30.135,46$ 33.694,04

04/15$ 9.450,05-$ 5.972,35$ 3.477,70835,00%$ 29.038,78$ 32.516,47

05/15$ 11.056,55-$ 6.920,81$ 4.135,74822,34%$ 34.009,87$ 38.145,61

06/15$ 11.056,55-$ 6.849,30$ 4.207,25810,46%$ 34.098,10$ 38.305,36

1er sac 15$ 5.528,28-$ 4.106,50$ 1.421,78810,46%$ 11.522,93$ 12.944,71

07/15$ 11.056,55-$ 6.950,92$ 4.105,63798,51%$ 32.783,89$ 36.889,52

08/15$ 11.056,55-$ 6.898,18$ 4.158,37786,29%$ 32.696,87$ 36.855,24

09/15$ 11.056,55-$ 6.933,20$ 4.123,35774,44%$ 31.932,89$ 36.056,25

10/15$ 11.166,02-$ 7.041,11$ 4.124,91762,33%$ 31.445,46$ 35.570,37

11/15$ 12.120,39-$ 7.599,57$ 4.520,82749,76%$ 33.895,28$ 38.416,10

12/15$ 12.120,39-$ 7.607,69$ 4.512,70735,71%$ 33.200,36$ 37.713,06

2do Sac 15$ 6.060,19-$ 4.148,88$ 1.911,31735,71%$ 14.061,73$ 15.973,04

01/16$ 12.120,39-$ 7.546,58$ 4.573,81722,12%$ 33.028,38$ 37.602,18

02/16$ 12.120,39-$ 6.940,71$ 5.179,68710,10%$ 36.780,89$ 41.960,57

03/16$ 12.120,39-$ 911,49$ 11.208,90695,45%$ 77.952,28$ 89.161,17

Totales$ 266.279,68$ 105.261,08$ 865.750,79$ 971.011,87

Total Rubros 1 al 8 $ 1.294.728,73

Total Rubro 9$ 971.011,87

Total Condena en $ al 30/06/2023$ 2.265.740,60

X.3. COSTAS

COSTAS EN RELACIÓN A CITYTECH S.A.: Las costas se imponen a la demandada, por aplicación del principio objetivo de la derrota (art. 105, primer párrafo, CPCC, de aplicación

supletoria al proceso laboral) y teniendo que el monto por el que no progresa la demanda es insignificante en relación a la condena. Así lo declaro.

COSTAS EN RELACIÓN A TELEFÓNICA MÓVILES ARGENTINA S.A. Con relación al reclamo del actor en contra de Telefónica Móviles Argentina SA., debo expresar que si bien es cierto que en el caso se ha decidido que no progresa la demanda en contra de la misma, no es menos cierto -al mismo tiempo- que la actora, Srta. Solís ha tenido razón probable para litigar; y por lo tanto, considero razonable imponerlas por el orden causado. Ello así, por cuanto entiendo que el tema de la "responsabilidad solidaria" de las sociedades resulta ser una cuestión de índole jurídica compleja, donde incluso, existe jurisprudencia dividida. Es decir, no existe jurisprudencia pacífica en la materia; y por tanto, la trabajadora pudo considerarse con razones probables para litigar en contra de ambas sociedades, en las particulares circunstancias del caso. Consecuentemente, las costas serán soportadas por el orden causado. (conf. Art. 108 in fine y 105 inc. 1° del CPC y C., supletorio al fuero). Así lo declaro.

X.4. HONORARIOS

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inc. b de la ley 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción y la imposición de las costas, corresponde por un principio de equidad, la aplicación del art. 50 inc. 1 de la ley 6204, para la actividad desplegada por los letrados de la parte actora y por la actividad desarrollada por el letrado de la parte demandada Citytech SA. Así, la base para la regulación de honorarios queda determinada por el monto de la planilla que asciende al 31/07/2023, a la suma de $ 2.265.740,60.

Para la actividad desplegada por el letrado de la parte codemandada Telecom Personal SA, se aplicará el art. 50 inc. 2) del digesto procesal citado, por lo que la base a los fines regulatorios estará constituida por el 60% del monto de la demanda actualizada, el cual asciende a la suma de $ 2.030.291 al 31/07/2023 (valor demanda: $486.822, % Actualizacion: 335,58%, Intereses: $1.633.677). Ese porcentaje fijado en forma discrecional y razonable (del 60%), está dentro de los parámetros previstos por el art. 50 inc. 2 CPL, arrojando una base regulatoria de pesos $1.272.300.

