

Expediente: **244/22**

Carátula: **RODRIGUEZ IVANA SOLEDAD C/ AEGIS ARGENTINA S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO IX**

Tipo Actuación: **FONDO**

Fecha Depósito: **08/07/2023 - 00:00**

**Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:**

90000000000 - *AUTERI, RUTH ELIZABETH-PERITO CONTADOR*

20400859494 - *AEGIS ARGENTINA S.A., -DEMANDADO*

27307591265 - *ARAMBURU MARIA FLORENCIA, -POR DERECHO PROPIO*

20296661938 - *RODRIGUEZ, IVANA SOLEDAD-ACTOR*

33539645159 - *CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -*

## PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO IX

ACTUACIONES N°: 244/22



H103094513914

**JUICIO: RODRIGUEZ IVANA SOLEDAD c/ AEGIS ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N°: 244/22.**

San Miguel de Tucumán, julio del 2023.

**AUTOS:** vienen a conocimiento para el dictado de sentencia definitiva los autos caratulados "RODRIGUEZ IVANA SOLEDAD c/ AEGIS ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS - Expte. n° 244/22" que tramitan ante este Juzgado del Trabajo de la 9° Nominación,

**VISTO:** el expediente digital cuyo reglamento fue aprobado por Acordadas n° 1357/21 del 14/10/2021 y 1562/22 del 28/10/2022 de la CSJT y la guía del expediente digitalizado en pdf que fuera implementada por el Juzgado como herramienta para facilitar la lectura y compulsa del expediente desde cualquier dispositivo a cuyas páginas referirá la presente resolución y al cual se puede acceder a través del siguiente link de acceso: [https://drive.google.com/file/d/1rFOpEeSidvUC-wBvFkmOUeAb8wgD4UGb/view?usp=share\\_link](https://drive.google.com/file/d/1rFOpEeSidvUC-wBvFkmOUeAb8wgD4UGb/view?usp=share_link) y el siguiente código QR



Asimismo, se pone en conocimiento que el archivo adjunto en formato .pdf incluye un índice de la sentencia con hipervínculos a partir de los cuales se puede navegar de forma fácil y rápida por la misma.

-RESULTA

-CONSIDERANDO

1. Admitido.

1.A. Hechos.

1.B. Documentación.

2. Controvertido.

2.1. Primera cuestión: remuneración.

2.2. Segunda cuestión: justificación y fecha de la extinción del contrato de trabajo.

2.3. Tercera cuestión: inconstitucionalidad del decreto del Poder Ejecutivo Nacional (en adelante PEN) n° 34/19 y sus prórrogas.

2.4. Cuarta cuestión: intereses.

2.5. Quinta cuestión: rubros y montos indemnizatorios.

Planilla de capital e intereses.

2.6. Sexta cuestión: costas

2.7. Séptima cuestión: honorarios.

-RESUELVO

**RESULTA**

El 08/03/2022 el letrado Jorge Sanchez Toranzo se apersonó en representación de Ivana Soledad Rodriguez, DNI 34.709.614, con domicilio en calle Saavedra n° 2560 de San Miguel de Tucumán.

En el carácter invocado promovió demanda en contra de Aegis Argentina SA por la suma de \$3.164.421,69 (tres millones ciento sesenta y cuatro mil cuatrocientos veintiuno con 69/100) en concepto de haberes del mes, sac proporcional, vacaciones proporcionales, indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, sac sobre preaviso, integración del mes de despido, indemnización del art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), indemnización del art. 2 de la Ley 25.323, doble indemnización vigente del DNU n° 39/2021 y diferencias salariales por el período del 11/2019 al 10/2021.

En cumplimiento a lo dispuesto en el art. 55 del Código Procesal Laboral (en adelante CPL), relató que su mandante se desempeñó para la accionada desde el 14/02/2011 al 23/12/2021 en el call center sito en calle Alberdi n° 165 de esta ciudad.

Afirmó que la actora se desempeñó, primero, en la categoría de vendedor "B" del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT en adelante) n° 130/75 y, a partir de noviembre del 2011, en la categoría de supervisora fuera de convenio colectivo. Al respecto, detalló que sus funciones consistían en controlar el ausentismo del personal, las herramientas de trabajo, las horas extras que realizaban los

agentes a su cargo; aplicar sanciones disciplinarias ordenadas por el jefe de servicio; realizar informes de gestión requeridos por el personal jerárquico y los tableros para el seguimiento de métricas: organizar las tareas diarias de los telemarketers; concretar reuniones diarias y semanales con clientes internos y externos para prevenir errores y mejorar la consecución de los objetivos de la empresa: capacitar al personal a cargo y formar líderes de grupo y analizar la métrica operativa de la cuenta de clientes.

En cuanto a la jornada laboral, sostuvo que la sra. Rodríguez cumplía sus funciones de lunes a viernes en razón de 9 horas diarias y 45 horas semanales.

Acerca de su remuneración, expresó que a pesar de la jerarquía y mayor responsabilidad que tenía, percibió una remuneración inferior a las personas que estaban a su cargo. A modo ilustrativo, precisó que, en el mes de noviembre de 2021, la actora obtuvo una remuneración de \$61.572,00 mientras que un vendedor B con idéntica antigüedad cobró una suma de \$67.467,36.

Añadió que, en tanto se trata de una empleada fuera de convenio que superó todas las categorías previstas -en este caso- en el CCT n° 130/75, debió cobrar el monto de \$89.344,36 lo cual encuadra la suma de \$71.475,79 en concepto de salario básico de un administrativo F (máxima categoría del personal que tenía a su cargo) más la suma de \$27.592,36 en concepto del presentismo (8%), antigüedad (10%) y adicional por jerarquía (25%).

Por otro lado, el apoderado se expidió acerca del cambio en los convenios colectivo aplicables a la actividad. Sostuvo que:

-en un primer momento, desde la instalación de los call centers en la provincia, sus operarios estuvieron encuadrados en el CCT n° 130/75 y en la Resolución n° 782/10 del Ministerio de Trabajo de Empleo y Seguridad Social de la Nación;

- en un segundo momento, desde octubre de 2019, comenzó a regir el CCT n° 781/20 el que modificó las categorías y escalas salariales más no la jornada laboral.

Sobre ello, concluyó que el último convenio citado atenta contra los principios de irrenunciabilidad de los derechos, protectorio, de progresividad, de razonabilidad, entre otros. Además, citó jurisprudencia que estima aplicable al caso.

Referido a la extinción del contrato de trabajo, el letrado Sanchez Toranzo relató que el día 23/12/2021 la sra. Ivana Soledad Rodriguez -mediante TCL n° 936121535- se dió por despedida en virtud el silencio de Aegis Argentina SA ante la intimación a que se le abone el salario conforme a su jerarquía, se registre correctamente la relación laboral, se realicen los aportes previsionales pertinentes y se le abonen las diferencias salariales no prescriptas.

