Expediente: **256/22**
Carátula: **CORONEL SOLANA C/ CITYTECH S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **22/03/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
90000000000 - XXX, -ACTOR
20331637913 - CORONEL, SOLANA-ACTOR
30715572318221 - FISCALIA CC Y TRABAJO II
23148866279 - CITYTECH S.A., -DEMANDADO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°2

ACTUACIONES N°: 256/22

H105024964396

JUICIO: "CORONEL SOLANA c/ CITYTECH S.A. s/ COBRO DE PESOS". EXPTE. N° 256/22.

San Miguel de Tucumán, de marzo del 2024.

REFERENCIA: para dictar sentencia definitiva en este expediente caratulado **“CORONEL SOLANA C/ CITYTECH S.A. S/ COBRO DE PESOS” EXPTE. N° 256/22**, que tramita por ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VIIa Nom.

ANTECEDENTES

1. El 18/03/2022 se apersonó el letrado Nader Miguel Angel, en representación de la Sra. CORONEL SOLANA, DNI N° 40.918.807, domiciliada en Buenos Aires 424, 5°A, de esta ciudad.

En igual fecha, acreditó el mandato conferido con el poder Ad-Litem que adjuntó y, acompañó documentación original en formato digital.

En el carácter invocado promovió demanda en contra de CITYTECH SA, CUIT N°30-70.908.678-9, con domicilio en calle Adolfo de la Vega N°345 de esta ciudad, por el cobro de la suma total de $1.656.053,25, conforme la planilla que adjunta como parte integrante de la demanda y lo que en más o en menos resulte de la prueba a producirse, más sus intereses, gastos y costas.

Fundó su acción y manifestó que la Sra. Coronel, ingresó a prestar servicios para la accionada en Av. Adolfo de la Vega N° 345 de esta ciudad, el 21/11/2017, como Administrativo "B" del CCT 130/75, hasta la fecha del distracto acaecido el 15/12/2021.

Indicó que era empleada de carácter permanente, con funciones de atención telefónica de llamadas salientes y entrantes, asesoramiento y venta de productos correspondientes a la campaña asignada.

Sobre la jornada laboral expresó que era 6 horas diarias, durante 5 días a la semana y se extendía de martes a sábado de 08:00 a 14:00 hs. Mencionó que la accionante, recibió capacitaciones semanales o quincenales, fuera de su horario de trabajo, bajo apercibimiento de fuertes sanciones.

Explicó que a partir de las condiciones insalubres en los Centros de Contacto o Call Centers, se firmó un acuerdo entre FAECYS, CAME y la Cámara Argentina de Comercio, homologado por el MTEySS por resolución N° 782/10; cuyo Art. 8 prevé un régimen de jornada laboral reducida de hasta 6 días por semana, laborables 6 horas diarias corridas. Sostuvo que la resolución mencionada, equipara la jornada reducida de los trabajadores de call center a las jornadas completas de los empleados de comercio.

Arguyó que, Citytech S.A ha modificado unilateralmente las categorías de los trabajadores, a través de un convenio de empresas, y de esa manera intenta perpetuar el fraude laboral, que posibilita a las empresas de call center efectuar una paga de apariencia legal, pero por debajo de lo correspondiente.

Luego, transcribió el intercambio epistolar cursado entre las partes, al que me remito en honor a la brevedad. Enunció las injurias laborales invocadas por la actora y, resaltó que las respuestas de la patronal ante las intimaciones de la accionante consistieron en negativas infundadas, contradictorias e insuficientes.

Hizo alusión a las condiciones laborales sufridas por los trabajadores que se desempeñan como telemarketers en Citytech S.A. Adujo que tales prácticas se traducen en acoso laboral, situación que su mandante vivió durante los últimos meses de su relación laboral.

Refirió a la Resolucion 1909/19 (homologatoria del Acuerdo de empresa entre Citytech S.A. y SEOC) y al CCT 781/2020, y solicitó la nulidad e inconstitucionalidad de las disposiciones relativas a la remuneracion. Fundamentó el pedido en los principios de progresividad, protectorio, irrenunciabilidad, razonabilidad y de primacía de la realidad, como así también en las disposiciones de la ley 14.250.

Señaló que la Resolución 782/10, en conjugación con los Arts. 198 y 92 ter de la LCT, amparan el derecho de los trabajadores de Call Center, a reclamar diferencias salariales y, percibir una remuneración por jornada completa conforme CCT 130/75.

En el acápite titulado “Situación frente a la Administración Federal de Ingresos Públicos”, precisó que en la documentación correspondiente al Art. 80 de la LCT, la trabajadora figura registrada con la categoría 4 del CCT 781-2020 y Res. 1909/19, mientras que en la constancia de baja registra las categorías de la Resolución 782/10 (maestranza y servicios, administrativo A y B, vendedor A y B).

A continuación se expidió sobre los rubros y montos reclamados. Manifestó que, la base indemnizatoria debe ser la equivalente a un trabajador de categoría Administrativo B del CCT 130/75, con jornada completa de trabajo, en base a lo dispuesto por el Art. 92 ter de la LCT. A su vez, expresó que en la base antes mencionada, deben incluirse también los rubros no remunerativos, de conformidad con el criterio sustentado en la sentencia Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A., de fecha 01/09/09, fallo del que reprodujo las partes que consideró pertinente.

Argumentó respecto de la procedencia de la sanción de la ley 25.323 y Art. 80 LCT, y practicó planilla de liquidación de rubros y montos reclamados. Solicitó la indemnización agravada del DNU 34/2019.

Peticionó el apartamiento del criterio de tasa pasiva. Ofreció prueba documental y fundó su derecho.

Por último, requirió haga lugar a la demanda, con intereses de ley en base a la tasa de interés activa del BCRA y costas a la accionada.

2. Corrido el traslado de la demanda, notificada por cédula el 04/04/2022, se presentó el letrado Rafael Eduardo Rillo Cabanne, el 28/04/2022, en el carácter de apoderado de CITYTECH SA, lo que acreditó con el Poder General para Juicios que acompañó y contestó demanda.

Formuló una negativa general y particular de los hechos invocados por la parte actora. Se opuso a que la accionante introduzca otra documentación al momento de ofrecer prueba, por estar precluida la etapa procesal.

Procedió a dar su versión de los hechos, y manifestó que la Sra. Coronel cumplió tareas de agente con categoría 4 del CCT 1622/19E, percibiendo un salario básico conforme al convenio, el cual era calculado en proporción a su jornada de trabajo. Afirmó que la actora se dio por despedida invocando una causal inexistente, el 15/12/2021. Especificó que la jornada de trabajo era de martes a sábados de 08:00 a 14:00 hs, con descansos los días sábados y domingos.

Sostuvo que el CCT aplicable a los trabajadores de su poderdante es el CCT 1622/19E, no así el CCT 130/75, y por ende no resulta aplicable el art. 92 ter de la LCT, por cuanto no se encontraba registrada como empleada a tiempo parcial y no existen diferencias salariales, puesto que se le abonaba conforme a las escalas salariales del convenio aplicable.

Transcribió el intercambio telegráfico.

Destacó que su poderdante fijó posición en todas y cada uno de los improcedentes reclamos de la actora y puso a su disposición la liquidación final y los certificados del Art. 80 de la LCT.

Alegó respecto a la improcedencia de la sanción del Art 2 de la ley 25.323 e indemnización del Art. 80 de la LCT.

Argumentó que no puede ser de aplicación el Art. 92 ter de la LCT, ya que su mandante suscribió un convenio especial con SEOC, ante la Secretaría de Trabajo de la Provincia, en virtud del cual se estipulan las condiciones especiales para los trabajadores de la empresa adheridos a dicho gremio. Refirió al Art. 4 inc b., del convenio citado, en relación a la categoría y jornada de la actora, y también a su Art. 9 que prevé las escalas salariales establecidas y el régimen de actualización, por lo que no pueden ser de aplicación las del CCT 130/75. Enfatizó que, de la lectura de ambos artículos, surge claramente que los trabajadores que estuvieron registrados en esos términos tienen previsto su propio régimen laboral, en el cual intervino, tanto la entidad sindical correspondiente como el empleador y la autoridad administrativa correspondiente, tanto nacional como provincial, motivo por el cual el mismo alcanza plena legitimidad y aplicabilidad. Especificó que el convenio fue celebrado el día 14/08/17, fecha desde la que el mismo alcanza vigencia y aplicación plena, tal como surge de los recibos de haberes emitidos con posterioridad a su firma.

Planteó la inconstitucionalidad de los DNU 329/20, 487/20, 624/20, 34/19 y 528/20 y argumentó al respecto.

Se pronunció sobre la improcedencia de la tasa activa del BCRA y, peticionó la aplicación de las Leyes N° 24.307, 24.432, y decreto 1813/92. Solicitó el plazo del Art. 56 del CPL para acompañar documentación, y cumplió con la obligación dispuesta en el Art. 61 del CPL. Formuló reserva del caso federal.

Luego, negó la validez y autenticidad de los TCL del: 01/12/2021, 15/12/2021, 22/12/2021, y 19/01/2022.

Finalmente, solicitó que rechace la demanda con expresa imposición de costas.

El 08/07/2022, acompañó documentación en formato digital.

3. Por decreto del 27/07/2022, ordené abrir la causa a pruebas por el término de cinco días, al sólo fin de su ofrecimiento.

Convoqué a la actora y demandada a la audiencia prevista por el Art. 69 del CPL el 27/10/2022, de manera remota, por medio de la plataforma digital zoom. Ante la incomparecencia de las partes, tuve por fracasada la conciliación y ordené suspender el inicio del término de producción de la prueba, el que se reabrió automáticamente una vez notificados los cuadernos en la oficina.

Del Informe del Actuario del 03/04/2023, se desprende que las partes ofrecieron y produjeron las siguientes pruebas:

a) Parte actora: I) Instrumental: producida. II) Informativa: producida; III) Exhibición de documentación: producida.

b) Parte demandada: I) Documental: producida. II) Informativa: producida.III) Reconocimiento: producida. IV) Informativa: producida. V) Informativa: producida.

A su vez, el actuario procede a acumular la totalidad de los cuadernos de prueba al expediente principal.

4. Por decreto del 20/04/2023, tuve por presentados en término los alegatos de ambas partes.

5. El 14/06/2023, tuve por intentada y fracasada la audiencia convocada en los términos del Art. 42 del CPL, y ordené que proceda Secretaría a notificar al Agente Fiscal de la I° Nominación, para que dictamine respecto al planteo de inconstitucionalidad formulado por la parte demandada.

6. El 30/06/2023 la Sra. Agente Fiscal de la IIa. Nom se expidió por el rechazo del planteo de inconstitucionalidad de los DNU 329/20 y 34/19, y de sus respectivas prórrogas.

