Expediente: **8/23**
Carátula: **SULAIMAN ROMINA ALEJANDRA C/ ATENTO ARGENTINA S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°3**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **21/05/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - MACHADO, MARCELA ALEJANDRA-PERITO INFORMATICO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
20132789348 - ANDREOZZI, MANUEL ENRIQUE-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - SUELDO, NELIDA DEL CARMEN-PERITO CONTADOR
20406962181 - ATENTO ARGENTINA S.A., -DEMANDADO
23254980099 - SULAIMAN, ROMINA ALEJANDRA-ACTOR

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°3

ACTUACIONES N°: 8/23

H105035053180

JUICIO: SULAIMAN ROMINA ALEJANDRA c/ ATENTO ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N°: 8/23.

San Miguel de Tucumán, mayo del 2024.

VISTO: viene a conocimiento para el dictado de sentencia definitiva el expediente digital, cuyo reglamento fue aprobado por Acordadas n° 1357/21 del 14/10/2021 y 1562/22 del 28/10/2022 de la CSJT, caratulado "SULAIMAN ROMINA ALEJANDRA c/ ATENTO ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS - Expte. n° 8/23" que tramitó ante el Juzgado del Trabajo de la 9° Nominación, actual Oficina de Gestión Asociada del Trabajo n° 3 conforme Acordada n° 1534 del 19/12/2023,

RESULTA

El 01/02/2023 Romina Alejandra Sulaiman, DNI 36.865.559, con domicilio real en Barrio UTA, manzana “F”, casa “3”, de la localidad de Tafí Viejo, a través de su letrado apoderado Santiago Sal Paz, inició demanda contra Atento Argentina SA.

En tal carácter, reclamó la suma de $2.866.676,77 (dos millones ochocientos sesenta y seis mil seiscientos setenta y seis con 77/100) en concepto de días trabajados del mes, sueldo anual complementario (SAC) proporcional, vacaciones no gozadas, SAC sobre vacaciones no gozadas, indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración del mes de despido, SAC sobre integración del mes de despido, multa del art. 80 y 132 bis de la Ley del Contrato de Trabajo (LCT), multa del art. 2 de la Ley 25.323 y doble indemnización vigente.

En cumplimiento del art. 55 del Código Procesal Laboral (en adelante CPL) manifestó que la sra. Sulaiman trabajó desde el 03/07/2015, de lunes a viernes de 15 a 21 h, cumpliendo funciones de ventas de seguros de hogar dentro de la campaña “Banco Hipotecario”, por medio de llamadas

telefónicas, en la sucursal de avenida Ejército del Norte n° 757 de esta ciudad. Especificó que la empleadora abonó mensualmente la suma de $66.385,00 (mejor sueldo habitual) cuando -conforme a la prestación de servicios- lo que le debía abonar conforme al convenio colectivo n° 130/75 era la suma de $90.347, prevista para un empleado categoría administrativo A con jornada completa.

Posteriormente, indicó que desde junio de 2017 cambió sus horarios de trabajo, siendo su jornada laboral de 9 a 15 h. Así mismo, mencionó que desde diciembre de 2019 cambió sus tareas a las de gestionar ventas y llamar a clientes que tengan número de celular con campaña Claro o Personal y ofrecer planes de Movistar y generar el cambio de campaña. Más adelante, en el año 2020 señaló que a la sra. Sulaiman le encargaron laborar en la campaña rellamadores, lo cual consistía en trabajos de ventas, atención al cliente y soporte técnico dentro de la compañía Movistar y, que en marzo de 2022 la supervisora Gabriela Eloísa Quiles le notificó que había quedado sin campaña, desconociendo los motivos de la decisión de la empresa.

Continúo su relato, expresando que en julio de 2022 la actora comenzó a trabajar en la campaña transcripciones, la cual fue creada para despedir a los empleados de call center, ya que, ésta no contaba con métricas, objetivos, capacitaciones ni tenía mandante como el resto de los dependientes. En esta campaña, las directivas impartidas consistían en escuchar las llamadas que habían recibido los clientes de la empresa en Tucumán y en Chaco y transcribir los audios. Seguidamente, alegó que, a la semana de haberse creado la campaña mencionada, comenzaron a interponerse sanciones disciplinarias por violación a las métricas que jamás existieron. Ante esta situación, dijo que el personal concurrió a hablar con el área de recursos humanos, cuyos integrantes les informaron que recibían órdenes de suspender a 20 personas por semana. Al respecto, sostuvo que Federico Di Marco y Valeria Díaz eran los encargados de controlar las traducciones; detectar algún error de gramática, falta de tilde, puntuación, espacios, etc. e imponer las suspensiones.

Adicionó que la actora comenzó a sufrir hostigamiento, persecución laboral, malos tratos, insultos y amenazas de despido; también, recibió un llamado de la sra. Yohana Villalon, representante de la empresa en Córdoba, a fin de hacer una desvinculación en los términos del art. 241 de la LCT donde le ofrecieron $500.000 para rescindir el contrato de trabajo. Ante su no aceptación, denunció que el 13/09/2022, mediante carta documento, la suspendieron por un día por tener tiempo de llamada alto siendo que dicha métrica no existía en la campaña. Así, al considerar aquello una sanción injustificada e ilegal, lo impugnó. El 19/09/2022 nuevamente se repitió la situación.

Al respecto, el apoderado peticionó que se tenga en cuenta que su mandante contaba con licencia médica psiquiátrica desde el 19/10/2022 y por 30 días, atento al hecho de padecer depresión, estrés laboral, gastroenteritis nerviosa, hongos en la piel provocado por los nervios, insomnio y falta de apetito.

Así las cosas, afirmó que el 15/11/2022 la sra. Sulaiman fue despedida verbalmente. En efecto, remitió TCL n°209476061 por el que intimó a que, en el plazo de 48 h, se aclare su situación laboral, le provean sus tareas habituales y le abonen las diferencias salariales no prescriptas, bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriada y despedida por su exclusiva culpa. Además, intimó a la empleadora que, en el plazo de 30 días, la registre correctamente y realice los aportes jubilatorios conforme reales condiciones de trabajo en cuanto a la categoría profesional, CCT aplicable y jornada laboral, bajo idéntico apercibimiento.

Seguidamente, postuló que la actora recibió carta documento n° 221114J1315521 mediante la que la empleadora dispuso el despido con justa causa en virtud de una serie de incumplimientos a sus obligaciones laborales ocurridos los días 2 y 4 de noviembre de 2022, a pesar de haber recibido

numerosos llamados de atención. Alegó que la causal de despido fue rechazada por medio de TCL n°209484377 del 18/11/2022.

A ello, sumó que la causal de despido no es clara por lo que afecta derechos de raigambre constitucional como el derecho de defensa y, además, es infundada, carente de sustento legal en tanto la actora jamás realizó la conducta que se le imputa.

A mayor abundamiento, postuló que no cumple con el requisito de: a)- contemporaneidad: porque la conducta supuestamente ocurrió los días 2 y 4 de noviembre de 2022 y la carta documento fue remitida el 14/11/2022; b)- proporcionalidad: debe tenerse en cuenta que se trata de una empleada que laboró como agente telefónico durante 7 años y 4 meses sin recibir jamás una sanción disciplinaria, además de denunciar que el sistema para escuchar los audios era defectuoso obligando a escuchar muchas veces para entender lo que se hablaba y a volver al inicio para poder volver a reproducirlo, y c)-causalidad: no hizo referencia a quien es el supervisor cuyas directivas no siguió, los días en que incurrió en las inconductas y cuáles fueron las omisiones.

Sobre el contrato a tiempo parcial, art. 92 ter y Resolución n° 782/10 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (en adelante MTEySS), expuso que desde que inició la relación laboral tuvo una liquidación erróneamente efectuada que da lugar a las diferencias salariales que reclamó.

En su virtud, explicó que conforme lo prevé la Resolución n° 782/10 del MTEySS las jornadas habituales de los empleados de call centers es de 6 horas diarias y 36 horas semanales. Con lo cual, al haber la sra. Sulaiman trabajado 6 horas diarias y 30 horas semanales, supera las ⅔ partes de la habitual previsto en el art. 92 ter de la LCT. En consecuencia, consideró que es acreedor de un salario de jornada completa. Citó la jurisprudencia de la CJST en la causa “Jimenez, Vanessa Patricia c/ Centros de Contacto Salta SA s/ Cobro de Pesos” y en la causa “Concha, Alejandro Miguel vs. Walmart SRL s/ Cobro de Pesos”.

En referencia al convenio colectivo n° 781/20, sostiene que es inaplicable al caso atento a su falta de publicación conforme lo norma el art. 5 de la Ley n° 14.250 y a que no es el más favorable a la actora por reducir en un 40% aproximadamente su salario, violando de esa forma normas de raigambre constitucional y lo previsto en el art. 19 inc. 2 de la ley citada.

Finalmente, practicó planilla de liquidación de rubros y montos reclamados, citó derecho que estimó aplicable al caso y ofreció prueba documental.

Corrido traslado de ley, el 13/03/2023 Atento Argentina SA, CUIT 30-70969917-9, con domicilio en avenida Ejército del Norte n° 757 de esta ciudad, se apersonó a través de su letrado Manuel Enrique Andreozzi, conforme lo acredita con poder general para juicios acompañado.

En tal carácter, en primer lugar, reconoció la existencia de la relación laboral desde el 03/07/2015 y el despido sin causa del 14/11/2022 y negó en forma genérica y particular los hechos relatados por la actora.

En segundo lugar, el apoderado manifestó que la actora empezó a trabajar el día 03/07/2015 para su mandante, estuvo encuadrada en la categoría administrativo "B" del CCT n° 130/75, tenía una jornada laboral a tiempo parcial en los términos del art. 92 ter de la LCT y percibió salarios proporcionales a las horas trabajadas - que denunció fueron 7 horas diarias- conforme las escalas salariales establecidas por el convenio citado.

Luego, a partir de octubre de 2020 con la entrada en vigencia del CCT n° 781/20 específico para los trabajadores de Centros de Contacto, sostuvo que la actora estuvo encuadrada bajo la categoría 3, personal de operación A, según el art. 9 del CCT n° 781/20 y que percibió una remuneración más

adicionales conforme a él .

En tercer lugar, acerca del despido comunicado por carta documento n° CAY24730241 del 14/11/2022, afirmó que se basó en el mal desempeño en sus funciones, suspensiones, apercibimientos y faltas injustificadas, que puso en riesgo y en concretas pérdidas de bienes patrimoniales a su mandante. Al respecto, subrayó que el deber de fidelidad y confianza no sólo defiende a la empresa patrimonialmente sino que también atiende al contenido moral o ético de la relación laboral y que, al hablar de perjuicio, no es necesario que se haya producido sino que basta la posibilidad de él (daño eventual) para lesionar los intereses de la empresa.