Por último, practicó planilla de rubros y montos indemnizatorios y agregó prueba documental.

Corrido traslado de demanda, el 21/04/2022, la letrada María Florencia Aramburu, conforme poder general para juicios acompañado, se apersonó por Aegis Argentina SA con domicilio en Juan Bautista Alberdi n° 165 de esta ciudad y contestó demanda.

En primer lugar, realizó una negativa particular de los hechos respecto de cada uno de los actores del presente litigio y desconoció la prueba documental adjuntada, con excepción del intercambio epistolar.

En segundo lugar, al dar su versión de los hechos, mencionó que la actora ingresó a trabajar en el año 2011, fue promovida a coordinadora a fines del mismo año, realizaba tareas en carácter de

personal excluido de convenio, cumplía una jornada de trabajo de 45 horas semanales y contaba con cobertura de obra social.

Específicamente, sobre el salario, la apoderada manifestó que era aumentado periódicamente de forma convencional entre empleador y trabajador y que era muy superior al que correspondía a un operario de telemarketing.

Bajo tal inteligencia, negó la intimación realizada por ser falaz, temeraria, maliciosa y desajustada a derecho.

Además, negó que sea aplicable el CCT n° 130/75, el cual al momento del distracto ya hacía más de un año que no regía ninguna relación del ámbito de los call centers, y la Resolución n° 782/2010, en tanto esta última es sólo para operadores de llamadas, tareas que la actora no desarrolló. A su tiempo, sostuvo que es aplicable el CCT n° 781/20.

Sobre el solapamiento salarial o infracategorización, consideró que debe ser tomado con criterio restrictivo en tanto implica un avasallamiento al derecho a la libre negociación de cláusulas contractuales entre las partes. Destacó que la actora jamás hizo reclamo alguno, lo que -estimó- da la pauta que el salario se encontraba dentro de las previsiones del art. 114 de la LCT.

De tal manera, manifestó que, a efectos de los cálculos de liquidación e indemnización de condena, deberá tomarse como salario el efectivamente convenido entre las partes.

En tercer lugar, manifestó que el CCT n° 781/20 publicado el 03/08/2020 y con ámbito de aplicación en todo el país, con excepción de la ciudad de Córdoba, celebrado entre la Federación Argentina de Empleados De Comercio y Servicios (FAECyS) y la Cámara Argentina de Centros de Contactos (CACC), ambos órganos colectivos debidamente inscriptos, reemplaza al CCT n° 130/75.

Aclaró que dicha norma colectiva dispuso que *"las empresas podrán contratar personal para prestar tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas y hasta un tope de 36 horas semanales. Consecuentemente, la hora que exceda del presente régimen de jornada deberá ser considerada hora extra y abonarse con el recargo de ley. El salario, en tales casos, se liquidará conforme al régimen de jornada reducida"*.

Agregó que, en particular, se estableció: a) autonomía de la actividad, b) jornada máxima de 36 horas semanales para el personal de operación y c) el pago de salario conforme la jornada semanal trabajada.

Al respecto, concluyó que es una cristalización de la forma en que las partes signatarias entienden que deben desenvolverse las relaciones laborales.

En cuarto lugar, impugnó la planilla de liquidación practicada por la contraparte por cuanto sostiene que el despido indirecto es temerario e infundado. En especial, la indemnización prevista en el art. 80 de la LCT y en el art. 2 de la Ley 25.323.

En quinto lugar, planteó la inconstitucionalidad del decreto del Poder Ejecutivo Nacional n° 34/19 y sus prórrogas.

Señaló que el DNU n° 34/19 requiere de la ratificación del Congreso Nacional y de la cobertura de la Ley de Emergencia, ya que, no solo es insuficiente la norma por su naturaleza, sino que además el Poder Ejecutivo carece de facultades para declarar la emergencia ocupacional y de la atribución de modificar los efectos de una norma legal de fondo al duplicar la indemnización por despido.

A su vez, sostuvo que hay que tener en cuenta que el mismo día en que se dictó el DNU n° 34/19 se convocó a sesiones extraordinarias del Congreso de la Nación y el PEN envió allí el proyecto de

declaración de emergencia en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social, pero no la emergencia ocupacional, ni se solicitaron facultades para adoptar la medida en cuestión. Ello -indicó- hace dudar más respecto de si se encontraban dados los requisitos de necesidad y urgencia, no pudiendo transitar los carriles institucionales correspondientes para el dictado de la medida pretendida.

De lo expuesto, concluyó que el DNU n° 34/19 y sus sucesivas prórrogas resultan inconstitucionales en tanto violan el principio de jerarquía constitucional dispuesto en el art. 31 de la Constitución Nacional, pues es de inferior jerarquía al régimen de la LCT que ya legisla sobre el régimen indemnizatorio en materia laboral, por lo que no pueden contradecirla.

Asimismo, aseveró que el agravamiento indemnizatorio dispuesto afecta derechos y garantías constitucionales que amparan a su conferente, principalmente al derecho a la igualdad ante la ley (art. 16 CN) y al derecho de propiedad (art. 17 CN).

En sexto lugar, la letrada María Florencia Aramburu señaló que resulta abusivo y excesivo que la planilla practicada haya tomado el rubro presentismo y la categoría administrativo F del CCT n° 130/15. Por cuanto, su parte acreditó los incumplimientos e inasistencias de la actora y a que el convenio citado ya no se aplica en ningún call center.

Estimó que a la hora de valorar el presente planteo, este juzgador debe tener en cuenta que el monto de la demanda no tiene justificativo alguno; además de el contexto económico y el principio de equidad - justicia conmutativa- de la sentencia.

Por lo expuesto, solicitó que se condene al pago de costas a la actora y a su apoderado en forma solidaria o mancomunada.

Finalmente, hizo reserva del caso federal y cumplió con la obligación prevista por el art. 61 del CPL y por la Acordada n° 236/20.

Ante la inconstitucionalidad planteada, el letrado Jorge Sanchez Toranzo solicitó su rechazo.

Destacó que, si bien la regla general es que el legislador es el que tiene la facultad de dictar normas generales, la excepción a dicha regla se encuentra prescripta expresamente en el art. 99 inc. 3 de nuestra Constitución Nacional, regulado a su vez por la Ley n° 26.122.

Añadió que la medida dictada por el PEN es excepcional y tuvo un fin concreto, a saber, evitar la pérdida de los puestos de trabajo, y que la duplicación de la indemnización dispuesta por el DNU nivela el desequilibrio en la protección contra el despido arbitrario que genera tal situación particular.