El 13/09/2023, la Fiscalía Civil, Comercial y del Trabajo de la IIa. Nom emitió dictamen respecto de la inconstitucionalidad de la Resolución N° 1909/19, de los Arts. 8 y 9 del Acuerdo de Empresa, CCT N° 781/20 y, sobre su consecuente inoponibilidad.

El 29/09/2023 la Sra. Agente Fiscal de la IIa. Nom rechazó los planteos de nulidad articulados por la parte actora.

7. Por providencia del 04/10/2023, ordené pasen los autos a despacho para resolver sentencia definitiva, la que notificada y firme, dejó la causa queda en estado de ser resuelta.

ANALISIS, FUNDAMENTOS Y CONSIDERACIONES

1. Conforme los términos en los que ha quedado trabada la litis, constituyen hechos admitidos expresa o tácitamente por las partes, y por ende exentos de prueba, los siguientes:

a) existencia de la relación laboral entre la actora y Citytech SA

b) la jornada de la trabajadora de 6 hs diarias y 30 hs semanales,

c) la extinción del vínculo laboral habido entre las partes por despido indirecto acaecido el 15/12/2021.

1.1 La prueba documental aportada por la actora, atribuible a la demandada, consiste en: 04 telegramas remitidos por la actora a la empleadora del 01/12/2021, 15/12/2021, 22/12/2021 y del 19/01/2022 y 04 CD del 02/12/2021, 16/12/2021, 23/12/2021 y del 27/01/2022.

La accionada ha desconocido categóricamente la validez y autenticidad de TCL del 01/12/2021,15/12/2021, 22/12/2021 y del 19/01/2022. Sin embargo, cabe resaltar, que a pesar del desconocimiento efectuado, surge de la propia documentación por ella presentada, que adjuntó dichos telegramas.

Además, respecto a los telegramas referidos, la actora produjo prueba informativa al Correo Oficial (CPA N°2). La entidad informó el 01/02/2023, que tales piezas postales presentan similitud con los terceros ejemplares obrantes en sus archivos, y se expidió sobre sus fechas de imposición y entrega. En consecuencia, los tengo como auténticos y recepcionados.

Debo destacar respecto de las CD del 02/12/2021, 23/12/2021, 16/12/2021 y del 27/01/2022, que la accionada ha realizado un desconocimiento genérico, que no cumple con la carga impuesta por el Art. 88 del CPL. Sin embargo, tales misivas también han sido acompañadas por la demandada.

En consecuencia, hago efectivo el apercibimiento contenido en la norma, y las tengo como auténticas.

1.2 En cuanto a la documentación acompañada por Citytech S.A, el 08/07/2022 surge que adjuntó: constancia de alta y baja ante AFIP en 01 hoja, ficha personal en 01 hoja, formulario de datos del empleo anterior y declaración jurada domicilio de residencia en 01 hoja, contrato de confidencialidad en 02 hojas, reglamento interno en 03 hojas, declaraciones juradas 01 hoja, uso de las herramientas informáticas en 01 hoja, formulario de impuesto a las ganancias en 01 hoja, compromiso de aceptación de condiciones laborales y contractuales en 02 hojas, formulario de vacaciones en 01 hoja, formulario de cambio de domicilio en 01 hoja, los 04 telegramas y 04 cartas documentos mencionados en el punto anterior, certificación de servicios y remuneraciones, certificado de trabajo, 32 recibos de haberes, acuerdo de empresa entre Citytech S.A y el Sindicato de Empleados y Obreros del Comercio (SEOC) en 10 hojas, resolución 2019 - 1909 APNSECT-MPYT, resolución 880/2020, convenio colectivo de trabajo para la actividad de servicios de contactos y procesos de negocios a terceros.

Cabe destacar que respecto de la certificación de servicios y remuneraciones de ANSES; el certificado de trabajo Art.80 LCT, que dichos documentos no son atribuibles a la actora, al no estar suscriptos por la Sra. Coronel.

Conforme con lo normado por el Art. 88 del CPL, la oportunidad procesal para que la parte actora reconozca o desconozca los documentos que se le atribuyen es en la audiencia prevista en el Art. 71 de igual digesto, y si no comparece personalmente, dentro de los cinco días de ser intimada a tales fines. Advierto que la actora no compareció a la audiencia de conciliación pero se le corrió traslado de la documentación acompañada por la accionada a fin de que reconozca o desconozca la documentación atribuible de su puño y letra, como de la recepción de las epístolas cursadas, bajo apercibimiento de que en caso de silencio se la tendría por reconocida y recepcionada. La notificación fue practicada en su domicilio real el 03/11/2022. A pesar de ello, la Sra. Coronel no contestó dicho traslado, por lo que hago efectivo el apercibimiento dispuesto, en consecuencia tengo por auténtica la documentación atribuible a su puño y letra y, por recepcionadas las piezas postales remitidas por la accionada. Así lo declaro.

2. En atención a lo expuesto precedentemente, corresponde enmarcar la relación jurídica habida entre las partes, en las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

3. Cabe mencionar que en apariencia las partes controvierten respecto a la fecha de ingreso de la Sra. Coronel.

La actora sostiene que comenzó a laborar para la Citytech S.A el 21/11/2017. Por su parte, la demandada no brindó su versión de los hechos al respecto.

Ahora bien, de la documental obrante en la causa, esto es: constancia de alta y baja de AFIP, ficha personal, recibos de haberes, contrato de trabajo, contrato de confidencialidad, certificación de servicios y remuneraciones y certificado del art. 80 LCT, planilla de control de horario de entrada y salida de la actora, surge que la Sra. Coronel ingresó a trabajar para la accionada el 21/11/2016.

Atenta a ello, estimo que la accionante incurrió en un error de tipeo al consignar su fecha de ingreso. Por tanto, a partir del examen integral del plexo probatorio tengo por acreditado que la trabajadora comenzó a prestar servicios para la demandada el 21/11/2016 . Así lo declaro.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales deberé emitir pronunciamiento son las siguientes:

I. Encuadramiento convencional de la relación laboral. Nulidad e inconstitucionalidad (Arts. 8, 9 del CCT 1622/19E y Arts. 9,10 del CCT N° 781/20).

II. Categoría laboral detentada por la trabajadora.

III. Jornada de trabajo

IV. Remuneración correspondiente. Existencia de diferencias salariales.

V. Distracto: causa y justificación.

VI. Procedencia de los rubros reclamados.

VII. Inconstitucionalidad de los DNU 329/20, 487/20 y 624/20 Y DNU 34/19 y 528/20

VIII. Intereses. Planilla. Costas y honorarios.

3. Conforme lo dispuesto por el Art. 822 del Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán (Ley N° 9.531), que regula lo relativo a la vigencia temporal de sus disposiciones, me encuentro con un juicio que ha tramitado en su etapa probatoria, bajo la vigencia de la Ley N° 6176. Por lo tanto, serán sus disposiciones, las que habrán de regir, en los términos y con los alcances del Art. 14 de la Ley N° 6.204, en la presente resolución.

A continuación, trataré por separado y de forma independiente las cuestiones controvertidas enumeradas en el punto 2 de estos fundamentos, según lo dispuesto por el Art. 214 del CPCC de aplicación supletoria al fuero (ley 9531).

A los fines de resolver los puntos materia de debate y de acuerdo al principio de pertinencia analizaré los hechos y la prueba producida en la causa, a la luz de la sana crítica racional y de lo prescripto por los Arts. 126, 127 y 136 concordantes del CPCC (ley 9531) de aplicación supletoria en el fuero laboral.

Debo recordar, que por el principio o juicio de relevancia, me limitaré sólo al análisis de aquella prueba que considere relevante para la decisión de la causa.

PRIMERA CUESTION

Encuadramiento convencional de la relación laboral

1. A la luz de las posturas esgrimidas por las partes, la cuestión central a determinar es la norma colectiva aplicable al contrato de trabajo, y en función a ello analizar lo relativo a la categoría, jornada y remuneraciones.

La parte actora invoca el CCT 130/75 y, solicita la nulidad e inconstitucionalidad de los Arts. 8 y 9 del CCT 1622/2019E, 9 y 10 del CCT 781/20.

Por su parte, la demandada afirma que la trabajadora se desempeñó como agente de la categoría 4 del CCT 1622/2019E y que su remuneración era abonada conforme las escalas salariales allí previstas. Así también observo que del intercambio telegráfico incorporado al expediente, particularmente en la misiva del 02/12/2021 la accionada explica que el convenio de empresa se articula con el CCT de actividad 781/2020 suscripto entre FAECyS y la CACC, que contiene similares regulaciones en cuanto a jornada máxima y escalas salariales.

2. Así las cosas, es dable precisar que las cuestiones que motivan el presente pronunciamiento serán objeto de una armónica interpretación en conjunción con los principios directrices que integran el Derecho Colectivo del Trabajo, a saber: el principio de negociación y autonomía colectiva y el de libertad y democracia sindical. Tales preceptos, de raigambre constitucional y supralegal, se encuentran materializados en el Art 14 bis de nuestra Carta Magna, ley 14.250, Art 6 de la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales y en instrumentos internacionales, tales como el Convenio de OIT N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Art. 4), Arts. 2,11 y concordantes del Convenio N° 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación y el N° 154 sobre la negociación colectiva (Arts. 2, 5, 7 y 8).

En esa dirección, es el propio Estado el que protege a todo trabajador individualmente considerado y, correlativamente también ampara su derecho a agremiarse y concertar convenios colectivos de trabajo.

En el proceso de acción colectiva, las partes se desenvuelven en una situación recíproca de mayor equilibrio y, con facultades para establecer condiciones de empleo, que terminan incorporándose al otro sector principal del ordenamiento laboral, esto es, el Derecho Individual del Trabajo. El objeto de los CCT es institucionalizar y regular relaciones individuales de trabajo subordinado, fijadas en forma colectiva entre prestadores y dadores de trabajo (Manual de Derecho Laboral - Julio Armando Grisolía, Capítulo XXI Negociación Colectiva, Convenios Colectivos, pág. 821).

Las convenciones colectivas se erigen en fuente normativa típica del contrato laboral y son el fruto de la negociación colectiva, entendido como un bien jurídico de tutela especial. 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. En ese sentido Justo López los define como un “acto normativo autoritario de autonomía colectiva” (citado por Ackerman, Mario E. -Director-, “Tratado de Derecho del Trabajo”, Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe,2.007, t. VIII, “Relaciones Colectivas de Trabajo”, p. 355).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación sostiene que los convenios colectivos constituyen una manifestación cualificante de la función autorreguladora de las organizaciones sindicales y de empleadores, frente a la realidad dinámica. Para el Alto Tribunal, tanto las exigencias económicas, técnicas y productivas como los derechos o intereses individuales deben encontrar un adecuado balance en la conformación colectiva de las condiciones de trabajo, y ese balance sólo puede concebirse en un marco de respeto de las libertades recíprocas de los negociadores y sus representados.