Por otro lado, a partir de numerosas citas de fallos, sostuvo que -contrario a lo sostenido por la actora- los requisitos de causalidad, proporcionalidad y oportunidad necesarios para valorar el despido se encuentran cumplidos. Describió que, en el caso en concreto, el hecho objetivo fue claramente mencionado en la carta documento, la medida adoptada evidencia la proporcionalidad con la falta cometida y ha sido tomada en forma contemporánea a su conocimiento.

En cuarto lugar, aseveró que no existió injuria ni incumplimiento alguno por parte de Atento que haya ameritado el improcedente reclamo por parte de la actora. En efecto, no hubo mal pago de remuneraciones ni errónea registración. Citó jurisprudencia y doctrina que estima aplicable al caso y alegó que lo argumentado por la actora quedó desactualizado en virtud de la nueva convención colectiva suscripta.

En quinto y último lugar, impugnó uno a uno los rubros requeridos por la accionante, ofreció prueba documental, citó derecho, cumplió con el art. 61 del CPL e hizo reserva del caso federal.

El día 30/03/2023 la presente causa se abrió a pruebas por el término de 5 días al sólo fin de su ofrecimiento.

El 15/08/2023 se llevó a cabo la audiencia de conciliación prevista en el art. 69 del CPL a través de la plataforma ZOOM, de cuya acta se desprende que estando ambas partes presentes no llegaron a un acuerdo. En base a ello, se difirió el plazo de producción de pruebas para el día 05/09/2023.

Atento a la renuncia formulada por el letrado Manuel Enrique Andreozzi, el 13/09/2023 se apersonó el letrado Bautista De Quintana como apoderado de la firma demandada Atento Argentina SA.

Concluido el período probatorio, atento a lo prescripto por el art. 101 del CPL, el 19/12/2023, Secretaría Actuaria confeccionó informe en el que se detalla que:

- la parte actora ofreció 7 cuadernos de pruebas: 1) Documental: producida, 2) Informativa: producida, 3) Exhibición de documentación: producida, 4) Confesional: producida, 5) Testimonial: producida, 6) Pericial Técnica: producida y 7) Pericial contable: producida.

- la parte demandada ofreció 4 cuadernos de pruebas: 1) Informativa: producida, 2) Pericial contable: producida, 3) Testimonial: producida y 4) Confesional: no producida.

Puesto el expediente para alegar, el 14/02/2024 la parte actora presentó alegatos en tiempo y forma y el 15/02/2024 lo hizo la parte demandada.

Finalmente, mediante proveído del 26/02/2024 se ordenó pasar el presente expediente digital a despacho para resolver, el que notificado a los abogados intervinientes y firme, deja la causa en condiciones de ser decidida.

CONSIDERANDO

1. Preliminarmente, corresponde determinar cuáles son los hechos y documentación que se encuentran reconocidos expresa o tácitamente por las partes y, por ende, que están exentos de prueba.

A) Así, conforme surge de los términos de la demanda y su contestación, constituyen hechos admitidos y, por ende, exentos de prueba: la existencia de una relación de trabajo entre las partes desde el 03/07/2015, la aplicación en un primer momento del CCT n° 130/75 y posteriomente del CCT n° 781/20 y la extinción del contrato de trabajo por despido directo.

De acuerdo a lo expuesto, corresponde tener por reconocidos los hechos mencionados. Así lo declaro.

B) En cuanto a la documentación agregada por la demandada, advierto que la sra. Sulaiman no se presentó a la audiencia de conciliación y tampoco se expresó en el expediente principal.

En cuanto a la instrumental agregada por la actora, aprecio que Atento Argentina SA al contestar demanda no realizó una negativa particular y categórica de su autenticidad y recepción.

Así las cosas, en el entendimiento que - aún cuando no fue notificada por falta de bono de movilidad - el expedirse respecto de la documentación a ella atribuíble era carga procesal de la actora en su propio interés y que el demandado omitió expedirse, corresponde aplicar el apercibimiento previsto en el art. 88 del CPL y tener por auténticos y reconocida la prueba documental obrante en el presente expediente digital. Así lo declaro.

2. Ahora bien, corresponde determinar como puntos contradictorios a tratar aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica a efectos de llegar a dilucidar la verdad objetiva del caso.

En tal sentido, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria a dilucidar, conforme el art. 214, inc. 5 del Código Procesal Civil y Comercial (en adelante CPCC), Ley 9531, de aplicación supletoria al fuero laboral, son: **1)** convenio colectivo aplicable, **2)** categoría profesional, **3)** jornada laboral y remuneración, **4)** justificación y fecha de extinción del contrato de trabajo, **5)** intereses, **6)** rubros y montos indemnizatorios, **7)** costas y **8)** honorarios.

A fin de resolver los puntos materia de debate, de acuerdo con el principio de pertinencia analizaré la prueba producida a la luz de la sana crítica racional y de lo prescripto por los actuales arts. 126,127,136 y 214, inc. 4 y concordantes del CPCC, Ley 9531, supletorio, es decir aquellas que resulten conducentes y atendibles para la resolución del litigio.

Parte actora:

- Documental: La sra. Sulaiman incorporó 8 telegramas laborales (n°934973915 del 16/03/22, n°936002895 del 09/09/22, n°937092472 del 14/09/22, n°935995015 del 25/10/22, n°20947606 del 15/11/22, n°209484377 del 18/11/22, n°937105012 del 23/11/22 y n°115076326 del 21/12/22) y 6 cartas documento (n°CAX24730808 del 13/09/22, n°CAX24731478 del 19/09/22, n°CAX24738354 del 27/10/22, n°CAY24731002 del 17/11/22, n°CAY24731392 del 23/11/22 y n°CAYY24730241 del 14/11/22).

Además, acompañó 16 recibos de haberes desde el 09/21 al 09/22.

- Informativa: Afip remitió reflejo de datos registrados de la actora y registro de información y control de la seguridad social del que se desprende que desde el 03/07/2015 al 14/11/2022 estuvieron a cargo de Aegis Argentina SA.

El Correo Argentino remitió informe en el que puso en conocimiento que las piezas postales presentaban similitud con los terceros ejemplares en sus archivos y que el TCL n°934973915, n°936002895, n°937092472, n°935995015, n°209476061, n°209484377, n°937105012 y n°115076326 han sido entregados en fechas 17/03/22, 12/09/22, 15/09/22, 26/10/22, 16/11/22, 22/11/22, 24/11/22 y 22/12/22, respectivamente.

El Sindicato de Empleados y Obreros de Comercio remitió copia de escala salarial vigente al período de octubre de 2020 a abril de 2023 para empleados de categoría “vendedores” según CCT n° 130/75.

- Exhibición de documentación: El apoderado de la actora pidió que se intime a la demandada a exhibir los libros de remuneraciones, aportes, registros y planillas exigidos por el art. 52 de la LCT, legajo personal n° 138329, alta de Afip y recibos de sueldo, todo bajo apercibimiento de lo previsto en los arts. 61 y 91 del CPL y en el art. 55 de la LCT).

Frente a ello, el 25/09/23 el letrado apoderado de la demandada acompañó recibos de haberes del período agosto de 2015 a septiembre de 2022, registo de hojas móviles en reemplazo del libro especial del art. 52 de la LCT desde enero a julio y noviembre de 2022, comprobantes de pago a AFIP de los períodos julio a noviembre de 2022, constancia del trabajador de baja de Afip, declaración jurada de los períodos julio a noviembre de 2022, planillas de asistencia desde el 21/11/18 al 14/11/22.

- Confesional: El 31/10/2023 el sr. Darío Cristian Gonzalez, al absolver posiciones, respondió que sí es verdad que la sra. Romina Alejandra Sulaiman prestaba servicios bajo su dependencia; que prestaba servicios de agente telefónico; que comenzó a laborar bajo su dependencia en fecha 03 de Julio de 2015; que a la actora le encomendaron trabajar en diferentes campañas de Banco Hipotecario; que la actora recepcionaba llamadas telefónicas de la campaña ventas de seguro del Banco Hipotecario; que le encomendaron a la Sra. Romina Alejandra Sulaiman luego en la campaña portabilidad de Movistar; que las ventas que realizaba la actora eran cargados dentros de los sistemas informáticos provistos por Atento Argentina SA; que recepcionaba llamadas entrantes en lineas rotativas; que la actora trabaja seis horas diarias cinco días a la semana; que la actora fuera premiada cuando cumplía los objetivos fijados por el Call Center y que la actora intimó a que se le abone las diferencias salariales.

Por otro lado, dijo que no es verdad que tuvo una conducta ejemplar mientras trabajó bajo la dependencia de la empresa Atento Argentina SA; contaba con un gran historial disciplinario y su desempeño no era correcto y que la campaña transcripciones haya sido creada para desvincular a los empleados con mayor antigüedad.

- Testimonial: El sr. Franco David Costas Medina manifestó que conoce a las partes, no es amigo, enemigo, pariente, acreeedor ni deudor de las partes, no tiene interés, beneficio, vinculación ni juicio contra las partes; que él trabajó en Atento y la sra. Sulaiman era su compañera de trabajo; que la actora trabajó en la campaña de Banco Hipotecario, Banco Francés y en Movistar en ventas y al último en transcripciones; que la sra. Sulaiman era asesora comercial - ventas; que la actora trabajaba de lunes a viernes de 9 a 15 h; que el trabajo en la campaña transcripciones era transcribir llamadas que estaban dentro de la empresa; que la asignación a dicha campaña fue por requerimiento de aquélla; que la conducta de la actora era muy buena.