Determinadas las bases regulatorias y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales que intervinieron en el proceso, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los arts.12; 14; 15; 39; 43; 59 y ccdtes. de la ley N° 5480, se regulan los siguientes honorarios:

A. Por el proceso de conocimiento:

1) Al letrado Javier López Domínguez, por su actuación en la causa por la parte actora, como letrado apoderado y con el patrocinio del letrado Ezequiel Ramiro Isas Pedraza, en tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $199.385 (base regulatoria x 16% x 55%).

2) Al letrado Ezequiel Ramiro Isas Pedraza, por su actuación en la causa por la parte actora, como letrado patrocinante del Dr. López Domínguez, la suma de $362.518 (base regulatoria x 16%).

3) Al letrado Lucas Patricio Penna, por su actuación en la causa por la parte demandada (Citytech S.A:), en el doble carácter, por tres etapas del proceso de conocimiento cumplida, la suma de $280.952 (base regulatoria x 8% más el 55%).

4) Al letrado José Garcia Pinto (h), por su actuación en la causa por la parte codemandada (Telecom Personal S.A.), en el doble carácter, por tres etapas del proceso de conocimiento cumplida, la suma

de $315.530 (base regulatoria x 16% más el 55% por el doble carácter).

5) A la perito Cinthia Lorena Agüero, por la pericia realizada en autos, la suma $45.315 (2% s/base regulatoria).

B. Por el incidente de hecho nuevo

1) Al letrado Javier López Dominguez, siendo perdedor en la incidencia y atento a la doctrina legal sentada por nuestra CSJT en los autos Banco Macro S.A. vs. Sanatorio Modelo S.A. s/Ejecución Hipotecaria sentencia N° 1050 de fecha 01/08/2018, le corresponde la suma de $28.095 (10% de la escala porcentual del art. 59 de la ley arancelaria s/ base x 8% más el 55% por el doble carácter).

2) Al letrado Lucas Patricio Penna, siendo ganador en la incidencia y atento a la doctrina legal sentada por nuestra CSJT en los autos Banco Macro S.A. vs. Sanatorio Modelo S.A. s/Ejecución Hipotecaria sentencia N° 1050 de fecha 01/08/2018, le corresponde la suma $84.286 (15% de la escala porcentual del art. 59 de la ley arancelaria s/ base x 16% más el 55% por el doble carácter).

C. Por la incidencia de fs 404/405

1) Al letrado Javier López Dominguez, letrado apoderado de la parte actora con el patrocinio del letrado Ezequiel Ramiro Isas Pedraza, siendo perdedor en la incidencia y atento a la doctrina legal sentada por nuestra CSJT en los autos Banco Macro S.A. vs. Sanatorio Modelo S.A. s/Ejecución Hipotecaria sentencia N° 1050 de fecha 01/08/2018, le corresponde la suma de $9.969 (10% de la escala porcentual del art. 59 de la ley arancelaria s/ base x 8% x 55%).

2) Al letrado Ezequiel Ramiro Isas Pedraza como letrado patrocinante del letrado Javier López Domínguez, siendo perdedor en la incidencia y atento a la doctrina legal sentada por nuestra CSJT en los autos Banco Macro S.A. vs. Sanatorio Modelo S.A. s/Ejecución Hipotecaria sentencia N° 1050 de fecha 01/08/2018, le corresponde la suma de $18.126 (10% de la escala porcentual del art. 59 de la ley arancelaria s/ base x 8%).

2) Al letrado Lucas Patricio Penna, siendo ganador en la incidencia y atento a la doctrina legal sentada por nuestra CSJT en los autos Banco Macro S.A. vs. Sanatorio Modelo S.A. s/Ejecución Hipotecaria sentencia N° 1050 de fecha 01/08/2018, le corresponde la suma $84.286 (15% de la escala porcentual del art. 59 de la ley arancelaria s/ base x 16% más el 55% por el doble carácter).

D. Por la incidencia de fs 672

1) Al letrado Javier Lopez Dominguez, le corresponde la suma de $84.286 (15% art 59 - base regulatoria x 16% más el 55% por el doble carácter).

2) Al letrado Lucas Patricio Penna, le corresponde la suma de $28.095 (10% art 59 - base regulatoria x 8% más el 55% por el doble carácter).