A su vez, argumentó que cumple los recaudos exigidos por la ley suprema, toda vez que surge ante la necesidad de tomar una medida urgente en pro de proteger a quienes resultan ser los sujetos más vulnerables de las relaciones laborales. Asimismo, en tal orden, relató que el DNU 34/19 fue remitido el 24/12/2019 a la Honorable Cámara de Diputados de la Nación a fin que sea tramitado ante la Comisión Bicameral Permanente de Trámite Legislativo del Honorable Congreso de la Nación y el 26/12/2019 procede a remitir copia del mensaje al Honorable Senado.

A continuación, el día 12/05/2022 la presente causa se abrió a pruebas por el término de 5 días al sólo fin de su ofrecimiento.

El 25/08/2022 se llevó a cabo la audiencia de conciliación prevista en el art. 69 del CPL a través de la plataforma ZOOM, a la que no comparecieron las partes. En base a ello, se dispuso diferir el inicio del plazo de producción de pruebas para el 08/09/2022 conforme se desprende de acta obrante en

el presente expediente digital.

El 03/04/2023, previa suspensión de plazos en virtud que María Florencia Aramburu fue designada en fecha 09/03/2023 como ayudante judicial (categoría 36.01) en el Juzgado del Trabajo de la 12° nominación conforme Acordada N° 133/23 de la ECSJT, se tuvo por presentado en el carácter de apoderado de la parte demandada al letrado Augusto Marcelo Huaier De La Vega.

Concluido el período probatorio, atento a lo prescripto por el art. 101 del CPL, el 06/04/2023, Secretaría Actuarial confeccionó informe en el que se detalla que:

- la parte actora ofreció 2 cuadernos de pruebas: 1) Documental: producida y 2) Informativa: producida.

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

Asimismo, se elaboró y adjuntó la "guía del expediente digital en pdf" a fin de facilitar la compulsión y lectura del mismo por los interesados.

Puesto el expediente para alegar, el 11/04/2023 la parte demandada presentó alegatos en tiempo y forma y el 17/04/2023 lo hizo la parte actora.

El 04/07/2023 se corrió vista al Agente Fiscal de la 2° nominación a fin que se expida sobre el planteo de inconstitucionalidad formulado por la accionada.

Finalmente, mediante proveído del 07/07/2023 se ordenó pasar el presente expediente digital a resolver, el que notificado a los abogados intervinientes, deja la causa en condiciones de ser decidida.

## **CONSIDERANDO**

**1.-** Corresponde en forma previa excluir aquellos extremos y documentación que se encuentran reconocidos expresa o tácitamente por las partes y por ende exentos de prueba.

**A).-** Así, del análisis de las posiciones fijadas por las partes respecto de los extremos de la relación laboral en la demanda como en su contestación, concluyo que se tiene por cierto por no haber sido controvertido o impugnado por las partes, conforme a lo prescripto por el art. 60 del CPL: la existencia de una relación de trabajo entre las partes desde el 14/02/2011, la prestación de servicios en la categoría de supervisora fuera de convenio, la jornada laboral de 45 horas semanales y la extinción del contrato de trabajo por el despido indirecto en que se colocó la trabajadora.

Atento ello, corresponde tener por reconocidos los hechos y extremos de la relación laboral mencionados con anterioridad. Así lo declaro.

**B).-** En cuanto a la documentación agregada por Aegis Argentina SA, advierto que la srta. Rodriguez, mediante escrito del 30/09/2022, por un lado, reconoció todos los documentos que se le atribuyen y, por otro lado, desconoció la recepción de las cartas documentos de fecha 11/06/2021, 15/12/2021, 21/12/2021, 28/12/2021 y 31/12/2021.

Por tal motivo, el 25/10/2022 se libró oficio a OCA, quien cumplió en informar que las cartas documentos n°50204341, n°50208936, n°50209070 y n°50209278 impuestas el día 11/06/2021, 15/12/2021, 21/12/2021 y 28/12/2021, respectivamente, fueron devueltas a su remitente ante la imposibilidad de ser entregada en destino, por causa "no responde". Sobre la carta documento del 31/12/2021 no se expidió.

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

Así las cosas, sobre la srta. Rodriguez, tengo por reconocida la documentación que se le atribuye y por no recibidas las cartas documentos de OCA de fecha 11/06/2021, 15/12/2021, 21/12/2021 y 28/12/2021.

Por su parte, en tanto la demandada se expidió en forma genérica, corresponde aplicar el apercibimiento previsto en el art. 88 del CPL y tener por auténticos y reconocida la prueba documental que se le atribuye. Así lo declaro.

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

En tal sentido, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria a dilucidar, conforme el actual art. 214, inc. 5, del Código Procesal Civil y Comercial, Ley 9531, vigente desde el 01/11/2022, (en adelante CPCC), de aplicación supletoria al fuero laboral, son: 1) remuneración, 2) justificación y fecha de extinción del contrato de trabajo, 3) inconstitucionalidad del decreto del Poder Ejecutivo Nacional (en adelante PEN) n° 34/19 y sus prórrogas, 4) intereses, 5) rubros y montos indemnizatorios, 6) pluspetición inexcusable, 7) costas y 8) honorarios.

A efectos de resolver cada cuestión, se pone en conocimiento que inicialmente se realizará un análisis previo respecto a las posturas invocadas por cada parte, posteriormente se precisará el encuadre jurídico del instituto a tratar y por último se examinarán las pruebas conducentes y atendibles que determinan la valoración (conforme arts. 126,127,136 y 214, inc. 4 del CPCC, Ley 9531,supletorio).

### **2.1- Primera cuestión: remuneración que debía percibir la accionante.**

**2.1.1-** El letrado Jorge Sanchez Toranzo expresó que, a pesar de la jerarquía y mayor responsabilidad que tenía, la actora percibió una remuneración inferior a las personas que estaban a su cargo. A modo ilustrativo, precisó que, en el mes de noviembre de 2021, obtuvo una remuneración de \$61.572,00 mientras que un vendedor B con idéntica antigüedad cobró una suma de \$67.467,36.

Añadió que, en tanto se trata de una empleada fuera de convenio que superó todas las categorías previstas -en este caso- en el CCT n° 130/75, debió cobrar el monto de \$89.344,36 lo cual encuadra la suma de \$71.475,79 en concepto de salario básico de un administrativo F (máxima categoría del personal que tenía a su cargo) más la suma de \$27.592,36 en concepto del presentismo (8%), antigüedad (10%) y adicional por jerarquía (25%).

La letrada María Florencia Aramburu manifestó que el salario era aumentado periódicamente de forma convencional entre empleador y trabajador y que era muy superior al que correspondía a un operario de telemarketing.