La sra. Marina Noelia Cuezzo dijo que conoce a las partes, no es amigo, enemigo, pariente, ni deudora de las partes, no tiene interés, beneficio, vinculación con las partes y sí tiene juicio contra Atento; que sí conoce a las partes porque ha trabajado en la empresa por 8 años; que sí conoce donde trabajó la actora porque eran compañeeras de trabajo, cubrían el mismo puesto, está ubicado

en avenida Ejército del Norte antes de llegar a la Belgrano; que junto con la actora lo que hacían eran ventas principalmente y atención al cliente en diferentes campañas; que empezaron como compañeras en Banco Hipotecario, Hipotecario Seguros, Movistar, BBVA; que la actora lo que hacía era atender llamadas entrantes y salientes y el fin principal era hacer ventas telefónicas lo cual era un requisito excluyente para permanecer en la campaña, sino hacían ventas mes a mes no podían permanecer en esa campaña en la que comisionaban y tenían un sueldo más raso; que la actora trabajaba de lunes a viernes por la mañana y había campañas que podían trabajar los sábados y que eran pagadas como horas adicionales aparte del horario convencional; que en la campaña transcripciones pasaban datos por escrito, era una campaña que básicamente no existía y lo sabía por dichos de otros compañeros en tanto ella ahí no trabajó; el motivo por el que te pasan de una campaña a otra es porque no vendes o porque la campaña en donde estás se cierra, la campaña transcripciones no tenía razón de se y que allí ponían a toda la gente que no les importa tener, en un destrato lo llevaban para ahí; que la conducta de la trabajadora era impecable, una muy buena trabajadora, puntual, respetuosa; que ella ingresó a la empresa en el 2014/2015 y egresó en el 2022 sin recordar con exactitud y su horario de 9 a 15 y luego desde las 11 hasta que se cumplían las 6 horas; que el motivo de su desvinculación fue por una licencia, estaba embarazada y antes de que el bebé cumpla 6 meses, la despiden.

La sra. Cynthia Beatriz Calvo contestó que conoce a las partes en tanto era compañera, no es amigo, enemigo, pariente, acreeedor ni deudor de las partes, no tiene interés, beneficio, vinculación con las partes y sí tenía juicio contra Atento; que la actora trabajaba en Atento de vendedora; que sus trabajos eran de atención al cliente y venta de productos para la empresa; que la actora trabajó en la campaña de Movistar y de bancos; que la actora trabajaba de lunes a viernes de 9 a 15 h; que el trabajo en la campaña transcripciones consistía en escuchar llamadas y transcribirlas en un word; que los aisgnaron a dicha campaña porque los querían desvincular, era una campaña creada para desvincular gente, en la que ante el mínimo error, los sancionaban o suspendían; que la actora era de perfil bajo y hacía el trabajo que le correspondía; que ella prestaba servicios de lunes a sábados de 9 a 15 h y que fue desvinculada por problemas de audición.

La sra. Jessica Elizabeth Sotelo respondió que conoce a las partes, no es amigo, enemigo, pariente de las partes, no tiene interés, beneficio, ni juicio contra las partes; que sí conoce a las partes porque trabaja para Atento; la actora trabajó en Atento en avenida Ejército del Norte n°757 y lo sabía porque trabajó con ella en la campaña Movistar llamada rellamadores y, luego, la movieron a la de transcripciones hasta su despido; la actora trabajó en el Banco Hipotecario vendiendo seguros y, después, en Movistar para atención del cliente y venta de productos a través de la línea telefónica donde se comisionaba por ventas; la actora trabajaba durante la mañana y los francos eran rotativos, aclarando que sus horarios eran de 9 a 15 h, entonces puede ser de lunes a sábados; que la campaña transcripciones era bastante rara, consistía en escuchar llamadas y transcribir todo lo que decían en ella; que desconocía porque la asignaron a la actora a dicha campaña; que la sra. Sulaiman tenía una conducta normal, tranquila, pasaba desapercibida.

- Pericial técnica: La perito Marcela Alejandra Machado, ingeniera en sistemas de información, a partir de la puesta a disposición de los elementos (sistema informático) necesarios por parte de la empresa, dictaminó que:

a) la actora cumplía labores de asesor de atención telefónica y de venta telefónica para clientes de la demandada, su fecha de ingreso es 03/07/2015 hasta el 14/11/2022 y tenía una asignación laboral de 6 días semanales por 5 horas cada uno,

b) los registros del sistema informático Zeus informan en sus históricos de cargos que la actora prestó servicios en la campañas de atención telefónica de: Banco Hipotecario, Movistar, Banco

BBVA, Telefónica Argentina SA. Para la campaña del Banco Hipotecario y Banco BBVA, la actora realizaba llamadas telefónicas a una nómina de clientes provista por el banco y gestionaba ventas de seguros. Para la campaña de telefónica Movistar, la actora realizaba llamadas telefónicas a una nómina de clientes provista por la empresa y ofrecía los beneficios de incorporase a Movistar como cliente de servicios de telefonía e internet. Este ofrecimiento estaba encuadrado dentro de lo que se conoce como portabilidad numérica.Para la campaña de TASA (Telefónica Argentina S.A.), la actora realiza atención telefónica de llamadas entrantes de los clientes de esta empresa, utilizando un Sistema Informático denominado AVAYA,

c) la actora tiene registradas horas extras en meses y años que detallo: 09/15, 10/15, 11/15, 12/15, 01/16, 02/16, 03/16, 04/16, 05/16, 06/16, 07/16, 08/16, 09/16, 11/16, 12/16, 01/17, 02/17, 03/17, 04/17, 05/17, 06/17, 07/17, 08/17, 09/17, 10/17, 11/17, 12/17, 01/18, 02/18, 03/18, 04/18, 05/18, 06/18, 07/18, 08/18, 09/18, 10/18, 11/18, 12/18, 01/19, 04/19, 05/19, 08/19, 09/19, 12/19, 01/20 y 02/20,

d) la actora tiene registrados incentivos (comisiones por venta) en los meses, años e importes que a continuación detallo: $645,92 en 08/15, $477,36 en 09/15, $929,16 en 10/15, $1957,38 en 11/15, $1688,72 en 12/15, $1955.80 en 01/16, $1894,53 en 02/16, $1052,35 en 03/16, $1734,52 en 04/16, $1418,04 en 05/16, $1227,93 en 06/16, $1328,66 en 07/16, $745,57 en 08/16, $796,69 en 09/16, $426,72 en 10/16, $1693,65 en 11/16, $613,77 en 12/16, $1509,55 en 01/17, $230,45 en 02/17, $266,07 en 03/17, $112,56 en 06/17, $546,00 en 07/17, $352,17 en 08/17, $496,23 en 09/17, $1018,07 en 10/17, $1580,49 en 11/17, $381,19 en 12/17, $1525,00 en 01/18. $3496,28 el 02/18, $4457,88 en 03/18, $384,80 en 04/18, $1354,20 en 05/18 $673,44 en 06/18, $1873,11 en 07/18, $2342,40 en 08/18, $1936,14 en 11/18, $3423, 32 en 12/18, $2293,60 en 01/19, $1767,78 en 02/19, $160,00 en 08/19 y $1079 en 07/20.

Además incluyó planilla de registro días y horarios desde el 21/11/18 al 14/11/22.

- Pericial contable: La perito Nélida del Carmen Sueldo, conforme a los recibos de haberes, libro de registro único de hojas móviles, cuaderno de pruebas n°A6, dictaminó que:

a) la sra. Romina Alejandra Sulaiman, CUIT N° 27 - 3686559 - 2, comenzó a trabajar bajo la dependencia de Atento Argentina SA el 03/07/2015, categoría profesional registrada desde 03/07/2015 hasta 09/2020 administrativa A, convenio colectivo de trabajo n° 130/75 para empleados de comercio, categoría profesional registrada desde 10/2020 hasta el 14/11/2022 categoría 3, convenio colectivo de trabajo n°781/20 para empleados de la actividad de servicios de contactos y procesos de negocios a terceros- call center, jornada laboral de lunes a viernes de 9 a 15 h, lo que representa 30 h semanales,

b) la actora tiene registrados premios, incentivos (comisiones por venta) en los meses y años que detallo: 08/2015 hasta 12/2015, 01/2016 hasta 12/2016, 01/2017 hasta 03/2017, 06/2017 hasta 12/2017, 01/2018 hasta 08/2018, 11 y 12/2018, 01 y 02/2019, 08/2019 y 07/2020,

c) la sra. Romina Alejandra Sulaiman, fue inscripta como administrativa A del Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75 para empleados de comercio desde 03/07/2015 hasta 09/2020 y como categoría 3 del Convenio Colectivo de Trabajo N° 781/20 para empleados de la actividad de servicios de contactos y procesos de negocios a terceros call center desde el 10/2020 hasta 14/11/2022.

Además, practicó planilla de liquidación de rubros y montos reclamados según lo denunciado por la parte actora.

Parte demandada:

- Documental: la empleadora acompañó recibos de haberes, intercambio epistolar, constancia de baja del trabajador de Afip, CCT n° 781/20, certificado de trabajo del art. 80 de la LCT y certificación de servicios y remuneraciones de Anses.

- Informativa: Afip remitió reflejo de datos registrados de la actora, registro de información y control de la seguridad social y base registral de altas y bajas de la empleadora.

El Sindicato de Empleados y Obreros de Comercio remitió copia de escalas salariales correspondiente a los períodos comprendidos entre el año 2020 y noviembre de 2022 dentro del CCT n° 781/20.

El Correo OCA remitió informe en el que puso en conocimiento que las cartas documentos n° CAI24733258, CAN24734106, UAD22648152, CAQ24734438,CAR24734574, CAT24737207, CAT24735448, UAI22647522, CAU24735448, CAX24730662, CAX24730808, CAX24737241, CAX24738354, CAY24730241, CAY24731392, CAY24734232 han sido entregados en fechas 14/02/2019, 27/07/2020, 09/10/2020, 05/03/2021, 14/06/2021, 13/12/2021, 11/01/2022, 26/03/2022, 20/04/22, 14/09/2022, 17/09/2022, 21/10/2022, 28/10/2022, 17/11/2022, 22/11/2022, 28/11/2022, 28/12/2022, respectivamente. Por otro lado, comunicó que la carta documento n°CW24734845 del 03/08/2022 y CAY24732252 del 30/11/2022 fueron devueltas al remitente ante la imposibilidad de ser entregadas en destino por causa "no responde".

- Pericial Contable: La perito Nélida del Carmen Sueldo no respondió al cuestionario propuesto, sin que haya sido advertido por la oferente.