Asimismo, en resguardo de la voluntad de negociación convencional, nuestro Máximo Tribunal provincial tiene dicho mediante sentencia N° 136 del 10-3-2009, recaída en autos "Ansonnaud, Luis Alberto vs. Aguas del Aconquija S.A. y otros s/ Cobro de pesos", que "*En primer lugar, no cabe prescindirse que, a diferencia de lo que acontece en el derecho individual del trabajo donde el trabajador es la parte más débil y está en un plano de desigualdad -inferioridad- respecto del empleador, en el derecho colectivo del trabajo ambos sujetos -la entidad gremial y la representación empresarial-, se encuentran equilibrados en cuanto a su poder de negociación, operando la autoridad administrativa como control de legalidad*".

En este marco, las convenciones colectivas de trabajo forman parte de un esquema de valores superiores, inherentes a la condición humana -en tanto manifestación de las libertades individuales y colectivas- que imprime en estos acuerdos vigencia y eficacia normativa, y les otorga el reconocimiento como fuente de derecho que dimana del Art. 1 LCT.

2.1 Efectuadas las aclaraciones precedentes en relación a la premisa interpretativa que sustentará la línea argumentativa del decisorio, procederé a examinar las normas colectivas que motivaron la presente controversia:

a) El CCT N° 130/75 fue celebrado el 25 de julio de 1975. En él intervinieron, entre otras, la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina y la Cámara Argentina de Comercio. Este convenio, prevé que será de aplicación a todos los trabajadores que se desempeñen como empleados u obreros en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro o como administrativos en explotaciones industriales en general, o que tengan boca de expendio de los productos que elaboran, y en las agropecuarias, todos los que son representados por la Confederación General de Empleados de Comercio y sus filiales en todo el país. Asimismo, prevé que será aplicable a los empleados de la Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina, y sus filiales, de los Institutos y Organismos que integraren la citada Confederación y los ocupados por las entidades gremiales empresarias cuyas actividades estén encuadradas en el mismo.

b) El 10/08/2017, Citytech S.A y la Sociedad de Empleados y Obreros del Comercio celebraron el CCT 1622/19E, cuya letra determina expresamente que tendrá un período de vigencia desde el 1/5/2017.

En su artículo 2 establece que será aplicable a empleados dependientes de la demandada de la provincia de Tucumán y, consagra la aplicación supletoria del CCT 130/75.

El acto administrativo de homologación por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, (en adelante MTESS), fue obtenido el 23/10/2019 por resolución N° 1909/19-APN-SECT, dictada en el expediente 1.772.065/17.

c) El CCT N° 781/20 firmado el 24/10/2019, por la Federación Argentina de empleados de Comercio y Servicios –FAECYS- y por la Cámara Argentina de Centros de Contacto (CACC), se encuentra homologado por la autoridad de aplicación mediante Resolución n° 880/2020 del MTE y SS (29/07/2020), que fue debidamente publicada el 03/08/2020.

Regula la actividad concreta desarrollada por las empresas prestadoras de Servicios de Contacto y Procesos de Negocios para terceros (Art. 1) y es aplicable a trabajadores que se desempeñen en dichas empresas dentro del ámbito del territorio nacional, con excepción de la ciudad de Córdoba (Art. 3).

3. Ahora bien, en el análisis de la cuestión traída a estudio, cabe señalar que el tema del encuadre convencional, entraña una discusión netamente judicial que gira en torno a establecer si un determinado trabajador, sector o grupo de trabajadores, queda comprendido dentro del ámbito

personal o profesional de aplicación de un convenio colectivo de trabajo, de acuerdo a la representatividad de las partes signatarias del acuerdo respecto de aquel o aquellos.

Para ello, resulta necesario analizar lo establecido por la normativa vigente en materia de negociación colectiva (ley N° 14.250), sus modificatorias; y los convenios colectivos en particular:

a) En ese orden de ideas, el Art. 3 inc. e) de la ley 14.250 prescribe que los convenios dentro de sus contenidos obligatorios deberán contemplar por escrito el período de vigencia pero nada dice respecto de límites máximos o mínimos dirigidos a las partes, los que los dota de plena disponibilidad para el tratamiento del ámbito temporal. La prerrogativa legal se ajusta, en este caso, a los preceptos contemplados en el artículo 14 bis en materia de libertad sindical y derecho a la negociación colectiva en tanto respetan el libre establecimiento del plazo de vigencia como contenido de la negociación (Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo, Director Julio C. Simon, Coordinador Leonardo Ambesi, Tomo II, pág 6).

Al respecto, Héctor García afirma: *"Nuestra legislación no impone límites a la vigencia del convenio colectivo; no establece períodos mínimos ni máximos, lo cual otorga plena disponibilidad a las partes sobre el ámbito de aplicación temporal, que pueden entonces configurarlo en unidades de tiempo (una fecha o un número de meses o de años) o también en función de la realización de una obra o un servicio determinados. Las partes se encuentran habilitadas incluso para acordar la retroactividad, total o parcial, del convenio, así como para estipular períodos de vigencia indeterminados, respetando, en todos los supuestos, la obligación formal de expresarlo por escrito en el instrumento (12), conforme ordena el art. 3°, inciso e), LNC: 'Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:...e) El período de vigencia'"* (Ultraactividad y sucesión de convenios colectivos en el ordenamiento argentino, más algunas nuevas apreciaciones en torno a la tesis de la 'incorporación al contrato de trabajo'", DT 2015 (marzo), 495, La Ley AR/DOC/70/2015) (cfr. CSJT en la causa "Varvaro Víctor Adolfo vs. Citytech S.A s/cobro de pesos", sentencia N° 1611 del 18/11/2023).

b) Según lo establecido en los Arts. 1, 3 inciso b) y 4 primer párrafo de la Ley 14.250 (texto ordenado según Decreto n° 1135/2004), lo relevante a la hora de 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, independientemente que los trabajadores y empleadores que resulten comprendidos, revistan o no, el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

La Corte Suprema de Justicia Local, al respecto, ha dicho que: "el ámbito de aplicación personal de los convenios colectivos está dado por la representatividad de los respectivos firmantes; ningún empleador queda obligado por el convenio si no intervino en éste por el sector patronal o una asociación profesional o al menos, un grupo de empleadores de la actividad (CSJT, "Zurita, Graciela Norma vs. Citytech SA s/cobro de pesos", Sentencia n° 325 del 15/04/2015).

c) De conformidad con el art. 5 de la Ley N° 14.250 -sustituido por el art. 12 de la Ley N° 25.877: *"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"*.

La norma es categórica en cuanto a que -a falta de disposición expresa de las partes colectivas- el comienzo de vigencia de los convenios colectivos está dado por el acto administrativo de homologación. ("Varvaro Víctor Adolfo vs. Citytech S.A s/cobro de pesos", sentencia N° 1611 del 18/11/2023).

Además, distingue entre el acto que resuelve la homologación o el registro, según el caso, porque los convenios colectivos de empresa o grupo de empresas pueden directamente ser registrados y no requieren homologación si no lo solicita una parte (Art 4, párrs 3° y 4°, ley 14250). En cambio los

convenios nacionales, regionales o de otro ámbito territorial, el convenio intersectorial o marco, los convenios de actividad y de profesión, oficio o categoría, siempre requieren homologación (Derecho Colectivo del Trabajo, Carlos Alberto Etala, pág 368).

d) Jurisprudencialmente se ha establecido que *'las convenciones colectivas de trabajo para tener la eficacia de tales, requieren la homologación del Ministerio de Trabajo. Ello, para que su obligatoriedad no se limite a quienes lo suscribieron sino para que abarque a todos los trabajadores y empleadores de la actividad'* (Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil y Comercial Federal, sala II 12/08/1997 Antuña, Víctor c. Ministerio de Defensa -Prefectura Naval-. LA LEY 1998-A, 219)".

La homologación es el acto por el cual el estado, a través del MTESS aprueba la convención colectiva pactada por las partes, otorgándole efecto de generalidad e imperatividad para todos lo sujetos comprendidos en su ámbito (Manual de Derecho Colectivo del Trabajo, Mariano Recalde, pág. 385).

La homologación tiene carácter constitutivo: si no está homologado, el acuerdo de las partes no tiene valor de CCT, ni siquiera de contrato de derecho privado, que obliga a quienes lo han suscripto - excepto el convenio de empresa. (Manual de Derecho Laboral - Julio Armando Grisolía, Capítulo XXI Negociación Colectiva, Convenios Colectivos, pág 823).

3.1 Sentado lo anterior, es dable poner de relieve que los convenios referenciados en el apartado 2.1, han sido celebrados y suscriptos por las partes legitimadas para ello, tanto por el ámbito sindical como empresario, no han sido objetados por sus firmantes y han sido homologados por la autoridad administrativa, y debidamente registrados. Además, de acuerdo al ámbito territorial y personal regulado, resultan aplicables a la situación concreta de la accionante.

A más de lo expresado, la parte actora no cuestionó la representación de ninguna de las partes signatarias, como tampoco el alcance de su representatividad.

Del análisis desplegado, surge que estamos ante una situación de concurrencia de normas convencionales. La posibilidad de que un convenio posterior puede modificar uno anterior, es contemplada por las disposiciones de la ley 14.250 y, una tesis contraria implicaría cercenar o restringir la negociación colectiva.

En un establecimiento puede ser de aplicación obligatoria más de un convenio colectivo si ha mediado la representación colectiva de los trabajadores y del sector empresario en todos y cada uno de los convenios celebrados, aplicándose sendas convenciones a cada uno de los trabajadores abarcados por cada una de las convenciones verticales y horizontales según el caso (Ackerman M. E, Tratado de Derecho del Trabajo, Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe, 2007, t. VIII, Relaciones Colectivas del Trabajo - II", p. 374).

Entonces, a efectos de precisar la fecha de entrada en vigencia de los respectivos CCT, cabe tener presente que:

a) El convenio mercantil 130/75 abarca actividades mercantiles o comerciales, que comercialicen bienes o servicios en todo el ámbito del país (Arts. 1 y 2). La aplicación de este convenio con anterioridad a la firma del CCT 1622/19E y 781/20, encuentra su fundamento en la Resolución 782/2010 que homologó el acuerdo entre FAECyS y entidades empresarias, y estableció condiciones laborales y salariales para los trabajadores comprendidos en el CCT 130/75. En el Art 8 de dicha resolución, fue pactada la jornada de 36 horas semanales para los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de call center para terceros.

En ese sentido, la negociación colectiva se desarrolló en el marco del CCT 130/75, incluyendo explícitamente en sus previsiones a los trabajadores de los centros de contacto.

b) Por otro lado, el CCT 1622/19E, es un convenio colectivo de empresa y como tal - en la redacción actual del Art 4 de la Ley 14.250 - no requiere necesariamente para su vigencia ser homologado, disponiendo expresamente la aplicación retroactiva de sus cláusulas al 01/05/2017.

c) En relación al convenio de actividad N° 781/20, nuestra Corte Suprema de Justicia de la provincia, en el fallo "Medina José María vs. Aegis Argentina SA S/ Cobro de pesos" (sentencia N° 1605 del 18/12/2023) sostuvo: *"es específico de la actividad de Servicios de Contactos y Procesos de Negocios para terceros, siendo una actividad que es independiente y diferenciada de cualquier otra y que, como consecuencia de ello, requiere que se fijen de manera específica y autónoma las normas que regirán las relaciones laborales entre los trabajadores del sector y sus empleadores, lo cual aquí se fija"* (conf. Art. 2°).