Además, negó que sea aplicable el CCT n° 130/75, el cual al momento del distracto ya hacía mas de un año que no regía ninguna relación del ámbito de los call centers, y la Resolución n° 782/2010, en tanto esta última es sólo para operadores de llamadas, tareas que la actora no desarrolló. A su tiempo, sostuvo que es aplicable el CCT n° 781/20 celebrado entre la Federación Argentina de Empleados De Comercio y Servicios (FAECyS) y la Cámara Argentina de Centros de Contactos (CACC).

Sobre el solapamiento salarial o infracategorización, consideró que debe ser tomado con criterio restrictivo en tanto implica un avasallamiento al derecho a la libre negociación de cláusulas contractuales entre las partes. Destacó que la actora jamás hizo reclamo alguno, lo que -estimó- da la pauta que el salario se encontraba dentro de las previsiones del art. 114 de la LCT.

De tal manera, manifestó que, a efectos de los cálculos de liquidación e indemnización de condena, deberá tomarse como salario el efectivamente convenido entre las partes.

**2.1.2-** De acuerdo a lo expuesto es necesario, en primer lugar, tratar el convenio colectivo aplicable a la empleadora.

A tal fin, es menester resaltar que, en nuestro ordenamiento jurídico, los convenios colectivos se rigen por las disposiciones de la Ley 14.250.

Dicha ley en su artículo 5, referido al período de vigencia, establece que “Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso. El texto de las convenciones colectivas será publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dentro de los diez (10) días de registradas u homologadas, según corresponda. Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial ()”. Es decir, las convenciones colectivas empiezan a regir a partir de la fecha en que tiene lugar el acto administrativo de la homologación o el registro por medio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, autoridad por medio de la cual el Estado aprueba o presta conformidad al convenio colectivo de trabajo (CCT) y, en consecuencia, lo torna obligatorio respecto de todos los que incluye en su ámbito de aplicación.

Posteriormente, en su artículo 8 última parte, regula que “La aplicación de las convenciones colectivas no podrán afectar las condiciones más favorables a los trabajadores estipuladas en sus contratos individuales de trabajo”. Dicho en otras palabras, la citada disposición legal postula que un convenio colectivo sólo es válido y de aplicación cuando sus normas resultan más favorables para el trabajador.

En segundo lugar, se tratará la cuestión atinente a la remuneración del personal fuera de convenio.

Sobre ello, cabe destacar que los trabajadores fuera de convenio, son aquellos a los cuales, por cumplir funciones jerárquicas están expresamente exceptuados o que, por no existir un convenio colectivo que regule su actividad, no se les aplica norma convencional alguna. No obstante ello, como todo trabajador en relación de dependencia, tienen todos los derechos que les acuerda la Constitución Nacional, los tratados internacionales, la LCT y toda normativa en general, que tienen en mira el principio de equidad y trato igualitario.

La jurisprudencia y la doctrina expresa que *“Los trabajadores jerarquizados sin convenio deben mantener una cierta relación en materia salarial con los trabajadores de menor jerarquía, comprendidos en el convenio colectivo, porque la retribución justa de que habla el artículo 14 bis de la Constitución Nacional no permite se congele el salario de los trabajadores sin convenio, pues la relación con este principio y el del reconocimiento de condiciones dignas y equitativas de labor, vincula a las normas constitucionales con el artículo 114 de la LCT y permite determinar el monto justo de la remuneración, en aquellos supuestos de salario inequitativo”* (CNAT. Sala VIII, 24/8/2012, "Pietsch, Graciela Alicia c. Wal-Mart Argentina SRL s/despido", elDial.com).

**2.1.3-** Al analizar la prueba pertinente y atendible para resolver esta cuestión, observo que la parte actora incorporó:

- constancia de baja del trabajador de Afip en la cual figura que el convenio colectivo aplicable es el "n°130/75 - Comercio - Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina c/ Comisión Coordinadora Patronal de Actividades Mercantiles y Otras",

- recibos de sueldo en los que figura que la trabajadora se desempeñaba en el puesto de supervisor junior, fuera de convenio y que en el período 10/2021 se liquidó en concepto de "hab. c/ apo" la suma de \$61.752, en el período 09/2019 la suma de \$33.155,06, en el período 09/2021 la suma de \$61.752, en el período 10/2014 la suma de \$8.469,33, en el período 01/2014 la suma de \$7.761,34, en el período 03/2021 la suma de \$61.752, en el período 01/2021 la suma de \$61.752, el período 08/2020 la suma de \$39.368,66, el período 04/2020 la suma de \$37.728,50, el período 10/2019 la suma de \$31.329,50.

Por su parte, la demandada agregó:

- nota del 01/06/2012 de Aegis a la actora por la que comunica que a partir del 01/05/2012 pasaba a desarrollar tareas como coordinador Jr, que iba a percibir una remuneración bruta de \$3.367,20 (tres mil trescientos sesenta y siete con 20/100) y que, en virtud que la categoría no estaba tipificada en el CCT n° 130/75, pasaba a desempeñarse como "personal fuera de convenio",

- constancia de alta del trabajador de Afip en la cual figura que el convenio colectivo aplicable es el "n°130/75 - Comercio - Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina c/ Comisión Coordinadora Patronal de Actividades Mercantiles y Otras",

- acuerdo de novación contractual, cuya cláusula primera indica "las partes señalan que el trabajador se desempeña bajo relación de dependencia para Aegis Argentina SA desde el 14/02/2011 como empleado categoría coordinador jr cumplimiento un régimen de joranda de trabajo de 33 horas semanales, en horarios rotativos, abonándose su salario bajo la modalidad fuera de convenio",

- recibos de sueldo en los que figura que la trabajadora se desempeñaba en el puesto de supervisor junior, fuera de convenio y que en el período 11/2012 se liquidó en concepto de "hab. c/ apo" la suma de \$6.038,11, en el período 03/2013 la suma de \$4.005,03, en el período 02/2013 la suma de \$4.005,03, en el período 04/2013 la suma de \$4.005,03, en el período 10/2012 la suma de \$3.871,53, en el período 01/2013 la suma de \$3.839,59, en el período 08/2013 la suma de \$5.126,63, el período 05/2013 la suma de \$6.411,01, el período 06/2013 la suma de \$4.112,28, en el período 12/2020 la suma de \$67.747,84, en el período 01/2021 la suma de \$61.752, en el período 02/2021 la suma de \$61.752, en el período 03/2021 la suma de \$61.752, en el período 05/2021 la suma de \$61.752, en el período 05/2021 la suma de \$95.625,92, en el período 06/2021 la suma de \$61.752, en el período 07/2021 la suma de \$61.752, en el período 08/2021 la suma de \$61.752, en el período 09/2021 la suma de \$61.752, en el período 10/2020 la suma de \$62.049, en el período 10/2021 la suma de \$61.752, en el período 11/2020 la suma de \$92.776,50, en el período 11/2021 la suma de \$41.855,51,

- constancia de baja del trabajador de Afip en la cual figura que el convenio colectivo aplicable es el "n°130/75 - Comercio - Confederación General de Empleados de Comercio de la República Argentina c/ Comisión Coordinadora Patronal de Actividades Mercantiles y Otras".