- Testimonial: El sr. Angel Sebastian Salazar contestó que: sí conoce a las partes del juicio porque es jefe de servicios en Atento, que no es amigo, enemigo, pariente, acreedor ni deudor de las partes, que no tiene interés ni beneficio en el juicio y que no posee juicio en contra de los litigantes; sí conocía la relación entre las partes; la actora se desempeñaba como agente telefónico; su desempeño era malo, fue sancionada en reiteradas oportunidades -en diciembre de 2019 y 2021, agosto, octubre y noviembre de 2022-, dejaba a los clientes en línea -atendía la llamada, no había interacción con el cliente, la llamada continuaba en silencio, no realizaba ninguna gestión y el cliente terminaba cortando- y ventas sin cargar; estaba afectada a la campaña de Movistar que es parte del cliente de Telefónica; tenía una jornada de 30 horas, 5 días de trabajo, 2 de franco, 6 horas a la semana, en el horario de 15 a 21; el CCT aplicable es n° 781/20 y la categoría es la 3; las remuneraciones dependían del convenio; el motivo de la desvinculación fue su mal desempeñada y las reiteradas sanciones mencionadas; se desempeñaba en la campaña del rellamador, atendía cliente con inconvenientes en facturación o comerciales y lo que hacía era gestionar esos inconvenientes a través de ajustes o bonificaciones para lograr que el cliente tenga una solución al problema; no contaba con la información acerca de cuándo se le asignó a la actora la campaña transcripciones; sí tenían métricas por cumplir en la campaña transcripciones; la información acerca de la fecha de ingreso, bajo cual CCT fue inscripta y le dieron de alta ante Afip, Anses y otras reparticiones y cuándo cambia el CCT la tiene recursos humanos.

El sr. Dario Cristian Gonzalez respondió que: sí conoce a las partes del juicio porque es analista de recursos humanos en Atento, que no es amigo, enemigo, pariente, acreedor ni deudor de las partes, que no tiene interés ni beneficio en el juicio y que no posee juicio en contra de los litigantes; sí conocía la relación entre las partes; sí conozco a las partes; la sra. Sulaiman trabajaba para Atento Argentina; la actora se desempeñaba como asesora telefónica; tenía un desempeño malo, fue sancionada en reiteradas oportunidades y no realizaba la gestión para la que fue contratada que es la atención de llamadas porque dejaba a los clientes en línea -cuando recibía llamadas no respondía las mismas o cuando las respondía, las dejaba sin contestar hasta que el cliente cortaba-; estaba

afectada a la campaña Movistar del cliente Telefónica; tenía una jornada de 30 horas semanales, 6 horas distribuidas en los 5 días de semana en horario de 15 a 21 h; el CCT es el 781/20 y la categoría es la número 3; las remuneraciones eran fijadas según las paritarias del CCT 781/20; el motivo de la desvinculación laboral fue un despido debido a que no cumplía con su gestión -no cumplir con su tarea básica, es decir, la atención de llamadas y para lo que fue contratada-; en la campaña Movistar el trabajo consistía en atención de llamadas; no recordaba cuándo se le asignó la campaña transcripciones; sí tenían una métrica que tenía que cumplir; ingresó el 03/07/2015 y fue inscripta en el CCT 130/75; en octubre de 2020 a través de una Resolución del Ministerio de Trabajo cambiaron el CCT 130/75 al 781/20 y que la mayoría de los empleados trabajan en diferentes campañas sin poder especificar cada uno de las cuales en las que participó la actora.

- Confesional: La actora, aún estando debidamente notificada mediante cédula n° 1795 en su domicilio real, no compareció a la audiencia ordenada para el día 05/12/2023 a hs 12. Atento que, frente a ello, se dispuso valorar esta conducta al momento de dictar sentencia definitiva, dejo asentado que el apercibimiento del art. 360 del CPCC podrá ser aplicado en caso que este magistrado así lo considere pertinente, a partir del pliego de posiciones que en este acto tengo a la vista y la valoración íntegra del material probatorio.

Primera cuestión: convenio colectivo aplicable.

1.1. La actora sostuvo que le resulta aplicable el CCT n° 130/75 para los empleados de comercio mientras que la demandada alegó que el vínculo se encuentra regido por el CCT n° 781/2020 celebrado entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios y la Cámara Argentina de Centros de Contacto.

1.2. Dicho ello, a fin de analizar el encuadre convencional aplicable a la relación laboral que por esta sentencia se trata, en primer lugar, es prudente aclarar que la aplicación del CCT n° 130/75 a los trabajadores de call center con anterioridad a la firma del convenio invocado por la demandada es un hecho de público conocimiento que ha sido examinado en numerosas causas que tramitaron en el fuero laboral de este centro judicial.

Sin perjuicio de ello, este sentenciante no deja de lado que con el tiempo, el avance de dicha industria y las particularidades en que se desenvolvían las relaciones laborales existentes, los actores sindicales y empresariales hayan considerado la sanción de un convenio específico para la actividad.

En segundo lugar, cabe expresar que las normas de las convenciones colectivas crean normas objetivas obligatorias para una cantidad indeterminada de relaciones individuales de trabajo, en lo que hace al ámbito en que se proyecta o repercute, y las que, homologadas, son de cumplimento obligatorio.

En nuestro ordenamiento jurídico, los convenios colectivos se rigen por las disposiciones de la Ley 14.250.

Dicha ley en su artículo 5, referido al período de vigencia, establece que “Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso. El texto de las convenciones colectivas será publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dentro de los diez (10) días de registradas u homologadas, según corresponda. Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial ()”.

Es decir, las convenciones colectivas empiezan a regir a partir de la fecha en que tiene lugar el acto administrativo de la homologación o el registro por medio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, autoridad por medio de la cual el Estado aprueba o presta conformidad al convenio colectivo de trabajo y, en consecuencia, lo torna obligatorio respecto de todos los que incluye en su ámbito de aplicación.

A continuación, remarco que los convenios colectivos son el fruto de la negociación colectiva, entendido como un bien jurídico de tutela especial por parte del ordenamiento. Tal es la importancia que revisten estos instrumentos como resultado de los espacios de discusión, que desconocerlos o limitarlos importaría subvertir el mandato constitucional y convencional con la consecuencia de deslegitimar las funciones y la naturaleza propia de los sindicatos y de las entidades que representen al sector empresarial.

1.3. Del análisis de las pruebas aportadas por las partes observo que la constancia de baja del trabajador y el certificado de trabajo del art. 80 de la LCT incluyó que el convenio colectivo de trabajo aplicable era el n° 781/20. A su vez, noto que aquéllo es coincidente con lo declarado por los testigos ofrecidos por la demandada.

Sin embargo, no guarda relación con las categorías profesionales incluidas en los recibos de haberes.

1.4. Dicho hecho, aprecio que el convenio de actividad n° 781/20 celebrado entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS), por los trabajadores, y la Cámara Argentina de Centros de Contacto (CACC), por la parte empresaria, homologado el 29/07/2020 mediante Resolución n° 880/2020 por el MTEySS, en su texto dispuso que tendrá vigencia desde su homologación.

Así las cosas, si se tiene en cuenta que el contrato de trabajo entre las partes fue celebrado el 03/07/2015 y que a dicho tiempo sólo tenía vigencia el CCT n° 130/75, cabe concluir que hasta el 28/07/2020, la relación laboral estuvo regida por la normativa colectiva citada.

Por otro lado, siguiendo los lineamientos marcados por la CSJT en las sentencias n° 1519 del 29/11/2023 en la causa "Rodriguez, Daniela Soledad c. Aegis Argentina SA s/ Cobro de pesos" y n° del 18/12/2023 en la causa "Medina, José María c. Aegis Argentina SA s/ Cobro de Pesos", cuya doctrina legal señala *“Es nula la sentencia que declara la nulidad de las cláusulas de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo del mismo ámbito que el anteriormente aplicable desconociendo indebidamente la autonomía de la voluntad colectiva”*, tengo como base de análisis que el CCT n° 781/20 es un convenio del mismo ámbito -toda vez que ambos fueron suscriptos por los representantes de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FACECyS)- que sucedió temporalmente al anterior, el CCT n° 130/75.

Por lo que, en el caso, nos encontramos frente a un supuesto de sucesión de convenios colectivos de trabajo, previsto en el art. 19 de la Ley 14.250, el que dispone: “Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas: a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito”. En ese orden, tratándose el CCT de una ley autónoma para las partes, puede modificar las condiciones de un convenio anterior; entre ellas, la jornada y la remuneración forman parte indudable de las facultades de negociación con las que cuentan los representantes sindicales para acordar con el conjunto de entidades empleadoras.

Lo antedicho encuentra sustento en lo previsto por el art. 14 bis de la CN y en normas internacionales de jerarquía supralegal como lo son el Convenio n° 98 sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectivo y n° 154 sobre la negociación colectiva, de la

Organización Internacional del Trabajo.

En tal sentido, sostengo que el hecho que hasta hace un tiempo a los trabajadores de call center se los haya encuadrado en el convenio para empleados de comercio por su carácter residual y supletorio, no resulta un obstáculo para considerar la aplicación del convenio colectivo n° 781/20 para la actividad de servicios de contactos y procesos de negocios a terceros.

Así, en tanto relevante al determinar el ámbito de aplicación personal del convenio colectivo de trabajo, es que la parte trabajadora (a través de la entidad sindical de la actividad) y la patronal (por medio de las cámaras empresarias que nuclean determinada actividad) estuvieran representadas en su negociación y firma, observo que dicha convención fue suscripta entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, con un ámbito de representación a nivel nacional, por la representación sindical de los trabajadores de call center y la Cámara Argentina de Centros de Contacto, por la parte empresaria. Según el artículo 1 del citado convenio, las partes contratantes se reconocieron mutuamente la representación colectiva de los trabajadores y de los empleadores, respectivamente.

Tal como lo indican en el texto del convenio, las partes signatarias consideraron que “las características propias de la actividad hacen necesaria la regulación de sus modalidades y condiciones específicas, adaptándolas a la dinámica y evolución que tienen y que tendrá la provisión y comercialización de los servicios considerados y la incorporación de otros en el futuro”. En su virtud, dispusieron que el convenio es específico de la actividad de servicios de contactos y procesos de negocios para terceros, la cual es independiente y diferenciada de cualquier otra, regulando que sólo se remitirán en forma supletoria a la normativa contenida en el CCT n° 130/75 en caso de materias que no se encuentren en él reglamentadas.

Seguidamente, aprecio que su artículo 3 norma que se aplica a los trabajadores que se desempeñen en relación de dependencia en empresas que dediquen su actividad a la explotación de centros de contacto y procesos de negocios para terceros, dentro del ámbito del Territorio Nacional, con excepción de la provincia de Córdoba.

A ello, suma una enumeración de actividades como ejemplo, entre las que están: recepción de solicitudes, reclamos y/o denuncias de clientes/usuarios, recepción de consultas sobre información de productos o servicios, realización de encuestas de diversos contenidos, contactos de fidelización de clientela, gestión de las relaciones entre las empresas y sus clientes, venta y/o cobranza de productos/servicios, servicios relacionados con soporte tecnológico mesa de ayuda, investigación de mercado, atención de redes sociales, carga de datos, servicios de post venta, encuestas, estadísticas, censos, tratamiento de bases de datos, herramientas de inteligencia de negocios, inteligencia artificial,entre otras.