Como corolario de lo expuesto, estimo que el personal dependiente de las empresas de call centers, en el comienzo de la explotación de la actividad estuvo encuadrado dentro de las implicancias del CCT 130/75. Luego, la empresa Citytech S.A reglamentó su propia actividad a través del Convenio de empresa N° 1622/19, para finalmente adherir a las disposiciones del CCT 781/20, en virtud a las especificidades y particularidades propias de la actividad.

Tengo presente que el convenio de empresa comenzó a regir desde el 01/05/2017, atenta a la estipulación particular y expresa que contiene en sus disposiciones. En lo que respecta al CCT de actividad 781/20 estaré a la fecha de su homologación, la cual tuvo lugar el 29/07/2020.

3.2 Sentado el criterio relativo a la vigencia de las normas colectivas, procederé a dirimir el encuadre convencional que corresponde dar a la situación de la Sra. Coronel, siendo menester considerar como dato primordial: la fecha de inicio de la relación laboral, que aconteció el 21/11/2016.

A mayor abundamiento, entre la prueba instrumental obrante en la causa, se encuentra incorporada documentación laboral adjuntada por la demandada a su presentación del 08/07/2022, y, así también, exhibida en el CPA N°3. En la constancia de alta y baja de la AFIP y certificado de trabajo Art 80 de la LCT, verifico que el convenio declarado, y bajo el cual fue registrada la actora fue el CCT 130/75. Tales datos fueron corroborados por el informe proporcionado por la AFIP (23/12/2022, CPA N°2). Así también observo que en la certificación de servicios y remuneraciones fue consignado "oficio u ocupación: Adm A" (en los períodos 11/2016 y 12/2016) y, "categoría 4" (períodos 01/2017 al 11/2021). Además, de la totalidad de los recibos de haberes acompañados por la accionada, se desprende que la Sra. Coronel revestía la calificación profesional "agente", categoría 4.

Por otra parte, no obra en el expediente, prueba alguna de la que derive la categoría Administrativo B del CCT 130/75, invocada por la accionante al interponer la presente acción.

La plataforma fáctica y probatoria reseñada, me permiten sostener que la actora ingresó a trabajar en relación de dependencia para la demandada encontrándose vigente el régimen convencional 130/75. Con posterioridad fueron concertados los CCT 1622/19E y 781/20, alcanzando estos plena vigencia y aplicabilidad.

En consecuencia, considero que la línea temporal en que se desenvolvió el vínculo laboral entre la Sra. Coronel y Citytech S.A, se estructuró bajo la aplicación inicial del CCT 130/75, posteriormente el Acuerdo de empresa comenzó a regir desde el 01/05/2017 y, luego el CCT de actividad 781/20, desde el 29/07/2020 conforme su correspondiente fecha de homologación. Así lo declaro.

Nulidad e inconstitucionalidad (Arts. 8, 9 del CCT 1622/19E y Arts. 9,10 del CCT N° 781/20)

1. Determinada la vigencia y aplicabilidad de los convenios colectivos tratados, resulta oportuno emitir pronunciamiento sobre el planteo de nulidad e inconstitucionalidad articulado por la parte actora.

La representación letrada de la Sra. Coronel argumenta que las cláusulas relativas a la remuneración contenidas en el CCT 1622/19E y 781/20 resultan totalmente desfavorables al implicar una regresión en el salario percibido por los trabajadores, teniendo en cuenta la jornada completa establecida por la resolución 782/2010. En consecuencia, solicita aplique la escala salarial correspondiente a la categoría Administrativo B del CCT 130/75.

1.1 En primer lugar, debo destacar que las normas colectivas fueron celebradas en ejercicio de la autonomía de la voluntad, en el marco de la representación atribuida a la parte sindical y empresaria, y además han cumplido íntegramente con los aspectos formales inherentes al proceso de creación previsto normativamente (cfr. Ley 14.250)

Por tanto, compartiendo lo dictaminado por la Sra. Agente Fiscal de la II Nominación, considero que la naturaleza del planteo de nulidad conlleva efectos sobre la totalidad de los trabajadores de la actividad, por lo que debe cursarse mediante una acción autónoma. Por consiguiente, al carecer la parte actora de legitimación suficiente para peticionar la anulación de las respectivas normas colectivas, al exceder ello el marco del presente litigio, corresponde rechazar el planteo de nulidad interpuesto. Así lo declaro.

1.2 Ahora bien, resta pronunciarme sobre la constitucionalidad de las disposiciones colectivas atacadas.

Corresponde ponderar los derechos constitucionales en pugna, puesto que ante el principio protectorio y las previsiones particulares del contrato individual de trabajo, se erige el principio de la autonomía de la voluntad colectiva derivada del principio de libertad y democracia sindical.

Al respecto cabe resaltar, que la Corte Suprema de Justicia de la Nación tiene dicho, en materia de interpretación de convenios colectivos, que debe tenerse en cuenta la totalidad de los preceptos en juego de manera armónica, en procura de una aplicación racional (Fallos 324-I:1382).

Así también la Corte local, recientemente, en la causa “Medina, María José vs. Aegis Argentina SA”, Expte N.° 1481/21, Sent. N° 1605 del 18/12/2023, refirió al precedente “Pérez, Héctor Benicio y otros vs. Cía. Aguas del Aconquija S.A. S/ Diferencias -sent. n° 671 del 30/5/2017 y sostuvo que: *“ La ley de negociación colectiva, a nuestro juicio, en nada restringe esa posibilidad en materia de convenios colectivos emanados del mismo nivel negociativo y ninguna norma jurídica actualmente vigente da pie a sostener que un nuevo convenio colectivo negociado, pactado y homologado en los términos de la Ley 14.250 carezca de aptitud plena para derogar, desplazar y/o reemplazar otro anterior, con la limitación prevista en el artículo 8° de dicha ley que en forma explícita y, a nuestro juicio, exclusiva resguarda las condiciones más favorables estipuladas en los contratos individuales de trabajo. Esta restricción, en línea con los señalamientos de Guisado (...), abona la tesis de que el respeto de la condición más beneficiosa se limita a la salvaguarda de los derechos incorporados al contrato de trabajo por la voluntad de las partes individuales del contrato. La regla de la condición más beneficiosa se vincula exclusivamente con las condiciones derivadas de fuente contractual y sólo tiende a proteger las situaciones más favorables adquiridas por el contrato individual o por concesión unilateral del empleador, mas no respecto de aquellas situaciones contempladas en los convenios colectivos y las leyes.”* (cfr. Maza, Miguel Ángel en la obra: Ojeda, Raúl Horacio -Coordinador-, “Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada”, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2.011, t. I, págs. 153 a 158)”.

Los convenios acordados son intrínsecamente autónomos, resultando imperativo respetar la legitimación negocial. En concordancia con ello, constituye presupuesto esencial para acceder a la homologación de la autoridad administrativa, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general. Por tanto, no corresponde descartar la

aplicación de normas colectivas que cumplen con los debidos recaudos legales, y emanan del ámbito de negociación colectiva.

En mérito a lo expuesto, rechazo el planteo de inconstitucionalidad incoado por la parte accionante. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTION

Categoría laboral detentada por la trabajadora

1. Determinada la aplicabilidad del CCT130/75, CCT 1622/19E y 781/20 a la relación habida entre las partes, debo establecer, conforme a las labores realizadas, qué categoría le correspondía a la trabajadora dentro de los respectivos convenios.

En su libelo inicial, la actora sostiene que realizaba tareas de atención telefónicas de llamadas entrantes y salientes, teniendo a su cargo el asesoramiento y la venta de productos correspondientes a la campaña asignada, y que en razón de ello debía esta categorizada como Administrativa "B" del CCT N° 130/75.

La demandada niega que la accionante hubiera detentado la categoría de Administrativa B, en razón de haberse desempeñado cumpliendo funciones de agente, categoría 4 del CCT 1622/19E, sin describir las tareas efectivamente cumplidas.

De la compulsa de la prueba agregada al expediente, observo que:

a) La cláusula C del compromiso de aceptación de condiciones laborales y contractuales, establece: *“Convenio colectivo de comercio: en consideración a la principal actividad empresaria, el personal de Teleperformance se rige bajo el Convenio de Comercio, aplicándose en consecuencia las siguientes categorías de acuerdo a las tareas que vayan a realizarse y otras que eventualmente se designen: Administrativo “A”, Vendedor “B” o Auxiliar especializado”*.

b) La constancia de alta de AFIP suscripta por la dependiente el 21/11/2016, consigna la Categoría A - Maestranza y Servicios del CCT 130/75.

El informe remitido por AFIP precisó igual categoría y convenio colectivo.

c) En la certificación de servicios y remuneraciones, en el período 11/2016 y 12/2016 la trabajadora fue registrada en la categoría de Adm A, encontrándose encuadrada en los períodos subsiguientes (01/2017 al 11/2021) en la categoría 4 correspondiente al CCT 1622/19E.

d) Del certificado de trabajo surge que la categoría profesional de la Sra. Coronel fue Maestranza A del CCT 130/75.

e) En los recibos de haberes consta la calificación profesional de agente y categoría 4.

3. Del examen de la prueba instrumental, advierto que durante el transcurso de la relación de trabajo, la parte accionada consignó en su documentación laboral categorías disímiles, por lo que procederé a categorizar a la Sra. Coronel en el marco de las normas colectivas declaradas vigentes y aplicables al presente caso:

a) En primer lugar, tengo presente que del CCT 130/75 surge que, tanto el personal administrativo A y B, realizan tareas de telefonistas, coincidentes con las denunciadas por la accionante en su demanda. Lo que varía es la cantidad de líneas a su cargo.

En este sentido, la actora alega que su categoría era la de un Administrativo B, limitándose a señalar que sus tareas consistían en las propias de un agente telefónico, sin realizar referencia alguna a la cantidad de líneas telefónicas que operaba la actora, que es lo que diferencia a una categoría de la otra (Adm A: telefonistas hasta cinco líneas, o Adm B: telefonistas con más de cinco líneas).

En razón de ello y, de conformidad con los preceptuado por el Art. 322 del CPCC considero que la categoría laboral de la Sra. Coronel durante el período de vigencia del CCT 130/75 fue la de Administrativo "A". Así lo declaro.

b) En segundo lugar, el convenio de empresa en su Art 8 contempla la categoría 1 (personal de mantenimiento), categoría 2 (personal administrativo), categoría 3 (personal ejecutivo multicanal) y categoría 4 (personal de operación). Esta última 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 la tarea y seguidamente, enuncia las tareas comprendidas: atención al cliente, mesa de ayuda/soporte técnico, gestión de servicios, soporte operativo y jerárquico.