Además, en el cuaderno de pruebas testimonial n° D2, el sr. Pablo Gustavo Reynoso ante la pregunta "Para que diga el testigo, si existen, según su entender, diferencias en los ingresos de los trabajadores fuera de convenio, en comparación con los trabajadores de convenio y operarios de telemarketing", respondió: "no, no existen diferencias, ya que para el caso de los operadores, los mismos actualmente se encuentran comprendidos dentro del convenio colectivo 781/20, aplicable de manera exclusiva a la actividad, y desde el cual se desprende que las jornadas para la actividad son consideradas jornadas reducidas conforme lo dispone el art 198 de la Ley de Contrato de Trabajo. De allí a que en las remuneraciones que perciben los empleados se determinen en base a esta jornada especial. Nada más."

2.1.4- Al examinar las pruebas advierto que, desde el inicio y hasta el final de la relación laboral, en Afip se encontraba registrado que a la trabajadora le era aplicable el CCT n° 130/75. En forma contraria, los recibos de haberes indican que se trataba de personal fuera de convenio.

De lo antedicho, y de acuerdo a la controversia generada entre las partes, estimo pertinente dejar constancia que el CCT n° 781/20 celebrado entre la Federación Argentina de Empleados De Comercio y Servicios (FAECyS) y la Cámara Argentina de Centros de Contactos (CACC) fue homologado el 29/07/2020 mediante Resolución n° 880/20.

Así las cosas, teniendo en cuenta que el CCT n° 781/20 comenzó a regir a partir de su homologación, es decir desde el 29/07/2020, y que no se encuentra controvertido que la sra. Rodriguez desde el 01/05/2012 inició a desempeñar funciones como personal fuera de convenio, en tanto no se puede aplicar un convenio que no tenía vigencia de manera retroactiva, sostengo que en la presente causa, aquél convenio no puede ser considerado.

Atento a ello y en consideración a que la empleadora, estimo por las características de la actividad económica que desempeña, inscribió ante Afip que el CCT aplicable es el n° 130/75, corresponde tomar este último como referente para tratar la cuestión atinente a la remuneración que debía percibir la accionante.

Establecido lo anterior, estimo menester abordar la cuestión relativa a la cuantía de la remuneración que la actora debía percibir.

Al respecto, cabe recordar que el art. 114 de la LCT establece que "Cuando no hubiese sueldo fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente o convenidos por las partes, su cuantía fijada por los jueces ateniéndose a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, el esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos".

A su vez, siguiendo el razonamiento llevado adelante por la Excma. Cámara de Apelación del Trabajo - Sala 2° en el expediente "Abad Alejandro Daniel y Otros C/ Citytech S.A. S/ Cobro De Pesos" Expte N°: 857/20, considero justo que la actora al desempeñarse como personal jerárquico, haya debido cobrar un 20% más de lo que debía cobrar un trabajador correspondiente a la última escala de convenio -Administrativo F- en iguales períodos de tiempo.

Así, verifico que, de los recibos de haberes del periodo 05 al 10/2021, surge que la actora percibía como sueldo básico la suma de \$61.752. Frente a ello, para igual período, de las escalas salariales publicadas en la página oficial de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, se desprende que un trabajador con categoría administrativo F tenía un sueldo básico de \$59.979,50.

De aquella confrontación, observo que en el período referido la sra. Rodriguez percibió un salario superior en un 2.95% del fijado para un trabajador al cual le es aplicable el convenio respectivo. Es decir, el salario de la sra. Rodriguez no superó al trabajador convencionado en el 20%.

Dicho ello, se desprende que la actora -pese a haber cumplido tareas de mayor responsabilidad y carga horaria- no vió reflejada tal situación en su salario, es decir, el haber que percibió la sra. Rodriguez por los trabajos realizados no guardaba la debida correlación con su cargo y jornada de trabajo.

De tal manera, corroboro que entre las partes litigantes de la presente causa tuvo lugar el fenómeno denominado solapamiento salarial o retracción salarial, consistente en que la progresión y fijación de las remuneraciones del personal contratado dentro del convenio fue en los hechos, superior a la de los supervisores-fuera de convenio. Así, se violentó el principio de salario justo y el de igualdad de

trato contemplado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y art. 81 de la LCT.

Acerca de dicha situación, acorde a lo resuelto por nuestra CSJT, resalto que *"en cuanto concierne al personal excluido de convenio, el empleador conserva la prerrogativa, razonablemente discrecional, de definir la estructura y el nivel de sus remuneraciones, mientras no infrinja -claro está- los mínimos inderogables ni incurra en discriminaciones fundadas en algunos de los motivos prohibidos por el ordenamiento legal. Dentro de ese marco, y en la medida en que las retribuciones así definidas supongan una razonable compensación por el valor del puesto y reflejen en forma adecuada la relación jerárquica y funcional entre el personal incluido y excluido de convenio colectivo, no parece que resultase exigible al empleador -en ausencia de una norma imperativa o de un compromiso voluntariamente asumido- la obligación de mantener respecto del personal jerárquico un ritmo de incrementos necesariamente idénticos al del personal alcanzado por convenio colectivo o por una disposición legal"* (Ackerman, Mario E. -Director- 'Tratado de Derecho del Trabajo', Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2005, t. III, pág. 243/244)." (CSJT, sentencia N° 1.694 del 18-9-2019, "Guzmán, Luis Eduardo vs. Azucarera Juan M. Terán S.A. y otro s/ Diferencia salarial").(CSJT, Sent. N° 2399, 16/12/2019, "Servetto Darío Roberto c/Propanorte SACIFI s/ despido").

Es decir, si bien la empleadora no tenía la obligación de mantener respecto del personal jerárquico un ritmo de incrementos necesariamente idénticos al del personal alcanzado por convenio colectivo, lo cierto es que no debe dejar de asignarles remuneraciones que no representen la índole de las tareas desarrolladas.