En efecto, por las partes signatarias, la especificidad de la actividad, el ámbito territorial considerado como así también por efecto de la homologación antes mencionada, concluyo que el CCT n° 781/20 desde el 29/07/2020 se aplica a los trabajadores que presten servicios en empresas de call center -con excepción de las ubicadas en la provincia de Córdoba- entre los que se encuentra la actora.

De acuerdo al análisis efectuado, descarto en el caso concreto la aplicación del CCT n° 130/75 de la forma en que lo requirió la actora en tanto concluyo que la relación laboral, en un primer momento, desde el 03/07/2015 estuvo regida dicho CCT y, posteriomente, a partir del 29/07/2020 -fecha de su homologación-, por el CCT n° 781/20. Así lo declaro.

Segunda cuestión: categoría profesional.

2.1. El apoderado de la actora manifestó que la sra. Sulaiman estaba comprendida en la categoría administrativo A del convenio colectivo n° 130/75.

Por su parte, el apoderado de la demandada relató que la actora desde el inicio de la relación laboral y hasta la homologación del CCT n° 781/20 estuvo encuadrada en la categoría administrativo B del CCT n° 130/75 y que, posteriormente, perteneció a la categoría 3, personal de operación A, según el art. 9 del CCT n° 781/20.

2.2. Habiendo ya determinado que el convenio colectivo aplicable a la relación laboral existente entre la actora y la demandada primero fue el n° 130/75 y luego el n° 781/20, se van a tener en cuenta las categorías en ellos descriptas.

El convenio colectivo para empleados de comercio, en su artículo 6, detalla la categoría administrativo A del siguiente modo: “Se considera personal administrativo al que desempeña tareas referidas a la administración de la empresa. Dicho personal revestirá en las siguientes categorías: (...) a) ayudante: telefonistas de hasta 5 líneas; archivistas; recibidores de mercadería; estoquistas; repositores y ficheristas; revisores de facturas; informantes; visitadores; cobradores; depositores; dactilógrafos; debitadores; planilleros; controladores de precios; empaquetadores; empleados o auxiliares de tareas generales de oficina; mensajeros; ayudantes de trámites internos; recepcionistas; portadores de valores; preparadores de clearing y depósitos de entidades financieras calificadas por la ley de entidades financieras (en cajas de crédito cooperativa) (...)”.

Más adelante, en el artículo 10 dispone que "Se considera personal de ventas a los trabajadores que se desempeñen en tareas y/u operaciones de venta cualquiera sea su tipificación, y revistará en las siguientes categorías: (...) b) vendedores; promotores; (...)".

Por su parte, el CCT n° 781/20 en su artículo 9 norma lo siguiente: ".... Categoría 3: Personal de operación A: agrupa a los trabajadores que para el cumplimiento de su tarea principal interactúan con terceros (usuarios de los clientes) de los servicios prestados a través de cualquier medio de comunicación a distancia, independientemente del medio tecnológico y/o de comunicación que utilicen para su tarea (teléfono, correos electrónicos, correo postal). Incluye la realización de toda las gestiones vía redes sociales.

A titulo enunciativo y no abarcativo se describen las tareas correspondientes a esta función:

-Atención al cliente: son los trabajadores responsables de interactuar en uno o más idiomas con el usuario en relación a consultas, generales y técnicas, reclamos, trámites administrativos, cobranzas, brindando información de nuevos productos, contactos de fidelización de clientela y/o cualquier otra interacción que el mismo demande en relación al servicio prestado, identificando sus necesidades y utilizando con carácter confidencial toda la información disponible, mediante el cumplimiento de los procedimientos y parámetros desarrollados para tal fin, con el objeto de resolver la situación planteada a través de la utilización de cualquier medio de comunicación (entre otros conexiones telefónicas, correo electrónico, comunicación directa vía Internet, o cualquier otro método actual o futuro diseñado para estos fines.).

-Mesa de Ayuda / Soporte Técnico: los trabajadores responsables de interactuar en uno o más idiomas con el usuario y/o a representantes de atención al cliente, en relación a consultas, reclamos, trámites administrativos y cualquier otra interacción referida a soporte técnico que el usuario demande en relación al servicio prestado; identificando sus necesidades y utilizando con carácter confidencial toda la información disponible, mediante el cumplimiento de los procedimientos y parámetros desarrollados para tal fin, con el objeto de resolver la situación planteada a través de la utilización de cualquier medio de comunicación (entre otros conexiones telefónicas, correo

electrónico, comunicación directa vía internet o cualquier otro método actual o futuro diseñado para estos fines).

-Gestión de Servicios: los trabajadores responsables de realizar gestiones de ventas de cualquier tipo en la totalidad de su jornada y cuya interacción con el usuario sea única y específicamente con el fin detallado previamente, recibirán un incremento del salario básico de 3% el cual constará en el recibo de haberes bajo la denominación "Incremento g. servicios";

-Soporte Operativo: los trabajadores que se ocupan del registro de datos, seguimiento de casos, reporte de resultados".

2.3. Analizada las pruebas conducentes, observo, por un lado, que la posición de la actora respecto de las distintas campañas en las que participó como la descripción de sus tarea ha sido respaldada por las declaraciones de los testigos ofrecidos como también por la prueba de exhibición de documentación, en especial las planillas de asistencia, y la prueba pericial técnica. Ninguna de ellas ha sido impugnada por la accionada.

Por otro lado, reitero que de la prueba documental (recibos de haberes) está demostrado que, en un principio la actora estuvo encuadrada como administrativa A y despues como categoría 3. Esta última circunstancia, a su vez, fue asentada en Afip al registrar su baja como en la confección de la documentación laboral prevista en el art. 80 de la LCT.

2.4. Teniendo en cuenta las circunstancias analizadas, concluyó que la actora logró probar que hacía tareas de ventas, con lo cual, estimo que, en lo que se trata del CCT n° 130/75 mientras estuvo vigente para la relación laboral, la sra. Sulaiman debió estar categorizada como vendedora B, en la forma en que ella lo reclamó.

Sin perjuicio de ello, atento la variación del CCT y de acuerdo a lo analizado en la primera cuestión acerca de la normativa colectiva aplicable y que a partir de la descripción de tareas que se realizó en el apartado anterior la que ella llevaba a cabo está incluída, concluyo que la sra. Sulaiman se desempeñó -primero- como empleada categoría vendedor B del CCT n° 130/75 y -luego- desde el 29/07/2020 como empleada categoría 3 operación A del CCT n° 781/2020. Así lo declaro.

Tercera cuestión: jornada laboral y remuneración.

3.1. El apoderado de la sra. Sulaiman adujó que ella trabajó desde el 03/07/2015 de lunes a viernes de 15 a 21 h (6 horas diarias) y, más adelante, desde junio de 2017 cambió sus horarios de trabajo de lunes a viernes de 9 a 15 h.

Acerca de la remuneración, especificó que la empleadora abonó mensualmente la suma de $66.385,00 (mejor sueldo habitual) cuando -conforme a la prestación de servicios- lo que le debía abonar conforme al convenio colectivo n° 130/75 era la suma de $90.347, prevista para un empleado categoría administrativo A con jornada completa.

Frente a ello, el apoderado de Atento Argentina SA manifestó que tenía una jornada laboral a tiempo parcial en los términos del art. 92 ter de la LCT y percibió salarios proporcionales a las horas trabajadas - que denunció fueron 7 horas diarias- conforme las escalas salariales establecidas por el convenio citado. A ello, sumó que, a partir de octubre de 2020 con la entrada en vigencia del CCT n° 781/20 específico para los trabajadores de Centros de Contacto, la actora percibió una remuneración más adicionales conforme a él. De tal manera, aseveró que no hubo mal pago de remuneraciones ni errónea registración.

3.2. En referencia a la presente cuestión, estimo prudente aclarar que el art. 92 ter de la LCT establece que “El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana inferiores a las 2⁄3 partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa (...)”.

En tanto que el art. 198 de la LCT regula que: “La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad”.

Así mismo, es de resaltar que la Resolución n° 782/2010 del Ministerio de Trabajo de la Nación que homologa el acuerdo celebrado entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, por la parte sindical y la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa y la Cámara Argentina de Comercio, por la parte empresarial, de conformidad con lo establecido por la Ley n° 14250 (t.o. 2004), en su art. 8, establece que la jornada normal y habitual para los trabajadores de call center es de 6 horas diarias y 36 horas semanales como máximo.

Lo establecido en allí fue ratificado en el art. 5 del CCT n° 781/20, en el que se prevé que para los trabajadores comprendidos en la categoría 4 y 3 (operación), conforme lo estipulado en el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo, se determina un sistema de jornada de hasta 36 horas semanales como máximo.

Además, se agregó que en todas las categorías se abonarán salarios en virtud de las escalas previstas en el art. 10.

3.3. Así las cosas, estimo pertinente aclarar que, si bien en la contestación de demanda la empleadora sostuvo que la actora se desempeño 7 horas diarias, la prueba ofrecida (planillas de asistencia incorporadas en la exhibición de documentación, confesional de la actora, testimonial de ambas partes, pericial técnica y pericial contable) es contudente en señalar que la sra. Sulaiman prestaba servicios en una jornada laboral de 30 horas semanales.

3.4. Ahora bien, teniendo en cuenta que la trabajadora prestaba servicios en jornadas de 6 horas diarias y 30 horas semanales, deviene consecuencia necesaria tener por cierto que desempeñaba en más de las 2/3 partes de la jornada legal establecida por el art. 8 de la Resolución 782/2010 del MTEySS, que luego fue receptada por el CCT n° 781/20 aplicable a la presente relación laboral analizada.

Con lo cual, dado que la fecha de ingreso de la actora fue anterior a la vigencia del último CCT citado donde se estableció el pago proporcional del salario de acuerdo a las horas trabajadas y, especialmente, teniendo en cuenta el criterio que ha sido sostenido durante largo tiempo por los juzgados y Cámaras de Apelación del fuero conforme la doctrina legal de la CSJT sentada en “Jiménez Vanesa Patricia vs. Centros de Contactos Salta S.A. s/ Cobro de Pesos” (sentencia n° 110 del 20/02/2018) que no ha sido modificada y a cuyo lectura me remito, entiendo que en el caso concreto a la sra. Sulaiman le corresponde un salario de jornada completa.