Atenta a que las características propias de las tareas ejecutadas por la Sra. Coronel, considero que detentaba la categoría 4 del CCT 1622/19E. Así lo declaro.

c) Por último, el Art 9 del convenio 781/20 distingue en la categoría 3, al personal de Operación A y personal de Operación B. Al describir las funciones, en el personal de Operación A se reproducen idénticas tareas que las asignadas a la Categoría 4 del CCT1622/19E, con excepción del soporte jerárquico.

Por tanto, estimo que la actora revestía la categoría 3 personal de Operación A del CCT N° 781/20. Así lo declaro.

TERCERA CUESTION

Jornada de trabajo

1. Las partes concuerdan en que la jornada laboral de la actora tenía una extensión de seis horas diarias y cinco días a la semana, totalizando 30 horas semanales. Así también, ambas partes fueron coincidentes en señalar que la jornada habitual de la actividad de call center es de 6 horas diarias y hasta un tope máximo de 36 horas semanales, y que tal circunstancia surge de lo previsto por el art. 8 de la resolución N° 782/2010 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

2. La cuestión litigiosa radica entonces en determinar que se entiende por jornada legal o convencional vigente para los trabajadores de call center y que remuneración le correspondía percibir a un trabajador que, como en el presente caso, trabajaba por debajo de la jornada máxima legal de 8 horas diarias y 48 horas semanales (ley 11.544).

Así las cosas, la clave dirimente consiste en dilucidar si la jornada de 6 horas diarias y 30 horas semanales que cumplía la accionante en el Call Center de la accionada, obligaba a esta última al pago de un salario completo, o de uno reducido y proporcional a las horas trabajadas.

3. Sentado lo anterior, es oportuno mencionar que el Convenio de empresa 1622/19 en su art. 4, determina para los trabajadores comprendidos en la categoría 4 de operaciones, un sistema de jornada de hasta 36 horas semanales como máximo, conforme lo establecido por el art. 198 LCT. A su vez, en casos de jornadas por un tiempo menor a las 36 horas, el salario básico será el

establecido en la escala salarial del convenio, según la extensión de la jornada pactada.

Por su parte, el CCT 781/20 prevé en idéntico sentido: una jornada máxima de 36 horas semanales para categoría operaciones A y B, también conforme Art. 198 LCT y pago acorde a las escalas previstas en su Art. 10.

Lo antes expuesto, me permite arribar a las siguientes conclusiones:

a) Ambas normas colectivas fijaron para los trabajadores de call center pertenecientes a la categoría operaciones, una jornada laboral máxima de 36 horas semanales. Tal regulación guarda correspondencia con lo mentado por la Resolución 782/2010 del Ministerio de Trabajo. Esta última, al considerar las condiciones especiales en las que desarrollan su actividad los trabajadores de empresas de servicios de call center determinó un régimen de jornada laboral de hasta 6 días por semana, laborables 6 horas diarias, estableciendo que el salario se liquidaría según el régimen de jornada acordada.

b) Las cláusulas contenidas en los convenios, encuadran la jornada pactada en las previsiones del Art 198 de LCT, norma que estipula una modalidad de contratación con jornada laboral reducida y enumera los supuestos en lo que es factible reducir la máxima legal, entre ellos: las disposiciones reglamentarias, contratos individuales o convenios colectivos.

c) La jornada y la remuneración, constituyen condiciones de trabajo, que forman parte indudable de las facultades de negociación con las que cuentan los representantes sindicales para acordar con el conjunto de entidades empleadoras. Tal fue el criterio sostenido por el Máximo Tribunal Provincial en la causa Rodriguez Daniela Aoledad vs. Aegis Argentina S.A. s/ cobro de pesos (sentencia del 29/11/2023)

En ese contexto, resulta perfectamente posible que colectivamente se negocie la reducción de la jornada máxima y se convenga una remuneración proporcional a las horas trabajadas. Esto como consecuencia del principio según el cual el tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo determina la medida en que se adquiere su derecho a percibir una remuneración.

Si en el marco de lo colectivo, fue pactada una jornada de labor inferior a la habitual, es válido que el dependiente perciba un salario ajustado a la cantidad de horas efectivamente cumplidas.

Sobre el particular, añado que los principios integrantes del derecho colectivo del trabajo deben constituirse en guía para una interpretación sistémica y armónica de las cláusulas convencionales.

Por consiguiente, considero que la reducción del salario en proporción a las horas trabajadas, pactada en convenios colectivos debidamente homologados, impide reclamar el devengamiento de la remuneración de un trabajador de jornada completa. Así lo declaro.

CUARTA CUESTION

Remuneración correspondiente. Existencia de diferencias salariales

1. La parte actora sostiene que las remuneraciones previstas en las escalas salariales pactadas en las normas colectivas, resultan inferiores a la que le hubiera correspondido como trabajadora de jornada completa (48 hs) según CCT 130/75. En consecuencia, reclama diferencias por el período enero 2020 a diciembre del 2021.

La accionada aduce que el salario siempre fue abonado de forma ajustada a dichas escalas, resultando absolutamente improcedentes las diferencias reclamadas.

Sobre este punto, es menester señalar que conforme lo resuelto en las cuestiones precedentes en relación a la plena aplicabilidad de los convenios 1622/19E y 781/20, la jornada y validez del pago proporcionado, no corresponde el cálculo de diferencias salariales conforme jornada de 48 hs del CCT 130/75.

Entre la prueba documental conducente, los recibos de haberes acompañados por la accionada (período diciembre 2019 a noviembre 2021) demuestran que la remuneración de la trabajadora fue calculada en forma proporcional a las horas efectivamente trabajadas, siendo referencia el salario básico correspondiente a un Administrativo A del CCT 130/75.

Es necesario precisar que el Convenio de Empresa 1622/19 no posee escala salarial publicada con posterioridad a su celebración, por lo que resulta aplicable en forma supletoria la escala salarial propia del CCT 130/75, en atención a lo prescripto por el art 2 del CCT 1622/19E.

A modo ejemplificativo, observo que en enero del 2020, según la escala salarial del CCT 130/75, el sueldo básico (48 hs) correspondiente a un Administrativo A fue de $ 34.148,72. Para ese mismo período, el básico (30 hs - categoría operaciones del Convenio 1622/19) percibido por la Sra. Coronel fue de $21.342,96, calculado proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

En el mes de marzo del 2020, el salario básico (48 hs) de un Administrativo A CCT 130/75 fue de $35.395,20, mientras que la actora percibió el monto de $22.122,00 liquidado de manera proporcional a su jornada (30 hs - categoría operaciones del Convenio 1622/19).

En el mes de abril del 2020, el básico (48 hs) - Administrativo A según CCT 130/75 fue de $36.298,45, percibiendo la Sra. Coronel el monto proporcional $22.686,54.

El análisis desarrollado, me permite concluir que durante el lapso temporal de aplicación del Convenio 1622/19E, no existieron diferencias salariales a favor de la actora cuya remuneración fue calculada de forma proporcional a la extensión de su jornada laboral, tomando como referencia el sueldo básico determinado en la escala salarial del CCT 130/75.

Ahora bien, como ya lo expuse al tratar la primera cuestión, el 29/07/2020 comenzó a regir el CCT 781/20, por lo que corresponde realizar su examen comparativo.

En el mes de agosto 2020 la actora percibió un sueldo básico de $22.686,54, debiendo percibir por las horas trabajadas según escala del CCT 781/20 la suma de $22.813,73. Así también, en el mes de enero del 2021, la Sra. Coronel percibió el monto de $26.436,53 en concepto de sueldo básico, correspondiendo la suma de $26.563,73 según lo previsto en la escala de la norma colectiva de acuerdo a las horas de prestación efectiva de servicios (30 hs). En junio del 2021, el salario básico percibido fue de $35.769,45, debiendo percibir $ 35.923,36 según convenio colectivo.

Por lo tanto, teniendo presente lo efectivamente percibido por la accionante conforme recibos de haberes y, el salario básico previsto por el CCT 781/20 según las horas trabajadas (30 hs), estimo la existencia de diferencias salariales a favor de la actora a partir de la entrada en vigencia de la norma colectiva y, cuya aplicación se extendió hasta el momento de extinción del vínculo laboral que unió a las partes.

En la planilla especificaré los meses en los cuales existen las diferencias salariales en el período Agosto 2020 a diciembre 2021, incluyendo los respectivos adicionales y sumas no remunerativas. Así lo declaro.

QUINTA CUESTION

Causa y justificación del distracto

Las partes coinciden y reconocen, que la finalización del vínculo laboral fue por despido indirecto acaecido el 15/12/2021.

1. Al estar determinado que la causa que puso fin al vínculo entre la trabajadora y la demandada, fue la configuración del despido indirecto, resulta pertinente entonces, adentrarme al análisis del hecho controvertido entre la Sra. Coronel y la accionada.

Esto es, si la causa invocada en las misivas rupturistas, se corresponde o no con el concepto jurídico que, en el marco del derecho laboral, denominamos "justa causa". Ello, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 242 de la LCT.

2. A los efectos de dirimir esta cuestión, en primer lugar, es necesario recordar que el Art. 243 de la LCT, establece ciertos requisitos formales para su eficacia.

En primer lugar, que la comunicación por la cual se denuncie el contrato de trabajo se curse por escrito; en segundo lugar, que en el instrumento se consigne la expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato.

Por último, el mencionado artículo agrega que, una vez invocada la causa de rescisión contractual, no se la podrá modificar ni ampliar por declaración unilateral, ni en el juicio posterior.

Esto conlleva a que, en la instancia judicial, únicamente se pueda invocar y tratar de probar la causal argüida en la comunicación del despido, pero no aquellos hechos que no hubieren sido invocados en la referida comunicación y que no podrán ser considerados como justa causa disolutoria, ni aun en caso de ser probados y demostrado su gravedad.

Es que la obligación de comunicar la causa del despido y no poder modificarla en el juicio responde a la finalidad de otorgar la posibilidad de estructurar la defensa, el cual configura el cimiento sobre el que podrán apoyarse los preceptos normados en el art. 18 de la C.N.

Cabe destacar que la actora dio cumplimiento efectivo con lo requerido por el Art. 243 de la LCT antes mencionado, y remitió telegrama a su empleadora, por el cual dió por finalizado el contrato.

2.1. Corresponde entonces analizar si el despido es justificado o no. Para ello, debo valorar si la actora, cumplió o no con los recaudos legales establecidos en el Art. 242 de la LCT. En otras palabras, debo valorar, si las alegaciones de la trabajadora, respecto a las inobservancias por parte de su empleadora, de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo que los unía, configuran "injuria" y por su "gravedad" no consienta la "prosecución" de dicha relación.