Asimismo, respecto a las manifestaciones de la apoderada de la demandada acerca de que la actora jamás hizo reclamo alguno, advierto que la trabajadora no puede quedar sujeto a la percepción de un salario inferior al que le corresponde por un arreglo entre partes, cuya existencia -además- no surge acreditada. Ello implicaría ir en contra del principio de irrenunciabilidad de derechos previsto en los arts. 12, 58 y ccts de la LCT.

Por lo expuesto, y en uso de las facultades conferidas por el art. 114 de la LCT y por razones de equidad, razonabilidad, justicia y buena fe, considero que a la actora le correspondía percibir una remuneración equivalente a la de un empleado con categoría de administrativo F del CCT n° 130/75 conforme a la escala salarial pertinente, con más el 20%. Así lo declaro.

## **2.2- Segunda cuestión: justificación y fecha de extinción del contrato de trabajo.**

**2.2.1-** El letrado Sanchez Toranzo relató que el día 23/12/2021 la sra. Ivana Soledad Rodriguez - mediante TCL n° 936121535- se dió por despedida en virtud el silencio de Aegis Argentina SA ante la intimación a que se le abone el salario conforme a su jerarquía, se registre correctamente la relación laboral, se realicen los aportes previsionales pertinentes y se le abonen las diferencias salariales no prescriptas.

La letrada María Florencia Aramburu sostiene que el despido indirecto responde a una intimación falaz, temeraria, maliciosa y desajustada a derecho.

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

Se ha definido la injuria como un acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo laboral. Asimismo, se ha dicho que tres son los presupuestos de hecho que deben concurrir para considerar que se ha producido injuria laboral: un comportamiento antijurídico, manifestado como

incumplimiento de una obligación expresa o implícitamente impuesta por la naturaleza del vínculo laboral a la parte a la que se dirija el reproche; la imputabilidad de tal inobservancia a la parte que se considere incumplidora; la afectación de la relación de trabajo. (Ackerman, M. E. "Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria", Procedimiento Laboral III, Rubinzal-Culzoni, año 2008, N° 1, pág. 87-96).

Para justificar el acto del despido, tanto la doctrina como la jurisprudencia entienden que el incumplimiento que se le atribuye a la contraparte debe ser perfectamente individualizable, además de actual, grave y objetivamente acreditable.

La inobservancia a los deberes deriva del plexo legal aplicable (incluidos los CCT de la actividad) y lo convenido por las partes. Puede manifestarse a través de un acto positivo (insulto) o de una omisión (no pago de la remuneración).

Cuando sea la patronal quien falta a sus obligaciones, la Ley de Contrato de Trabajo faculta al trabajador a extinguir el vínculo configurándose el despido indirecto.

**2.2.3-** En tanto se encuentra admitido por las partes que respecto del tipo de distracto laboral, lo que extinguió su vínculo contractual es el despido indirecto en que se colocó la trabajadora mediante TCL n° 936121535, en esta instancia corresponde analizar si se encuentra acreditada la conducta descrita por la accionante y si la misma configuraba injuria suficiente para darse por despedida.

Del análisis del intercambio epistolar, se desprende que, mediante TCL n° 93608124 entregado el 03/12/2021, la actora:

- en primer lugar, denunció que percibía un salario inferior al que le correspondía como supervisora junior con una jornada laboral de 9 horas diarias de lunes a viernes.

- en segundo lugar, intimó en el término de 48 hs a la demandada a que a) abone las diferencias salariales correspondientes a los períodos no prescriptos de los años 2019, 2020 y 2021, b) regularice la situación salarial con vista a futuras liquidaciones de haberes y c) efectue los aportes a la seguridad social conforme a ley. Ello, bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida.

Posteriormente, aquéllo fue reiterado a través del TCL n° 936113131 entregado el 17/12/2021.

Seguidamente, por intermedio del TCL n° 936121535 entregado el 27/12/2021, la srta. Rodriguez, manifestó *"Atento a que intimé en dos oportunidades a que regularice mi situación laboral y ud. se mantuvo en silencio, lo que se interpreta como negativa a mi requerimiento, es que hago efectivo el apercibimiento por lo que a partir de la fecha me considero gravemente injuriada y despedida por su exclusiva culpa..."* (sic).

En esta instancia, estimo pertinente poner de resalto que las cartas documentos remitidas por la demandada a la actora, de acuerdo a lo analizado en el punto 1) B) de esta sentencia, no fueron efectivamente recibidas.

Por otro lado, noto que en el cuaderno de pruebas testimonial n° D2, el sr. Pablo Gustavo Reynoso ante la pregunta "Para que diga el testigo si sabe por qué se extinguió la relación laboral entre las partes", respondió: *"si, la relacion laboral se extingue ya que la Sra. Rodriguez hace efectivo los apercibimientos que habia notificado en base a las injurias tambien notificadas mediante telegrama laboral, y al considerar esta que mi representada hizo caso omiso, esta se considero injuriada y posteriormente despedida. Esto lo sé porque yo contesto las cartas, perdon contesto los telegramas laborales que los empleados cursan a la empresa"*.

**2.2.4-** En tal sentido, de acuerdo a la demanda, el responde y el intercambio epistolar, destacó que lo que llevó a la actora a darse por despedida es el silencio en que incurrió la parte contraria frente a sus reclamos.

A respecto, el art. 57 de la LCT norma que “Constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable el que nunca será inferior a dos (2) días hábiles”.

Ahora bien, corresponde determinar si la presunción ha sido desvirtuada por prueba en contrario aportada por la empleadora o si su silencio puede ser entendido como una expresión de reconocimiento de las conductas injuriantes.

En la causa traída a estudio, noto que, Aegis Argentina SA debió acreditar que no es responsabilidad suya la falta de recepción de las cartas documentos remitidas a la actora -debido a lo cual se configuró el silencio invocado. Es decir, debió probar que el hecho que fueran devueltas por causa "no responde" no le era atribuible debido a que eligió un medio fehaciente para cursar sus comunicaciones. Sin embargo, la accionada se limitó a manifestar que la intimación efectuada falaz, temeraria, maliciosa y desajustada a derecho.

Como contraste, resalto que la accionante fue prudente en su accionar al respetar los plazos mínimos y al enviar una segunda misiva por la cual reiteró sus reclamos, en forma previa a darse por despedida.

Así pues, en tanto la empleadora tenía la obligación de expedirse con relación a la solicitado por la trabajadora durante las 48 horas subsiguientes a la recepción de las misivas a fin que su silencio no sea entendido como una expresión tácita de su voluntad de reconocer los hechos objeto del reclamo y aquéllo no aconteció, considero justificada y ajustada a derecho la decisión extintiva del contrato de trabajo adoptada por la srta. Ivana Soledad Rodriguez.

En consecuencia, al tratarse de un despido indirecto con justa causa, la demandada deberá hacerse cargo de las de las consecuencias indemnizatorias que de ello se derive. Así lo declaro.