De tal manera, al corresponder el salario de jornada completa, en la presente causa se tendrá en cuenta el salario básico establecido para un empleado categoría 3 operación A con una jornada de 36 h del CCT n°781/20. Así lo declaro.

Cuarta cuestión: justificación y fecha de extinción del contrato de trabajo.

4.1. Sobre esta cuestión, noto que ambas partes están de acuerdo en que la extinción del contrato de trabajo se produjo mediante despido directo comunicado por la empleadora a través de carta documento de OCA n°CAY24730241.

Sin embargo, difieren respecto a su justificación. Por un lado, la sra. Sulaiman expresó que en julio de 2022 comenzó a trabajar en la campaña transcripciones, la cual fue creada para despedir a los empleados de call center, ya que, ésta no contaba con métricas, objetivos, capacitaciones ni tenía mandante como el resto de los dependientes; que comenzó a sufrir hostigamiento, persecución laboral, malos tratos, insultos y amenazas de despido e incluso recibió un llamado de la sra. Yohana Villalon, representante de la empresa en Córdoba, a fin de hacer una desvinculación en los términos del art. 241 de la LCT donde le ofrecieron $500.000 para rescindir el contrato de trabajo y que, ante su no aceptación, mediante carta documento del 13/09/2022, la suspendieron. Además de que la causal de despido no es clara por lo que afecta derechos de raigambre constitucional como el derecho de defensa; infundada, carente de sustento legal en tanto la actora jamás realizó la conducta que se le imputa y no cumple con el requisito de: a)- contemporaneidad: porque la conducta supuestamente ocurrió los días 2 y 4 de noviembre de 2022 y la carta documento fue remitida el 14/11/2022; b)- proporcionalidad: debe tenerse en cuenta que se trata de una empleada que laboró como agente telefónico durante 7 años y 4 meses sin recibir jamás una sanción disciplinaria, además de denunciar que el sistema para escuchar los audios era defectuoso obligando a escuchar muchas veces para entender lo que se hablaba y a volver al inicio para poder volver a reproducirlo, y c)-causalidad: no hizo referencia a quien es el supervisor cuyas directivas no siguió, los días en que incurrió en las inconductas y cuáles fueron las omisiones.

Por su parte, la empleadora acerca del despido comunicado por carta documento n° CAY24730241 del 14/11/2022, afirmó que se basó en el mal desempeño en sus funciones, suspensiones, apercibimientos y faltas injustificadas, que puso en riesgo y en concretas pérdidas de bienes patrimoniales a su mandante. Al respecto, subrayó que el deber de fidelidad y confianza no sólo defiende a la empresa patrimonialmente sino que también atiende al contenido moral o ético de la relación laboral y que, al hablar de perjuicio, no es necesario que se haya producido sino que basta la posibilidad de él (daño eventual) para lesionar los intereses de la empresa. Así mismo, sostuvo que -contrario a lo sostenido por la actora- los requisitos de causalidad, proporcionalidad y oportunidad necesarios para valorar el despido se encuentran cumplidos. Describió que, en el caso en concreto, el hecho objetivo fue claramente mencionado en la carta documento, la medida adoptada evidencia la proporcionalidad con la falta cometida y ha sido tomada en forma contemporánea a su conocimiento.

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

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 dicho 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. (Ackerman, M, E. "Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria", Procedimiento Laboral III, Rubinzal-Culzoni, año 2008 / N° 1 / pág. 87/96).

Para justificar el acto del despido, tanto la doctrina como la jurisprudencia entienden que el incumplimiento que se le atribuye a la contraparte debe ser perfectamente individualizable, además de actual, grave y objetivamente acreditable. Así, en doctrina se habla de los requisitos generales de las causas de despido, los cuales son a) gravedad, b) proporcionalidad, c) oportunidad y d) prohibición de sancionar dos veces por un mismo hecho.

Así, como pautas para valorar la injuria, podemos mencionar:

-Debe ser grave y lesionado los intereses legítimos de la otra parte;

-Debe valorarse el contexto laboral y socio cultural del contrato de trabajo,

-Debe analizarse la conducta previa de las previas. Es decir, los hechos anteriores, las sanciones, los incumplimientos, pueden ser invocados como antecedentes aunque siempre deberá existir un hecho concreto y determinado que será el que desencadene el despido.

-Debe tenerse en consideración la antigüedad del contrato de trabajo.

4.3. El contrato de trabajo que unía a las partes fue disuelto por el despido directo decidido por la empleadora y comunicado mediante carta documento n°CAY24730241 en los siguientes términos: *Se verifica que, a pesar de los reiterados llamados de atención por parte de su supervisor para alcanzar las métricas requeridas en su gestión, ud. persiste en incumplimientos de similar naturaleza por los cuales ya fue alertada con anterioridad. Concretamente, tenemos probado que, en violación a las órdenes e instrucciones impartidas por la empresa sobre el monto de ejecución de sus tareas (art. 86 de la LCT) como asesora de la campaña "Transcripciones" , a los deberes de probidad y buena fe (arts. 62 y 62 LCT) y de diligencia, colaboración y fidelidad (arts. 84 y85 LCT), usted registra nuevas infracciones ya que continúa excediéndose notablemente en los plazos de gestión. En efecto, verificamos y tenemos debidamente acreditado en nuestros sistemas, que los días 2 y 04/11/2022 Ud. hace caso omiso a las indicaciones de su supervisor y nuevamente supera ampliamente el TMO establecido para dicha campaña (el TMO máximo corresponde al triple de la duración del audio a transcribir), siendo esta métrica de su pleno conocimiento. Detallamos:*

El día 2 de noviembre usted gestiona la transcripción del audio identificado bajo el n° de ID 256784437 y, siendo el TMO máximo de 20 minutos, Ud. se demora 1 hora y 58 minutos en completar la gestión.

El día 2 de noviembre usted gestiona la transcripción del audio identificado bajo el n° de ID 257019383 y, siendo el TMO máximo de 19 minutos, Ud. se demora 39 minutos en completar la gestión.

El día 2 de noviembre usted gestiona la transcripción del audio identificado bajo el n° de ID 257233451 y, siendo el TMO máximo de 18 minutos, Ud. se demora 1 hora y 16 minutos en completar la gestión.

El día 4 de noviembre usted gestiona la transcripción del audio identificado bajo el n° de ID 257150343 y, siendo el TMO máximo de 21 minutos, Ud. se demora 1 hora y 57 minutos en completar la gestión.

El día 4 de noviembre usted gestiona la transcripción del audio identificado bajo el n° de ID 257347901 y, siendo el TMO máximo de 19 minutos, Ud. se demora 1 hora y 8 minutos en completar la gestión.

El día 4 de noviembre usted gestiona la transcripción del audio identificado bajo el n° de ID 257232312 y, siendo el TMO máximo de 24 minutos, Ud. se demora 1 hora y 1 minuto en completar la gestión.

Estos nuevos incumplimientos ponen de manifiesto que usted no modificó su conducta ajustándola a la propia de un buen trabajador (art. 63 de la LCT). En definitiva, los nuevos incumplimientos y su postura desaprensiva e indolente frente a nuestros anteriores llamados de atención resultan palmariamente contrarios a los deberes de probidad y buena fe (arts. 62 y 63 LCT), diligencia, colaboración y fidelidad (arts. 84 y 85 LCT) y acatamiento de órdenes e instrucciones (art. 86 LCT), todo lo cual constituye gravísimo incumplimiento

contractual e injuria de gravedad tal que torna imposible la continuidad del vínculo laboral. En consecuencia, tras haber agotado todos los medios a nuestro alcance para la preservación de su contrato de trabajo (art. 10 LCT), habiéndole otorgado numerosas oportunidad para que revea su conducta y habiendo usted hecho caso omiso a ellas, disponemos su despido con justa causa a partir del día de la fecha. Liquidación final por rubros no indemnizatorios y certificados de trabajo a su disposición en plazos legales en sede de la empresa. Queda usted debidamente notificada".

4.4. En esta instancia, estimo pertinente aclarar que la carga de la prueba de acreditar la justa causa del distracto corresponde a la parte que rompe el vínculo.

Bajo tal orden, en tanto se encuentra admitido por las partes que respecto del tipo de distracto laboral, lo que extinguió su vínculo contractual es el despido directo comunicado por la empleadora, en la presente causa, dicha prueba recae sobre la accionada. Por ello, en esta instancia, analizaré si se encuentra acreditada la conducta descripta por la accionada y si la misma configuraba injuria suficiente para concluir la relación laboral.

Del examen de las posiciones de los litigantes, el encuadre jurídico expuesto y las pruebas producidas, considero que la conducta imputada a la actora no se encuentra acreditada.

Para fundar lo antedicho preciso que la parte demandada no adjuntó prueba alguna en la que indique cuáles eran las tareas y exigencias que la sra. Sulaiman debía seguir para cumplir con su débito laboral en la campaña transcripciones y tampoco está demostrado cuáles fueron los llamados de atención que al respecto se le habían hecho. De igual manera, tampoco existe prueba tendiente a corrobar en el sistema de la empresa que los hechos ocurrieron tal cuál fueron descriptos, lo que entiendo - al ser un sistema totalmente informatizado- fácilmente podría haber sido objeto de una pericial informática.

Si bien existe coincidencia respecto a su desempeño en lo declarado en el cuaderno de prueba confesional de la actora y testimonial de la demandada, advierto que los testimonios provienen de personal de la demandada que se encuentra prestando servicios para la misma e incluso revisten una posición jerárquica. En efecto, sus dichos deben ser analizados con mayor estrictez. Al respecto, tengo en cuenta que los testigos no expusieron sobre lo acontecido los días 2 y 4 de noviembre, sino que describieron conductas referidas a -estimo- otras campañas y no especifícamente a la de "transcripciones" que es la última en la que la actora prestó servicios y sobre cuyo comportamiento se basó el despido.

Estimo que ello -en principio- podría haber sido de utilidad a fin que este magistrado pueda evaluar que la sra. Sulaiman tomó conocimiento por ejemplo de las métricas que debía respetar, que se la capacitó en ello y que, aún a pesar de los numerosos y reiterados reclamos por parte de sus supervisores, hubiere continuado de forma deliberada con su actitud.

Así, en tanto la causalidad configura una condición de validez ineludible respecto de la injuria, la ausencia de la conducta reprochada a la actor impide conocer si existen los demás requisitos: proporcionalidad, oportunidad y contemporaneidad, ya que, estos deben ser merituados con relación a la causa - fundamento de la reacción. En casos como el presente en que la causa invocada no pudiera acreditarse, el examen de los requisitos deviene una elaboración abstracta o meramente teórica.