Para justificar el despido indirecto, se deben reunir los siguientes requisitos: a) Que se configure una injuria laboral, derivada de un acto contra derecho imputable al empleador por la inobservancia de sus deberes contractuales (prestaciones materiales -económicas de hacer o de dar- e inmateriales -de comportamiento-), que cause un daño en la relación (generalmente a través de un agravio al trabajador) y b) Que frente a esa injuria el trabajador reaccione causalmente, en forma proporcionada y oportuna. (Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada, Coordinador: Raúl Horacio Ojeda, Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 2011, T. III, pág. 463).

Debo tener en cuenta, además, que la gravedad de la injuria que se invoca en sustento del despido, debe ser objetiva. Esto quiere decir, que su valoración es privativa de los jueces, y debe ser analizada desde un punto de vista cualitativo o cuantitativo, relacionado ello, con la

proporcionalidad, la contemporaneidad y la razonabilidad de la falta cometida y la conducta rupturista asumida.

3. Ahora bien, la actora mediante TCL del 01/12/2021 intimó a la accionada en los siguientes términos: *"Intimo a Ud. ajuste su conducta a derecho y a la buena fe contractual. Abone las Diferencias Salariales Adeudadas en Base A La Fraudulenta Y Defectuosa Registración Empleada por su parte. Esta persona cumple una carga de 30 hs semanales bajo sus órdenes (MARTES A SABADO DE 08 A 14HRS). Todo ello en plazo de 72 horas de recibida la presente. Practicaré retencion de tareas hasta que rectifique mi situacion. En base a las condiciones insalubres para este tipo de labor se llevó a cabo el acuerdo entre la Federación Argentina De Empleados De Comercio Y Servicios (Faecys) Por La Parte Sindical; Y La Unión De Entidades Comerciales Argentinas, La Confederación Argentina De La Mediana Empresa Y La Cámara Argentina De Comercio, por la parte empresarial, acuerdo que manifiesta en su art. 8: "Ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de Call center para terceros y conforme las previsiones del art. 198 lct las partes convienen que dichas empresas podrán contratar personal para prestar éstas tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas" previendo por sus "condiciones especiales" una jornada reducida. (RES. ST 782/2010).- Siendo la jornada aplicable entonces de 36 horas semanales para el caso de este tipo de empresas, y al existir un exceso en mis prestaciones en base al art. 92 ter de la LCT y según esos parámetros, solicito proceda con el pago de jornada completa y las diferencias que surgieren de los períodos no prescriptos. 1-Rectifique mi salario y registración en mi recibo de haberes. 2-Efectué la correspondiente paga a partir de mi próxima mensualidad. 3-Abone las diferencias salariales de los periodos no prescriptos. 4- Efectué los Aportes a La Seguridad Social conforme a derecho y lo detalladamente descripto. 5- Requiero seguir trabajando, Respete estabilidad Remuneración y Buen Nombre. 7-Cese en su Omisión, ya que trabajar todo este tiempo para Ud. fuera de la realidad económica y jurídica de las cosas me agravia moralmente (independientemente del reclamo de las Diferencias Salariales de los Períodos No Prescriptos que ampara la ley). ADHIERO a: Convenio Colectivo de Trabajo 130/75 Homologado por Resolución S.T. 782/2010 (convenio de empleados de comercio) y entendimiento Jurisprudencial del mismo en relación a mis tareas de trabajador de Call Center. RECHAZO: Acuerdo de Empresa SEOC-CITYTECH 1622/2019 Homologado por Resolución 1909/2019 (limite 36 horas semanales, categoría 3 y 4. Incidente de hecho nuevo); Convenio Colectivo de Trabajo 781/20 Homologado por Resolución 880/2020 (29/07/2020) entre FAECYS y Cámara Argentina de Centros de Contacto; y cualquier otra forma por la que pretenda poner en duda las diferencias salariales o proponer una regresión de derechos. Los Acuerdos, Convenios y Resoluciones que propone, rompen con todos los principios del derecho laboral: 1- no tutelan, ni protegen al trabajador; 2- desalientan la continuidad atentando la buena fe, 3- Proponen una solución retrógrada, contraria a la supremacía de la realidad, e intenta burlar el avance jurisprudencial. 4- Es irrazonable, favorece solo a las empresas y no se mantienen sino que se menoscaban derechos adquiridos de los dependientes 5- Se imponen intentando perpetuar el fraude de los grupos hegemónicos empresarios dominantes y sus singulares acuerdos. 6- Cambian el "Rótulo" sin que se modifique ninguna condición Objetiva en la labor, que amerite los acuerdos con los que se intenta defender. 7- Intenta de forma desesperada, soslayar años de evolución jurisprudencial. 8- Desde el comienzo de las actividades de las Empresas de Call Centers en nuestra Provincia se aplicó el CCT 130/75 homologado por la Res. S.T 782/2010, y lo sostuvo mientras le fue conveniente, mas con estas medidas está claro que intenta eludir el cobro de las diferencias salariales que debe a este y a todos los dependientes que trabajaron en proporción mayor a las 24 hs semanales. En caso de silencio o negativa de mis fundadas y detalladas prerrogativas, me consideraré gravemente injuriado, despedido por su exclusiva responsabilidad y accionaré judicialmente. Queda ud debidamente notificado."*

Ante la negativa expresada por la demandada en CD del 02/12/2021, la Sra. Coronel remitió TCL del 15/12/2021, por el cual puso fin al vínculo laboral: *"Rechazo su postura de omisión, silencio y negativa, por ser absolutamente falsa, maliciosa e improcedente. Perpetúa el fraude laboral tornando descartable a los dependientes. Esta parte ha intimado: "1-Rectifique mi salario y registración en mi recibo de haberes. 2-Efectué la correspondiente paga a partir de mi próxima mensualidad. 3-Abone las diferencias salariales de los periodos no prescriptos. 4- Efectué los Aportes a La Seguridad Social conforme a derecho y lo detalladamente descripto. 5- Requiero seguir trabajando, Respete estabilidad Remuneración y Buen Nombre. 7-Cese en su Omisión, ya que trabajar todo este tiempo para Ud. fuera de la realidad económica y jurídica de las cosas me agravia moralmente (independientemente del reclamo de las Diferencias Salariales de los Períodos No Prescriptos que ampara la ley). ADHIERO a: Convenio Colectivo de Trabajo 130/75 Homologado por Resolución S.T. 782/2010 (convenio de empleados de comercio) y entendimiento Jurisprudencial del mismo en relación a mis tareas de trabajador de Call Center. RECHAZO: Acuerdo de Empresa SEOC-CITYTECH 1622/2019 Homologado por Resolución 1909/2019 (límite 36 horas semanales, categoría 3 y 4. Incidente de hecho nuevo); Convenio Colectivo de Trabajo 781/20 Homologado por Resolución 880/2020 (29/07/2020) entre FAECYS y Cámara Argentina de Centros de Contacto; y cualquier otra forma por la que pretenda poner*

en duda las diferencias salariales o proponer una regresión de derechos.Los Acuerdos, Convenios y Resoluciones que propone, rompen con todos los principios del derecho laboral: 1- no tutelan, ni protegen al trabajador; 2- desalientan la continuidad atentando la buena fe, 3- Proponen una solución retrógrada, contraria a la supremacía de la realidad, e intenta burlar el avance jurisprudencial. 4- Es irrazonable, favorece solo a las empresas y no se mantienen sino que se menoscaban derechos adquiridos de los dependientes 5- Se imponen intentando perpetuar el fraude de los grupos hegemónicos empresarios dominantes y sus singulares acuerdos. 6- Cambian el "Rótulo" sin que se modifique ninguna condición Objetiva en la labor, que amerite los acuerdos con los que se intenta defender. 7- Intenta de forma desesperada, soslayar años de evolución jurisprudencial. 8- Desde el comienzo de las actividades de las Empresas de Call Centers en nuestra Provincia se aplicó el CCT 130/75 homologado por la Res. S.T 782/2010, y lo sostuvo mientras le fue conveniente, más con estas medidas está claro que intenta eludir el cobro de las diferencias salariales que debe a este y a todos los dependientes que trabajaron en proporción mayor a las 24 hs semanales. A causa de las múltiples injurias especificadas y la falta del cambio en su postura es que me considero gravemente injuriado, despedido por su exclusiva responsabilidad y accionaré judicialmente. Intimo a ud. en plazo de 72 hs abone indemnización por antigüedad, sac, sac prop, preaviso y liquidación final conforme LCT; salarios adeudados y diferencias salariales por períodos no prescriptos; íntimo haga entrega del Certificado De Remuneraciones Y Servicios Y Certificado De Trabajo Del Art 80. Todo esto bajo apercibimiento de accionar judicialmente con las consecuencias impuestas en la ley 25.323 y ccs. Queda ud debidamente notificado."

Del análisis de la misiva rupturista, resulta que la actora ha invocado como causal de extinción de la relación laboral: la falta de rectificación del salario en sus recibos de haberes, las diferencias salariales adeudadas por los períodos no prescriptos y, la falta de aportes a la seguridad social conforme a derecho.

En tal sentido, y por tratarse de un despido indirecto, correspondía a la parte accionante acreditar -en primer lugar- la existencia de los hechos alegados como causa del despido, ya que conforme lo dispuesto por el ordenamiento procesal (Art. 302 del CPCC supletorio) la carga probatoria incumbe a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido.

Cabe destacar que, cuando son varias las causales invocadas en la notificación de auto despido, la acreditación de alguna de ellas que tenga bastante entidad como injuria, es suficiente para justificar la medida y admitir el reclamo indemnizatorio pertinente (CSJT, en "Pons Rafael Jerónimo vs. Plásticos La Rioja S.A. S/ Cobro de pesos", sentencia N° 197 del 05/04/2010, cfr. CNTrab., Sala VII, agosto 6-998.- Galeano, Zamudio L. C/Treutel, Jorge, N. y otro: DT, 1998-B. 242).

Debo destacar que, conforme a lo tratado y resuelto en la cuarta cuestión existen diferencias salariales en algunos meses del período comprendido entre agosto del 2020 a diciembre del 2021.

Atenta a ello, es dable destacar el carácter alimentario del salario, que debe ser percibido en forma real, efectiva e íntegra por el trabajador. Ello justifica su extensa regulación protectoria por parte de la legislación. Se trata de una ventaja patrimonial, que recibe el dependiente como consecuencia del contrato de trabajo, ya sea por la labor efectivamente realizada, o por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de la empleadora, aunque ésta efectivamente no la utilice.

Por ello, la negativa de la patronal a reconocer y abonar las diferencias salariales reclamadas, pese a que fue intimada al efecto y que tuvo la posibilidad de enmendar tal situación, constituye por sí sola, una injuria de tal entidad que contraria al principio de buena fe, establecido en el Art. 63 de la LCT, tornando válido el reclamo de la actora y autoriza justificadamente a desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo, Art. 10 de la LCT.