En dicha línea, comparto jurisprudencia: “(...)Es dable destacar que constituye una expresión clara del deber de buena fe la obligación del empleador de proceder sin ambigüedad, ni reticencia, es decir de explicarse claramente respecto de las intimaciones que le cursa el trabajador, máxime cuando la interpelación versa sobre cuestiones esenciales del contrato de trabajo: el deber de ocupación, el pago íntegro y oportuno del salario y el deber de observar un comportamiento colaborativo y solidario (arts. 62, 63, 74, 78 de la LCT). En ese sentido, el silencio del demandado entendido como reconocimiento de incumplimientos contractuales, cuya observancia resultaba necesaria para el normal desarrollo y prosecución del vínculo laboral, constituyó una conducta injuriosa con entidad suficiente para habilitar al trabajador a colocarse en situación de despido indirecto.” (Cámara del Trabajo, Sala 1, “Baez, Carlos Dante c/ Agroservices Las Flores SRL s/ Cobro de Pesos” - expte. n° 1242/10, sentencia n° 298 del 25/10/2018).

Por último, acerca de la fecha de egreso, del informe del Correo Argentino surge que el TCL n° 936121535 por la cual la actora se da por despedida es entregado el 27/12/2021.

Así, de acuerdo a la teoría sobre el carácter recepticio de las comunicaciones que impera en materia laboral y según la cual el distracto se perfecciona cuando su comunicación entra en la esfera de conocimiento de la otra parte - en este caso, de la demandada- tengo como fecha de finalización del vínculo laboral al día 27/12/2021. Así lo declaro.

### **2.3- Tercera cuestión: inconstitucionalidad del decreto del Poder Ejecutivo Nacional (en adelante PEN) n° 34/19 y sus prórrogas.**

**2.3.1-** La letrada apoderada de la demandada planteó la inconstitucionalidad del decreto del Poder Ejecutivo Nacional (en adelante PEN) n° 34/19 y sus prórrogas.

Señaló que el DNU n° 34/19 requiere de la ratificación del Congreso Nacional y de la cobertura de la Ley de Emergencia, ya que, no solo es insuficiente la norma por su naturaleza, sino que además el Poder Ejecutivo carece de facultades para declarar la emergencia ocupacional y de la atribución de modificar los efectos de una norma legal de fondo al duplicar la indemnización por despido.

A su vez, sostuvo que hay que tener en cuenta que el mismo día en que se dictó el DNU n° 34/19 se convocó a sesiones extraordinarias del Congreso de la Nación y el PEN envió allí el proyecto de declaración de emergencia en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social, pero no la emergencia ocupacional, ni se solicitaron facultades para adoptar la medida en cuestión. Ello -indicó- hace dudar más respecto de si se encontraban dados los requisitos de necesidad y urgencia, no pudiendo transitar los carriles institucionales correspondientes para el dictado de la medida pretendida.

De lo expuesto, concluyó que el DNU n° 34/19 y sus sucesivas prórrogas resultan inconstitucionales en tanto violan el principio de jerarquía constitucional dispuesto en el art. 31 de la Constitución Nacional, pues es de inferior jerarquía al régimen de la LCT que ya legisla sobre el régimen indemnizatorio en materia laboral, por lo que no pueden contradecirla.

Asimismo, aseveró que el agravamiento indemnizatorio dispuesto afecta derechos y garantías constitucionales que amparan a su conferente, principalmente al derecho a la igualdad ante la ley (art. 16 CN) y al derecho de propiedad (art. 17 CN).

Frente a ello, el 12/05/2022 el letrado Jorge Sanchez Toranzo solicitó el rechazo de la pretensión interpuesta.

Destacó que, si bien la regla general es que el legislador es el que tiene la facultad de dictar normas generales, la excepción a dicha regla se encuentra prescripta expresamente en el art. 99 inc. 3 de nuestra Constitución Nacional, regulado a su vez por la Ley n° 26.122.

Añadió que la medida dictada por el PEN es excepcional y tuvo un fin concreto, a saber, evitar la pérdida de los puestos de trabajo, y que la duplicación de la indemnización dispuesta por el DNU nivela el desequilibrio en la protección contra el despido arbitrario que genera tal situación particular.

A su vez, argumentó que cumple los recaudos exigidos por la ley suprema, toda vez que surge ante la necesidad de tomar una medida urgente en pro de proteger a quienes resultan ser los sujetos más vulnerables de las relaciones laborales. Asimismo, en tal orden, relató que el DNU 34/19 fue remitido el 24/12/2019 a la Honorable Cámara de Diputados de la Nación a fin que sea tramitado ante la Comisión Bicameral Permanente de Trámite Legislativo del Honorable Congreso de la Nación y el 26/12/2019 procede a remitir copia del mensaje al Honorable Senado.

Así las cosas, el 07/07/2023 el Agente Fiscal de la 2° nominación dictaminó que corresponde rechazar el planteo de inconstitucionalidad incoado por la accionada.

**2.3.2-** Sobre la cuestión a analizar, en primer lugar, 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 estimárselos como la última ratio del orden jurídico, de tal manera que no debe recurrirse a ellos sino cuando una estricta necesidad así lo requiera. En este sentido, nuestra Corte Suprema de Justicia sostuvo que “[*] La declaración de inconstitucionalidad habrá de recaer sobre una regla jurídica necesaria para dirimir la suerte de la litis, cuya definición debe depender directamente de la validez o invalidez de la norma cuestionada. En consecuencia, no basta citar las normas constitucionales que se afirman vulneradas, pues resulta menester demostrar la concreta trasgresión*”

*al derecho que se considera afectado, indicando las razones por las cuales existe la denunciada incompatibilidad entre la norma legal aplicada y la Constitución Nacional y Pactos Internacionales [ ]” (CSJT, sentencia N° 705 del 06/08/07).*

Así pues, la declaración de inconstitucionalidad sólo debe utilizarse cuando la repugnancia con las cláusulas constitucionales sea manifiesta y la incompatibilidad inconciliable (CS fallos 316:2624) y en tanto no exista otro modo de salvaguarda del derecho o garantía amparado por la ley fundamental si no es a costa de remover el obstáculo que representan normas de menor jerarquía (CS, noviembre 23-1989, Mitive, Carlos M.C. Estado Argentino - M. de Defensa, Instituto de Ayuda Financiera para Pagos de Retiro y Pensiones Militares, fallos 312:2315). Para ello, el interesado en que se declare la invalidez de una ley, debe demostrar claramente de qué manera esta contraría la Constitución Nacional, causándole de este modo gravamen y además, debe probar, que ello ocurre en el caso concreto (CSJN fallos 310:211; 314:495).