En consecuencia, atento que la inconducta de la sra. Sulaiman invocada como justa causa de despido no se encuentra efectivamente acreditada, el despido dispuesto por la empleadora resulta injustificado y, por ende, deberá hacerse cargo de las consecuencias indemnizatorias que de ello se deriva. Así lo declaro.

Acerca de la fecha de egreso, del informe del Correo OCA surge que la carta documento n°CAY24730241 por la cual la demandada comunicó el despido directo fue entregada el 17/11/2022. Por ello, de acuerdo a la teoría sobre el carácter recepticio de las comunicaciones, tengo aquélla fecha como la de extinción del contrato de trabajo existente entre los litigantes. Así lo declaro.

Quinta cuestión: rubros y montos indemnizatorios.

Corresponde en este punto analizar por separado la procedencia de los rubros reclamados por la actora, de acuerdo a lo previsto por el actual art. 214, inc. 6 del CPCC, Ley 9531, supletorio, los cuales deberán liquidarse teniendo en cuenta que la relación de trabajo entre las partes inició el 03/07/2015, se extinguió el 17/11/2022 y que la mejor remuneración mensual y habitual devengada según escala salarial vigente para la fecha de distracto para un empleado comprendido en la categoría operación "A" del CCT n° 781/20, con jornada laboral de 6 horas diarias y 30 horas semanales y con 7 años, 4 meses y 14 días de antigüedad ascendía a la suma de $109.482,15 ($66.386,35 en concepto de sueldo básico, $4.647,04 en concepto de antigüedad, $5.919,45 en concepto de presentismo y $32.529,31 en concepto de no remunerativo).

Dejo asentado que, para el caso que así fuera, se descontarán las sumas percibidas por la actora respecto del rubro correspondiente conforme recibo de haberes agregado el 13/03/2023 por el letrado Manuel Enrique Andreozzi. Así lo declaro.

Sexta cuestión: intereses.

En cuanto al cómputo de intereses, en primer término, corresponde recordar que, de acuerdo con la jurisprudencia sentada por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa "Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila Carlos Arnaldo y Otros s/ Daños y Perjuicios", la aplicación de la tasa de interés debe resultar una actividad de ejercicio de prudencia judicial para cumplir con una finalidad restaurativa.

En tal sentido, se estableció que es necesario que los magistrados intervinientes cuenten con la libertad para estudiar y resolver, en cada causa en las que intervengan, cuál es la tasa aplicable y apropiada para generar justicia en el caso concreto; sin perder de vista la realidad económica. Comparto, particularmente, el razonamiento que resulta inconveniente fijar un sistema único, universal y permanente para el cálculo de la tasa de interés judicial, sino que debe estarse a las circunstancias particulares de cada caso. Es que, en efecto *“La aplicación formal de las matemáticas, no garantiza resultados de justicia material, pues -por el contrario- puede consagrar verdaderas injusticias desde esta perspectiva. Partiendo de esta premisa, y en análogo sentido al aquí expresado, una adopción general de la tasa activa podría conducir a resultados igualmente disvaliosos que los que se pretenden evitar, pues, cabe reiterar una vez más, la aplicación formal de las matemáticas, no asegura resultados de justicia material”* (sentencia n° 937 del 23/09/2014).

Por lo tanto entiendo que para poder alcanzar una solución más justa y equitativa a la luz de la realidad económica, teniendo en cuenta que debe asegurarse el principio de reparación integral, enriquecimiento sin causa a favor del acreedor y que, además, cada fuero debe tender a establecer criterios uniformes para la regulación de las diversas situaciones, resulta necesario realizar un análisis del impacto económico de los tipos de interés.

Al momento de establecer el tipo de tasa de interés debe evitarse una comparación entre tasas que podría resultar en un yerro contable. Al respecto, entiendo que, aunque la tasa activa refleje siempre un porcentaje mayor que la tasa pasiva cuando se consulta respecto de una fecha determinada, la manera en la que se devengan los intereses genera variaciones que pueden afectar el cálculo final. En efecto, mientras la tasa activa cuenta con un porcentaje de actualización diario que no se acumula, el cómputo de la tasa pasiva se realiza en función de acumular las variaciones diarias con

aquellas ocurridas anteriormente. De tal modo, en algún punto, el efecto por acumular intereses sobre intereses, se torna significativo, al punto de arrojar un resultado final que termina por encima de la activa. La experiencia en el cómputo de los intereses indica que, mientras más largo el período para actualización más se nota el efecto acumulativo, evidenciando la fuerza del interés compuesto.

Consecuentemente, entiendo que la forma de determinar cuál tipo de tasa de interés resulta más beneficiosa para la parte trabajadora requiere de la comparativa, expresada en números finales, que resulta de aplicar una u otra forma de actualizar la deuda.

De acuerdo a ello, teniendo en cuenta que es una facultad de los magistrados recurrir a la utilización de las herramientas digitales disponibles, siempre que éstas no constituyan una vulneración a la estructura del debido proceso, advierto que existe una forma accesible, gratuita y regular para poder realizar los cálculos comparativos. En tal sentido, la página web https://colegioabogadostuc.org.ar/herramientas/actualizacion ofrece la posibilidad de calcular en pocos segundos el impacto de utilizar la tasa activa o la tasa pasiva sobre la deuda.

De tal modo, al comparar las tasas para el período de actualización correspondiente a la presente causa (24/11/2022 al 30/04/2024), según consulta realizada en la página web mencionada, observo que la tasa activa para descuento de documentos a 30 del Banco de la Nación Argentina genera un porcentaje de actualización del 157.40% mientras que la tasa pasiva para depósitos del Banco Central de la República Argentina genera un porcentaje de actualización del 178.48%.

En consecuencia, advierto que existe una evidente disminución del crédito si se utiliza la tasa activa en lugar de la tasa pasiva, situación que vulnera los créditos laborales que se encuentran protegidos por el art. 14 bis de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales Incorporados.

De tal manera, en consideración a que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 de la CN), que su crédito reviste naturaleza alimentaria, el proceso inflacionario que atraviesa nuestro país y que es función primordial de los jueces fijar intereses acorde a la realidad socioeconómica evitando que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena, estimo prudente en la presente causa aplicar la tasa pasiva del BCRA.

Sobre ello, dejo establecido que en tanto la tasa pasiva del BCRA se actualiza de manera más frecuente que la tasa activa del Banco Nación, los montos adeudados calcularán intereses hasta el 17/05/2024, última actualización disponible a la confección de la presente sentencia. Así lo declaro.

Finalmente, se deben distinguir dos cuestiones en relación a la aplicación de los intereses sobre la deuda reconocida en la resolución.

En primer lugar, si la parte condenada no paga la deuda calculada en la planilla de condena dentro del plazo establecido, se le aplicará un interés moratorio sobre el total de la deuda consolidada y liquidada en la sentencia. Este interés correrá desde la fecha de la mora y se calculará sobre la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencidas.

En segundo lugar, si el deudor paga la deuda en tiempo y forma, sólo se calcularán los intereses devengados desde que cada suma es debida hasta la fecha del pago total. No se capitalizarán los intereses de la liquidación judicial que se practica en la presente. Los intereses se calcularán sobre el capital de cada condena y siempre se tomarán en consideración los intereses de la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencidas. Así lo declaro.

Planilla de capital e intereses.

Fecha de Ingreso:03/07/2015

Fecha de Egreso:17/11/2022

Antigüedad: 87 años, 4 meses y 14 días

Categoría: CCT 781/20 - categoría operacion A, 36 horas semanales

Cálculo de la remuneración

Sueldo básico	$ 66.386,35
Antigüedad	$4.647,04
Presentismo	$ 5.919,45
No remunerativo	$32.529,31
Total Remuneración	$ 109.482,15

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubros derivados del contrato de trabajo

1– Salario proporcional			
($ 109.482,15 / 30 x 17)			$ 62.039,89
Menos percibido	-$42.446,34		$ 19.593,55
2– Vacaciones proporcionales			
($ 109.482,15 / 25 x 21/360*317)	18	$ 4.379,29	$ 78.827,15
Menos percibido	-$65.379,41		$ 13.447,74
3– SAC proporcional			
($ 109.482,15 / 360 x 137)			$ 41.664,04
Menos percibido	-$25.777,28		$ 15.886,76

Rubros indemnizatorios

4- Indemnización por Antigüedad	
($ 109.482,15 x 8)	$ 875.857,23
5- Indemnización Sustitutiva Preaviso	
($ 109.482,15 x 2)	$ 218.964,31
6- Incidencia de SAC s/ind. Sustitutiva de preaviso	
($ 218.964,31 / 12)	$ 18.247,03

7- Integración mes de despido

($ 109.482,15 / 30 x 13)$ 47.442,27

Rubros sancionatorios

8- Multa art. 2 Ley 25.323

($ 875.857,23 + $ 218.964,31 + $ 18.247,03 + $ 47.442,27) x 50%$ 580.255,42

Total Rubro 1 a 8 en $$ 1.789.694,30

Intereses Tasa Pasiva a partir del 24/11/2022 al 17/05/2024182,72%$ 3.270.124,82

Total Rubros 1 a 8 actualizado$ 5.059.819,12

9- Multa art 80 LCT

($ 109.482,15 x 3)$ 328.446,46

Total Rubro 9 en $$ 328.446,46

Intereses Tasa Pasiva a partir del 21/12/2022 al 17/05/2024171,73%$ 564.050,29

Total Rubro 9 actualizado$ 892.496,75

10- Diferencias salariales

09/2020:10 a 12/2020 - 01 a 04/2021:05 y 06/2021:07/2021:08/2021:

Sueldo básico$ 27.376,47$ 31.876,47$ 43.108,03$ 43.108,03$ 43.108,03

Asig. extraordinaria$ 0,00$ 3.750,00$ 0,00$ 0,00$ 0,00

Antigüedad$ 1.368,82$ 1.781,32$ 2.155,40$ 2.586,48$ 2.586,48

Presentismo$ 2.395,44$ 3.117,32$ 3.771,95$ 3.807,88$ 3.807,88

No remunerativo$ 0,00$ 0,00$ 3.448,64$ 3.448,64$ 6.448,64

Remuneración$ 31.140,73$ 40.525,11$ 52.484,02$ 52.951,03$ 55.951,03

09 y 10/2021:11 y 12/2021:01/2022:02 y 03/2022:04/2022:

Sueldo básico$43.108,03$ 43.108,03$53.885,03$53.885,03$66.386,35

Antigüedad$ 2.586,48$ 2.586,48$ 3.233,10$3.233,10$3.983,18

Presentismo$ 3.807,88$ 3.807,88$4.759,84$4.759,84$5.864,13

No remunerativo$6.897,28$ 10.777,00$3.448,64$6.897,28$3.983,18

Remuneración$56.399,67$ 60.279,39$65.326,62$68.775,26$80.216,84

05/2022:06/2022:07/2022:08/2022:09/2022:

Sueldo básico$66.386,35$66.386,35$66.386,35$66.386,35$66.386,35

Antigüedad$3.983,18$3.983,18$4.647,04$4.647,04$4.647,04

Presentismo$5.864,13$5.864,13$5.919,45$5.919,45$5.919,45

No remunerativo$7.966,36$11.949,54$11.949,54$18.588,18$25.226,81

Remuneración$84.200,02$88.183,20$88.902,38$95.541,02$102.179,65

Período	Debió Percibir	Percibió	Diferencia	Tasa Pasiva a partir del 4° día hábil del mes siguiente	Intereses
09/2020	$ 31.140,73	$ 21.421,79	$ 9.718,94	438,94%	$ 42.660,34
10/2020	$ 40.525,11	$ 23.147,40	$ 17.377,71	428,99%	$ 74.548,64
11/2020	$ 40.525,11	$ 28.441,63	$ 12.083,48	418,59%	$ 50.580,24
12/2020	$ 40.525,11	$ 36.779,44	$ 3.745,67	407,60%	$ 15.267,35
2° SAC 2020	$ 20.262,55	$ 14.545,24	$ 5.717,31	412,40%	$ 23.578,21
01/2021	$ 40.525,11	$ 34.261,44	$ 6.263,67	397,67%	$ 24.908,73
02/2021	$ 40.525,11	$ 34.551,59	$ 5.973,52	388,26%	$ 23.192,79
03/2021	$ 40.525,11	$ 36.028,45	$ 4.496,66	377,53%	$ 16.976,24
04/2021	$ 40.525,11	$ 35.818,45	$ 4.706,66	367,75%	$ 17.308,74
05/2021	$ 52.484,02	$ 43.435,20	$ 9.048,82	358,16%	$ 32.409,27
06/2021	$ 55.951,03	$ 42.953,25	$ 12.997,78	349,03%	$ 45.366,14
1° SAC 2021	$ 27.975,51	$ 19.430,00	$ 8.545,51	350,76%	$ 29.974,24
07/2021	$ 52.951,03	$ 33.926,66	$ 19.024,37	339,71%	$ 64.627,68
08/2021	$ 55.951,03	$ 40.085,05	$ 15.865,98	330,57%	$ 52.448,16
09/2021	$ 56.399,67	$ 53.031,94	$ 3.367,73	321,77%	$ 10.836,34
10/2021	$ 56.399,67	$ 49.974,97	$ 6.424,70	312,84%	$ 20.099,02
11/2021	$ 60.279,39	$ 53.837,94	$ 6.441,45	304,48%	$ 19.612,92
12/2021	$ 60.279,39	$ 50.940,71	$ 9.338,68	295,94%	$ 27.636,88
2° SAC 2021	$ 30.139,69	$ 22.380,53	$ 7.759,16	299,64%	$ 23.249,56
01/2022	$ 65.326,62	$ 53.761,73	$ 11.564,89	287,64%	$ 33.265,24
02/2022	$ 68.775,26	$ 60.803,15	$ 7.972,11	279,63%	$ 22.292,40
03/2022	$ 68.775,26	$ 64.325,51	$ 4.449,75	269,99%	$ 12.013,87
04/2022	$ 80.216,84	$ 64.321,34	$ 15.895,50	260,61%	$ 41.425,26
05/2022	$ 84.200,02	$ 74.978,90	$ 9.221,12	250,64%	$ 23.111,81
06/2022	$ 88.183,20	$ 74.474,99	$ 13.708,21	240,64%	$ 32.987,43
1° SAC 2022	$ 44.091,60	$ 32.509,95	$ 11.581,65	242,71%	$ 28.109,82

07/2022$ 88.902,38$ 74.582,87$ 14.319,51230,01%$ 32.935,88

08/2022$ 95.541,02$ 67.267,75$ 28.273,27217,40%$ 61.466,10

09/2022$ 102.179,65$ 97.544,19$ 4.635,46204,24%$ 9.467,47

$ 290.519,27$ 912.356,78

Total Rubro 10 actualizado$ 1.202.876,05

RESUMEN DE LA CONDENA

Total Rubro 1 a 8 actualizado$ 5.059.819,12

Total Rubro 9 actualizado$ 892.496,75

Total Rubro 10 actualizado$ 1.202.876,05

Condena Total$ 7.155.191,92

Séptima cuestión: costas.

En relación a las costas procesales, atento al resultado arribado y al principio objetivo de la derrota que impera en nuestro sistema procesal, las mismas se imponen en su totalidad a la demandada conforme lo establece el actual art. 61 del CPCC, Ley 9531, de aplicación supletoria al fuero. Así lo declaro.

Octava cuestión: honorarios.

Atento a lo que establece el art.46 del CPL, corresponde pronunciarme sobre los aranceles de los profesionales que intervinieron en la presente causa, teniendo en cuenta la eficacia de los escritos presentados, etapas cumplidas, resultado final del litigio, etc.

Por el resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 17/05/2024 la suma de $7.155.191,92 (pesos siete millones ciento cincuenta y cinco mil ciento noventa y uno con 92/100).

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 15, 39, 42 y concordantes de la Ley 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

A) Al letrado Santiago Pedro Sal Paz, por su actuación en el doble carácter por la actora, durante tres etapas del proceso principal, la suma de $1.774.487,60 (base x 16% más 55% por el doble carácter).

Además, en virtud de lo dispuesto por los arts. 46 inc. 2 del CPL y 59 de Ley 5480, se regula la suma de $177.448,76 por la reserva del 10/10/2023 en el cuaderno de pruebas n° 4 de la demandada (costas por su orden - 10% de los honorarios regulados por el proceso principal).

B) Al letrado Manuel Enrique Andreozzi, por su actuación en el doble carácter por el actor, durante una etapa y media del proceso principal, la suma de $388.169,16 (base x 7% más 55% por el doble carácter).

Además, en virtud de lo dispuesto por los arts. 46 inc. 2 del CPL y 59 de Ley 5480, se regula la suma de $38.816,91 por la reserva del 10/10/2023 en el cuaderno de pruebas n° 4 de la demandada (costas por su orden - 10% de los honorarios regulados por el proceso principal).

C) Al letrado Bautista de Quintana, por su actuación en el doble carácter por el actor, durante una etapa y media del proceso principal, la suma de $388.169,16 (base x 7% más 55% por el doble carácter).

D) A la perito Nelida del Carmen Sueldo, por su actuación profesional en el cuaderno de pruebas n° 7 de la parte actora y n° 2 de la parte demandada, la suma de $35.775,96 (2% de la escala porcentual del art. 51 del CPL).

E) A la perito Marcela Alejandra Machado, por su actuación profesional en el cuaderno de pruebas n° 6 de la parte actora, la suma de $35.775,96 (2% de la escala porcentual del art. 51 del CPL).

RESUELVO

1. Admitir la demanda promovida por Romina Alejandra Sulaiman, DNI 36.865.559, con domicilio real en Barrio UTA, manzana “F”, casa “3”, de la localidad de Tafí Viejo, **en contra de Atento Argentina SA,** CUIT 30-70969917-9, con domicilio en avenida Ejército del Norte n° 757 de San Miguel de Tucumán, **por la suma total de $7.155.191,92 (pesos siete millones ciento cincuenta y cinco mil ciento noventa y uno con 92/100)** en concepto de salario proporcional, sac proporcional, vacaciones proporcionales, indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, sac s/indemnización sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido, multa del art. 80 de la LCT, multa del art. 2 de la Ley n° 25.323 y diferencias salariales desde septiembre de 2020 a septiembre de 2022.

En consecuencia, se la condena a que proceda pagar en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente mediante depósito bancario en el Banco Macro (sucursal Tribunales) a la orden del juzgado y como pertenecientes al presente expediente digital, por lo considerado.

2. Intimar a la demandada Atento Argentina SA, como obligación de hacer, a la entrega a la actora del certificado de trabajo y certificado de remuneraciones y servicios con la categoría de operación A del CCT n° 781/20 en el plazo de 10 días de firme la presente sentencia, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación.

3. Costas: a la parte demandada, conforme lo considerado.

4. Honorarios: regular, conforme a lo considerado, de la siguiente manera:

A) Al letrado Santiago Pedro Sal Paz, por su actuación en el doble carácter por la actora, durante tres etapas del proceso principal, la suma de $1.774.487,60 (pesos un millón setecientos setenta y cuatro mil cuatrocientos ochenta y siete con 60/100), con más la suma de $177.448,76 (pesos ciento setenta y siete mil con 76/100) por la reserva del 10/10/2023 en el cuaderno de pruebas n° 4 de la demandada.

B) Al letrado Manuel Enrique Andreozzi, por su actuación en el doble carácter por el actor, durante una etapa y media del proceso principal, la suma de $388.169,16 (pesos treinta y ocho mil ciento sesenta y nueve con 16/100), con más la suma de $38.816,91 (pesos treinta y ocho mil ochocientos dieciseis con 91/100) por la reserva del 10/10/2023 en el cuaderno de pruebas n° 4 de la demandada.

C) Al letrado Bautista de Quintana, por su actuación en el doble carácter por el actor, durante una etapa y media del proceso principal, la suma de $388.169,16 (pesos treinta y ocho mil ciento

sesenta y nueve con 16/100).

D) A la perito Nelida del Carmen Sueldo, por su actuación profesional en el cuaderno de pruebas n° 7 de la parte actora y n° 2 de la parte demandada, la suma de $35.775,96 (pesos treinta y cinco mil setecientos setenta y cinco con 96/100).

E) A la perito Marcela Alejandra Machado, por su actuación profesional en el cuaderno de pruebas n° 6 de la parte actora, la suma de $35.775,96 (pesos treinta y cinco mil setecientos setenta y cinco con 96/100).

5. Planilla fiscal: Procédase por Secretaría Actuaria a su confección (cfr. art. 13 del CPL).

6. Comuníquese a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán a través de su casillero digital denunciado.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.RM

DR. HORACIO JAVIER REY

JUEZ

JUZGADO DEL TRABAJO 9° NOMINACIÓN

Actuación firmada en fecha 20/05/2024

Certificado digital:
CN=REY Horacio Javier, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20224140860

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