4. En consecuencia, considero que se encontraba habilitado el derecho de la trabajadora, en los términos del Art. 246 de la LCT, a reclamar las indemnizaciones de los Arts. 232, 233 y 245 de la LCT. Así lo declaro.

SEXTA CUESTION

Procedencia de los rubros reclamados

La actora pretende el cobro de la suma de $1.656.053,25 conforme la planilla que adjunta como parte integrante de la demanda, y de lo que más o menos resulte de la prueba a producirse, más sus intereses, gastos y costas.

Conforme lo prescribe el artículo 214 inc. 6 del CPCC (ley 9531), analizaré por separado cada rubro pretendido a la luz de lo normado por el CCT 130/75 aplicable.

1. Indemnización por antigüedad (Art. 245 de la LCT)

El rubro pretendido resulta procedente, en atención a que la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido indirecto justificado (Art. 246 de la LCT), conforme lo tratado en la quinta cuestión.

Su cuantía la determinaré en la planilla que constituye parte integrante de la presente sentencia, y tomaré como base de cálculo lo establecido en la escala salarial del CCT 781/20, Categoría 3 Operación A, vigente al momento de extición del vínculo laboral. Así lo declaro.

2. Indemnización sustitutiva por preaviso

Conforme surge de las constancias de la causa, el rubro reclamado resulta procedente, en atención a lo dispuesto por los Arts. 231 y 232 de la LCT ya que estamos ante un despido indirecto justificado conforme lo tratado en la quinta cuestión. Así lo declaro.

3. Sueldo anual complementario s/ preaviso

Conforme a la interpretación armónica de los arts. 121 y 232 de la LCT y al no estar probado su pago, la trabajadora tiene derecho a este concepto. La remuneración que se devenga durante el lapso del preaviso omitido está compuesta por la que resulta del pago inmediato a la finalización de cada mes y por la de pago diferido a la finalización del semestre respectivo o sueldo anual complementario (CSJT, Sent. N° 840, 13/11/1998); por lo que la indemnización sustitutiva de preaviso debe liquidarse computando la remuneración que hubiera correspondido al trabajador durante el lapso de preaviso omitido con más la proporción del sueldo anual complementario devengado (CSJT, Sent. N° 223, 03/05/2011).

4. Integración mes de despido (Art. 233 de la LCT)

El rubro reclamado deviene procedente, por lo resuelto en la quinta cuestión, y su importe lo calcuraré en planilla a practicarse en autos. Así lo declaro.

5. SAC S/Integración mes de despido

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

6. Vacaciones no gozadas

En el CPA N° 3 la parte demandada exhibió la documentación requerida por la accionante, del cual surge el recibo correspondiente al mes de 12/2021, conforme el cual la trabajadora percibió por este concepto, la suma de $ 30.088,82, por lo que considero que la parte accionante si tiene derecho al cobro de este rubro, por la diferencia que surja respecto a lo efectivamente percibido y lo que debía percibir en base a las condiciones laborales determinadas en la presente causa. Así lo declaro.

7.Sueldo anual complementario (SAC) proporcional

De la documentación exhibida por la accionada CPA N° 3, según recibo del período de liquidación 12/2021, la Sra. Coronel percibió $ 21.570,72 en concepto de SAC. Por tanto, el rubro será procedente en la proporción pagada de menos. Así lo declaro.

8. Diferencias salariales

Tal como lo resolví en la cuarta cuestión, a partir de la aplicación del convenio de actividad N° 781/20 (agosto 2020) observo diferencias a favor de la actora que surgen de la comparación entre lo efectivamente percibido a traves de los recibos de haberes, y la escala salarial aplicable de la convención colectiva según la horas laboradas (30 hs).

Incluyendo en el cotejo respectivo los adicionales y sumas no remunerativas resulta procedente el pago de las diferencias salariales: Enero 2021, Marzo 2021, Junio 2021, Noviembre 2021. Para su cálculo, tendré en cuenta los recibos de haberes presentados por la accionada, y en su defecto lo consignado por la actora en la planilla, de conformidad con lo resulto en la primera y segunda cuestión.

No proceden las diferencias salariales por el período enero 2020 a diciembre 2020, febrero 2021, abril 2021, mayo 2021 y período julio 2021 a octubre 2021. Así lo declaro.

9. Sanción Art. 2 de la Ley 25.323

La CSJT tiene dicho, que es requisito para la procedencia del incremento indemnizatorio previsto en el Art. 2 de la Ley 25.323, que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que este adecue su conducta a las disposiciones legales. La mora del empleador en el pago de las indemnizaciones a los trabajadores mensualizados recién se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo laboral, según se desprende del juego armónico de los arts. 128 y 149 de la LCT. Así, la intimación exigida por la norma para que proceda el incremento indemnizatorio establecido en el Art. 2 de la Ley 25.323, debe ser efectuada -en el caso de los trabajadores mensualizados- 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 (Sent: 335 del 12/05/2010; Sent: 360 del 28/03/2018, entre otras).

La Ley N° 26.593, introdujo la incorporación del Art. 255 bis a la LCT. Y es que por disposición expresa del artículo mencionado, el pago de las remuneraciones e indemnizaciones que correspondieren por la extinción del contrato de trabajo, cualquiera sea su causa, se efectuará dentro de los plazos previstos en el artículo 128, que fija un plazo máximo de cuatro (4) días hábiles.

Ahora bien, del intercambio epistolar acompañado por la actora, surge que, con posterioridad al despido indirecto comunicado en TCL del 15/12/2021; el 22/12/2021 remitió un nuevo telegrama.

De los términos de este último telegrama, se desprende que la trabajadora en esa oportunidad, cursó intimación, bajo apercibimiento de lo dispuesto en el Art. 2 de la Ley 25.323.

Por lo expuesto, considero que la Sra. Coronel dio cumplimiento con el requisito de intimar fehaciente a su empleadora, después de vencido el plazo de cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo.

En consecuencia, el rubro reclamado deviene procedente y corresponde hacer lugar al incremento indemnizatorio en cuestión. Así lo declaro.

10. Art. 80 de la LCT

a) El Art. 80 de la LCT, regula lo que a nivel doctrinario y jurisprudencial, se afirma que son dos obligaciones del empleador: a) la entrega de la constancia documentada del depósito de los aportes y contribuciones correspondientes a la seguridad social y sindicales y b) la entrega de un certificado de trabajo, con las indicaciones que prevé el segundo párrafo del mismo artículo, a las que debe adicionarse la información sobre la formación profesional adquirida por el trabajador, de acuerdo con la modificación introducida por la Ley 24576.

Jurisprudencialmente se estableció que, la mera puesta a disposición en forma telegráfica de los certificados a los que alude el citado artículo 80 de la LCT no constituye el cumplimiento de la obligación de entrega prevista en dicha norma, debiendo la empleadora arbitrar los medios para que se haga efectiva la entrega, recurriendo de ser necesario a la consignación judicial.

Además, es necesario poner de manifiesto, que el Art. 80 de la LCT, se complementa con la norma del Art. 12 inc. g de la Ley 24.241, en tanto que el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, pone en cabeza de los empleadores la obligación de extender a los afiliados y beneficiarios del sistema, las certificaciones de los servicios prestados, las remuneraciones percibidas, los aportes retenidos y toda otra documentación necesaria para el reconocimiento de servicios u otorgamiento de cualquier prestación (Ackerman, Mario E. -Director-, "Tratado de Derecho del Trabajo", Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2005, t. III., pags. 64/66).

Por el Art. 45 de la Ley N° 25345, se agrega un último párrafo al Art. 80 de la LCT, por el cual se sanciona la no entrega de las certificaciones dispuestas, con una indemnización a favor del trabajador y a cargo del empleador. Pero además el decreto 146/01, al reglamentar el Art. antes referido, introdujo un requisito: la intimación fehaciente al empleador, transcurridos 30 días corridos del despido para su entrega.

Tal situación se encuentra acreditada en la causa, de conformidad al TCL remitido por la accionante el 19/01/2022 lo que demuestra que intimó a su empleadora, ya transcurridos los 30 días corridos de haberse configurado el despido, (ocurrido el 15/12/2021) a la entrega de las certificaciones del Art. 80 LCT, bajo apercibimiento de ley.

Del informe del correo oficial (01/02/2023), surge que la fecha de imposición del TCL por el que la actora intimó a la accionada en los términos del Art 80 es 19/01/2021, siendo entregado el 26/01/2021. Atenta a la fecha en que acaeció el distracto (15/12/2021) estimo que se incurrió en un error de tipeo, al consignar 2021, por lo que estaré a la fecha de imposición 19/01/2022, contenida en el sello fechador de la copia certificada. En consecuencia, el rubro pretendido resulta procedente. Asi lo declaro.

SEPTIMA CUESTION

Inconstitucionalidad DNU 329/20, 487/20 y 624/20 y DNU 34/19 y 528/20

a) La parte actora reclama la indemnización agravada dispuesta por el decreto 34/2019.

La demandada por su parte, solicita que declare la inconstitucionalidad del DNU 34/29 y su prórroga 528/20, así como también de los DNU 329/20, 487/20 y 624/20, y funda su petición en la violación del Art. 17 de la CN.

b) Cabe recordar que el análisis de la validez constitucional de una norma de jerarquía legal, constituye la más delicada de las funciones susceptibles de encomendarse a un Tribunal de Justicia, y sólo es practicable, en consecuencia, como razón ineludible del pronunciamiento que la causa requiere, entendiéndose que por la gravedad de tales exámenes, debe estimarse como la "última

ratio" del orden jurídico, de tal manera que no debe recurrirse a ellos sino cuando una estricta necesidad así lo requiera.

El decreto referido, declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de ciento ochenta días a partir de su entrada en vigencia, lo que fue ampliado por posteriores decretos. La norma bajo análisis, dispone que en los casos de despido sin justa causa, durante su vigencia, los trabajadores afectados tendrán derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente.

Ahora bien, el DNU 34/19 y su prórroga 528/20, se dictaron en un marco social, político y económico sin precedentes: un país con nuevas autoridades de gobierno, en grave crisis económica, con alarmantes indicadores sociales y endeudamiento externo. Si bien no fue dictado en virtud de facultades delegadas por ley, es necesario considerar, la fecha de su dictado, la situación de emergencia por la que atravesaba el país, y que el Congreso de la Nación se encontraba en receso respecto de las sesiones ordinarias.

Vale destacar que, ante la gravedad de la emergencia ocupacional, los tiempos que hubiera demandado el llamado a sesiones extraordinarias, para el dictado de una ley de duplicación de despidos, conspiran en contra la protección del trabajo frente a un despido arbitrario y habrían operado como una promoción de los despidos injustificados, con el propósito de evitar el mayor costo de las indemnizaciones (Juzgado del Trabajo X, Expte. N° 47/21, Sentencia N° 280 de fecha 23/12/2021).