E. Por la incidencia de fs 701

1) Al letrado Javier Lopez Dominguez, le corresponde la suma de $84.286 (15% art 59 - base regulatoria x 16% más el 55% por el doble carácter).

2) Al letrado Lucas Patricio Penna, le corresponde la suma de $28.095 (10% art 59 - base regulatoria x 8% más el 55% por el doble carácter).

Por ello,

RESUELVO

I. ADMITIR PARCIALMENTE la demanda promovida por **MARÍA BELÉN CAROLINA FERRER**, DNI N° 31.426.004, en contra de **CITYTECH S.A.**, CUIT N° 30-71121045-4, con domicilio en Av. Adolfo de la Vega N° 345 de la ciudad de San Miguel de Tucumán, por lo considerado. En consecuencia, se condena a ésta al pago de la suma total de **$2.265.740,60 (PESOS DOS MILLONES DOSCIENTOS SESENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS CUARENTA CON 60/100)**, por los conceptos de indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes de despido, haberes mes despido, SAC proporcional 1° semestre 2015, SAC s/ preaviso, SAC s/ integración mes de despido, salarios arts. 208/213 LCT, multa art. 2 ley 25.323 y diferencias salariales, suma esta que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 días de ejecutoriada la presente, bajo apercibimiento de Ley, observándose el cumplimiento de las normas tributarias y previsionales. Asimismo, corresponde **ABSOLVER** a la demandada del pago de los rubros multa art. 80 LCT, vacaciones no gozadas, daño psicológico y físico e indemnización por discriminación, conforme lo considerado.

II. CONDENAR a la demandada Citytetch S.A. a fin de que en el plazo de diez días proceda a entregar la certificación de servicios y el certificado de trabajo conforme las características de la relación laboral declarada en esta sentencia, bajo apercibimiento de aplicar astreintes, conforme lo considerado.

III. NO HACER LUGAR a la demanda interpuesta en contra de **TELECOM PERSONAL S.A.**, CUIT N° 30-67818644-5, con domicilio en 24 de Septiembre N° 550, firma que resulta absuelta, conforme lo considerado.

IV. COSTAS, como se consideran.

V. REGULAR HONORARIOS conforme lo tratado de la siguiente manera: Por el proceso de conocimiento: Al letrado Javier López Domínguez, la suma de $199.385 (pesos noventa y nueve mil trescientos ochenta y cinco); al letrado Ezequiel Ramiro Isas Pedraza, la suma de $362.518 (pesos trescientos sesenta y dos mil quinientos dieciocho); al letrado Lucas Patricio Penna, la suma de $280.952 (pesos doscientos ochenta mil novecientos cincuenta y dos); al letrado José Garcia Pinto (h), la suma de $315.530 (pesos trescientos quince mil quinientos treinta); y a la perito Cinthia Lorena Agüero, la suma $45.315 (pesos cuarenta y cinco mil trescientos quince). Por el incidente de hecho nuevo: Al letrado Javier López Domínguez, la suma de $28.095 (pesos veintiocho mil noventa y cinco); al letrado Lucas Patricio Penna, la suma $84.286 (pesos ochenta y cuatro mil doscientos ochenta y seis). Por la incidencia de fs 404/405: Al letrado Javier López Domínguez, la suma de $9.969 (pesos nueve mil novecientos sesenta y nueve); al letrado Ezequiel Ramiro Isas Pedraza la suma de $18.126 (pesos dieciocho mil ciento veintiseis); al letrado Lucas Patricio Penna, la suma $84.286 (pesos ochenta y cuatro mil doscientos ochenta y seis). Por la incidencia de fs 672: Al letrado Javier López Domínguez, la suma $84.286 (pesos ochenta y cuatro mil doscientos ochenta y seis); al letrado Lucas Patricio Penna, le corresponde la suma de $28.095 (pesos veintiocho mil noventa y cinco). Por la incidencia de fs 701: Al letrado Javier López Domínguez, la suma $84.286 (pesos ochenta y cuatro mil doscientos ochenta y seis); al letrado Lucas Patricio Penna, le corresponde la suma de $28.095 (pesos veintiocho mil noventa y cinco), todo ello conforme a lo considerado.

VI. PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 Ley 6204).

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

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.

Ante mi

Actuación firmada en fecha 07/08/2023

Certificado digital:
CN=JOGNA PRAT Ezio Enrique, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20176149796

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