Cabe agregar que, encontrándose vigente el DNU 34/19, y al momento de sus prórrogas, a la situación de emergencia que atravesaba el país, se sumó una pandemia que impuso como única salida disponible ante la ausencia de una vacuna eficaz y los altos niveles de contagio, el aislamiento social, con consecuente paralización y luego reanudación muy progresiva y parcial de actividades.

Mundialmente -y en un país en crisis económica, con mayor impacto- se retrajeron el consumo y la producción, se comprimió en extremo la recaudación fiscal, se incrementó sustancialmente el gasto público asistencial y se puso al sistema sanitario en alerta máxima.

La convivencia social se alteró radicalmente en todas sus estructuras y hasta las propias instituciones republicanas vieron afectado su desempeño. Nadie estaba preparado para esta situación. Nuestro sistema jurídico está diseñado para una Argentina ‘normal’: con crisis recurrentes, desempleo, puja por la distribución de la renta nacional, diferendos en todos los frentes; pero con actividad económica y laboral no condicionada local y mundialmente por una pandemia. La legislación laboral argentina se tornó inadecuada en tres meses, y de repente los principios fundamentales del Derecho, los enunciados generales de los Tratados de Derechos Humanos y las garantías constitucionales aparecen como los faros orientadores en un mar de normas neblinosas que deben reinterpretarse durante la emergencia.

Es acertado lo manifestado por la Dra. Rosa Paz en su dictamen, cuando menciona que lo dispuesto en el decreto impugnado y sus ampliaciones, sigue la línea establecida por la OIT y constituye un modo de protección contra el despido arbitrario consagrado expresamente en el Art. 14 bis de la CN, y coadyuva a la estabilidad del empleo, contemplado en el Protocolo de San Salvador.

Dicho esto, entiendo que con el decreto se ha jerarquizado a quienes requieren de mayor auxilio en la eventualidad, en el contexto de una crisis económica y luego sanitaria que comenzó a delinearse en nuestro país a fines del 2019. En consecuencia, en atención a que en la presente causa, el despido se configuró durante el 2021, en base a lo antes mencionado, concluyo que que la norma

impugnada no excede las facultades otorgadas por el Art. 99 inc. 3 de la CN al PEN, y fue dictada en el ámbito de excepcionalidad regulada por el artículo referido. Por consiguiente, rechazo el planteo de inconstitucionalidad formulado por la demandada, en contra del DNU 34/19 y sus prórrogas.

Respecto a los planteos de inconstitucionalidad de los decretos como el 329/20, 487/20 y 624/20 del PEN, su tratamiento deviene abstracto, por cuanto no fueron reclamados por la parte actora.

c) Mediante decreto de necesidad y urgencia N° 34/2019, vigente a partir del 13/12/19, se declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de 180 días, y se impuso por ese plazo, en forma transitoria, una duplicación de las indemnizaciones por despido sin justa causa.

Así las cosas, el decreto N° 39/2021, publicado el 22/01/21, en su artículo 1 dispuso ampliar hasta el 31 de diciembre de 2021 la emergencia pública en materia ocupacional declarada por el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19 y ampliada por sus similares Nros. 528/20 y 961/20. Así también en su artículo 5 establece: “Durante la vigencia de la emergencia ocupacional, en los casos de despidos sin justa causa no cuestionados en su eficacia extintiva, la trabajadora afectada o el trabajador afectado, tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente, en los términos del citado Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19”.

El presupuesto fáctico para la aplicación de la sanción, es el "despido sin justa causa". Por ello, ese precepto no se aplica tan sólo a los despidos directos, sino a todos los despidos que no tengan causa justificada, o sea, a todos los despidos que tienen su causa en la conducta del empleador y que den lugar al derecho del trabajador a cobrar la indemnización por antigüedad.

Por otra parte, el artículo 9 del decreto 39/2021 dispone: “Las disposiciones de los artículos 2°, 3°, 4°, 5° y 6° del presente no serán aplicables a las contrataciones celebradas con posterioridad a la entrada en vigencia del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19, ni al Sector Público Nacional definido en el artículo 8° de la Ley N° 24.156 y sus modificatorias, con independencia del régimen jurídico al que se encuentre sujeto el personal de los organismos, ni a sociedades, empresas o entidades que lo integran”.

En ese sentido, respecto del ámbito temporal de vigencia resultaría aplicable al contrato de trabajo del actor, por cuanto tuvo inicio en noviembre del 2016.

En consecuencia, corresponde declarar aplicable la duplicación de la indemnización contemplada en los casos de despido indirecto justificado, como el ocurrido el 15/12/2021. Así lo declaro.

SEPTIMA CUESTION

Intereses. Planilla. Costas. Honorarios.

1. Intereses

Ahora bien, atento a la naturaleza alimentaria de los créditos reclamados por la actora; el transcurso del tiempo; la depreciación monetaria; la situación de emergencia en la cual se encuentra atravesando nuestro país, al igual que el proceso inflacionario, de público y notorio conocimiento; los salarios impagos, deberán ser actualizados con el método de la tasa activa del Banco Nación Argentina desde que las sumas son debidas (Arts. 128 de la LCT) y hasta su efectivo pago (cfr. Art. 47 del CPL).

Ello, con sustento en la doctrina legal sentada por nuestra CSJT en sentencia N° 1422/2015 del 23/12/2015 "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones" conforme la cual el Alto Tribunal ratifica la decisión de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa

pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina (conf. CSJT, sentencias N° 937 del 23/09/14, N° 965 de fecha 30/09/14, N° 324 del 15/04/2015, entre otras), y expresa que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes: "En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago" (Dres. Gandur -dis. parcial - Goane - dis. parcial - Sbdar - Posse - Pedernera) y en base a lo dispuesto por el Art. 768 del Código Civil y Comercial de la Nación, considero que deviene razonable la aplicación de dicha tasa de interés. Así lo declaro.

En consecuencia, corresponde practicar la planilla discriminatoria de condena.

2. Planilla de Capital e Intereses

Como base de cálculo para la confección de la planilla, los rubros declarados procedentes, serán calculados**,** sobre la base de remuneración que le correspondía percibir a la actora, conforme “categoría 3 - Personal de operaciones A” del CCT 781/20.

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

Adjunto planilla de capital e intereses en archivo en formato PDF, la cual forma parte integrante de la presente resolución.

3. Costas

La parte actora, resultó vencedora en casi la totalidad del reclamo efectuado en la presente litis, sin perjuicio que declaré improcedente las diferencias salariales por el período enero 2020 a diciembre 2020, febrero 2021, abril 2021, mayo 2021 y período julio 2021 a octubre 2021. Ello no es óbice para desconocer tal calidad ante el progreso de restantes rubros reclamados.

Tengo en cuenta que el criterio de imposición de costas debe atender a la entidad de los rubros declarados procedentes, conforme a un criterio cualitativo y no meramente cuantitativo, en consecuencia impongo la totalidad de las costas, a la demandada vencida, (cfr. Art. 61 del CPCCT, supletorio conf. Art. 49 CPL y la doctrina que emana de la CSJT en el precedente "Santillán Bravo vs. Atanor, sent. N° 37/2019). Así lo declaro

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 del CPL. Atento al resultado arribado en la litis, y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el art. 50 inc. A del CPL por lo que corresponde tener como base regulatoria el monto de la condena, que según planilla precedente resulta al 29/02/2024, en la suma de **$ 3.350.522,77.**

Al tener presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito, lo dispuesto por los Arts. 12, 15, 38, 42 y concordantes de la Ley N° 5.480, Art. 51 del CPL, Art. 1 de la Ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6.715, regulo los honorarios de la siguiente manera:

a) Al **letrado Nader Miguel Angel:** por sus actuaciones profesionales en el carácter de apoderado de la actora, en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de **$ 623.197,23** (12% + 55% por el doble carácter), más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N° 6.059 (Art. 26 inc. k).

b) Al **letrado Rafael Rillo Cabanne**, por sus actuaciones en el carácter de apoderado de la parte demandada en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de **$ 467.397,93** (9 % + 55%, por el doble carácter), más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N° 6.059 (Art. 26 inc. k).

Por ello,

RESUELVO:

I.RECHAZAR, el planteo de nulidad e inconstitucionalidad de los Arts. 8, 9 del CCT 1622/19E y Arts. 9,10 del CCT N° 781/20, interpuesto por la actora, por lo tratado.

II.RECHAZAR los planteos de inconstitucionalidad articulados por la demandada en contra de los DNU 34/2019 y sus prórrogas, **y DECLARAR ABSTRACTO** el tratamiento de inconstitucionalidad respecto de DNU 329/20, 487/20, 624/20, conforme lo considerado.

III. HACER LUGAR PARCIALMENTE a la demanda promovida por la Sra. **CORONEL SOLANA**, D.N.I. 40.918.807, con domicilio en Buenos Aires N°424 5to A, San Miguel de Tucumán, Provincia de Tucumán, en contra de **CITYTECH SA,** con domicilio en Calle Adolfo de la Vega N° 345 de esta ciudad.En consecuencia, condeno a la demandada:

a) al pago de la suma total de **$ 3.350.522,77**; en concepto de: indemnización artículo 245 LCT, preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, vacaciones no gozadas, SAC proporcional, multa Art. 80 de la LCT, multa Art. 2 Ley N° 25.323, DNU 34/2019, diferencias salariales (enero 2021, marzo 2021, junio 2021, noviembre 2021), conforme a lo considerado.

b) **ABSOLVER** a la demandada de las diferencias salariales por el período enero 2020 a diciembre 2020, febrero 2021, abril 2021, mayo 2021 y período julio 2021 a octubre 2021, por lo tratado.

c) lo dispuesto en el apartado **a)** de este punto, deberá hacerse efectivo dentro de los **DIEZ (10) DÍAS** de quedar firme la presente resolución.

IV.IMPONER LAS COSTAS, a la demandada, conforme lo tratado.

V. REGULAR HONORARIOS:

a) al letrado **MIGUEL ANGEL NADER,** en la suma de **$ 623.197,23**, más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N° 6.059 (Art. 26 inc. k);

b) al letrado **RAFAEL EDUARDO RILLO CABANNE** en la suma de **$ 467.397,93**, más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N° 6.059 (Art. 26 inc. k);

c) Los honorarios regulados en los apartados a) y b) deberán ser abonados dentro de los **DIEZ (10) DÍAS** de quedar firme la presente resolución.

Vl. Firme la presente, **PRACTICAR PLANILLA FISCAL** a los fines de su reposición (Art. 13 Ley 6204).

VII. COMUNICAR a la Caja de Previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán y a la Sra. Agente Fiscal, que intervino en el proceso.

REGISTRAR Y COMUNICAR.- FCB 256/22

Actuación firmada en fecha 21/03/2024

Certificado digital:
CN=MENA Ana Maria, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 23123523644

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