En segundo lugar, estimo prudente hacer una reseña de los DNU cuya constitucionalidad se ataca.

El decreto de necesidad y urgencia n° 34/2019, dictado el 13/12/2019, declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de 180 días a partir de su entrada en vigencia a los fines de atender de manera inmediata y por un plazo razonable la necesidad de detener el agravamiento de la crisis laboral. A tales efectos, el art. 2 prevé que en caso de despido con invocación de causa inverosímil, carente de sustento o manifiestamente falsa, y el despido indirecto, los dependientes que hayan iniciado su relación laboral, independientemente de la modalidad, hasta el día 13/12/2019, tendrán derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente, abarcando todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo.

Éste fue ampliado y prorrogado por el DNU 528/2020, publicado en el Boletín Oficial el 10/06/2020, con vigencia hasta el 07/12/2020; luego, por el DNU 961/2020, publicado en el Boletín Oficial el 30/11/2020, con vigencia hasta el 25/01/2021; y finalmente por el DNU 39/2021, publicado en el Boletín Oficial el 23/01/2021, el cual decretó una prórroga hasta el 31/12/2021 e incorporó una novedad en lo que hace a la indemnización. Refiere que, a los efectos de establecer el cálculo indemnizatorio, la referida duplicación no puede exceder, en ningún caso, la suma de \$500.000.

**2.4.3-** Así las cosas, respecto a la facultad del Poder Ejecutivo para dictar los DNU, destaco que cada decreto refiere que lo ha realizado en ejercicio de las facultades emergentes del art. 99 inc. 1 y 3 de la Constitución Nacional.

Además, en el caso del DNU 329/20 y sus prórrogas, el artículo 1 dispone que se dictó en el marco de la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social establecida por la Ley N° 27.541 (cuyo art. 1 delegó al Poder Ejecutivo nacional las facultades comprendidas en dicha ley), la ampliación de la emergencia sanitaria dispuesta por el Decreto N° 260/20 y su modificatorio, el Decreto N° 297/20 que estableció la medida de “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, su prórroga hasta el día 12 de abril inclusive, y sus normas complementarias.

Y en el caso del DNU 34/2019, entre los antecedentes, hace mención a que se dictó en ejercicio de las facultades emergentes de los artículos 2°, 19 y 20 de la Ley N° 26.122 de Régimen Legal de los Decretos de Necesidad y Urgencia, de Delegación Legislativa y de Promulgación Parcial de Leyes. Asimismo, es menester resaltar que, sometida la medida a consideración, la Comisión Bicameral Permanente del Congreso Nacional, en las sesiones ordinarias del 18/11/2021, resolvió declarar la validez del Decreto N° 34/2019 del 13 de diciembre de 2019; Decreto N° 528/2020 del 09 de junio de 2020; Decreto N° 961/2020 del 29 de noviembre de 2020 y Decreto N° 39/2021 del 22 de enero

de 2021, entre otros.

De tal manera, estimo que los decretos de necesidad y urgencia cuya declaración de inconstitucionalidad se persigue han sido dictados conforme lo prevé la Constitución Nacional.

Por otro lado, en tanto la validez constitucional de un DNU se encuentra condicionada a la existencia de una situación de grave riesgo social frente a la cual haya existido la necesidad de adoptar medidas súbitas cuya eficacia no parece concebible por medios distintos a los arbitrados, estimo que la crisis económica en que se encontraba el país y que fue agravada por el contexto de crisis sanitaria y económica generado por el virus covid19, llevó a la necesidad de adoptar medidas urgentes en un contexto excepcional, tal como los citados decretos por la accionada.

En tal sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió un documento denominado "Las normas de la OIT y el Covid-19 (Coronavirus)" que revela la preocupación mundial por la pandemia y alude a la necesidad de que los gobiernos implementen medidas dirigidas a paliar los efectos nocivos de la misma en el mundo del trabajo, en particular en lo referido a la conservación de los puestos de labor.

En ese marco, la situación excepcional en la que se encontraba nuestro país hacía imposible seguir los trámites ordinarios para la sanción de leyes y, por el contrario, consagraba la necesidad y urgencia en adoptar medidas que tengan como objeto no sólo ayudar a las empresas a sobrellevar los efectos de la emergencia sino sobre todo garantizar el derecho de toda persona a tener la posibilidad de ganarse la vida mediante su trabajo que le asegure condiciones de existencia dignas para ellas y sus familias. Así, fue que se procuró no sólo ayudar a el sector empresario con medidas como facilitar el acceso a préstamos para capital de trabajo y pago de salarios o la postergación o disminución de diversas obligaciones tributarias sino también colaborar con los trabajadores a través de medidas tendientes a garantizar la conservación de sus empleos o, para el caso, destinadas a atenuar las consecuencias adversas derivadas de la extinción del contrato.

Aquel actuar no va en contra de lo previsto en nuestra constitución nacional, sino que por el contrario mantiene vigente y hace operativo el art. 14 bis que impone una protección específica al trabajo en sus diversas formas.

Por último, destaco que el interesado en que se declare la inconstitucionalidad de los DNU no logró demostrar claramente de qué manera éstos van en contra de la Constitución Nacional, y el gravamen que le ocasionó en el caso concreto.

Acerca del DNU que prevé la doble indemnización reitero que su fundamento radicó en la imperiosa necesidad de proteger el trabajo y en atender de manera inmediata y por un plazo razonable el agravamiento de la crisis laboral, evitando que se acreciente el nivel de desprotección de los trabajadores y trabajadoras formales.

Por lo expuesto, estimo que los decretos de necesidad y urgencia 34/19 y sus prórrogas dictados por el Poder Ejecutivo Nacional ordenan medidas proporcionales y razonables al contexto económico y social actual poniendo énfasis en el trabajador como "sujeto de preferente tutela constitucional". Por ende, compartiendo el dictamen del Agente Fiscal, estimo pertinente rechazar el planteo de inconstitucionalidad articulado por la demandada. Así lo declaro.

Al respecto, la Cámara del Trabajo de Concepción, Sala 2, pronunció: *"Las consideraciones expuestas en los párrafos precedentes me permiten concluir que el DNU impugnado por la parte demandada cumple con los requisitos sustanciales de necesidad, urgencia, razonabilidad, temporalidad y proporcionalidad. El Poder Ejecutivo Nacional, al decretar la prohibición de los despidos sin justa causa o por las causales de falta o disminución del trabajo o por fuerza mayor por el término de sesenta (60) días, perseguía fines legítimos, utilizó un medio razonable -como fue el Decreto de Necesidad y Urgencia, habilitado por el texto*

*constitucional, artículos 76 y 99 inciso 3- y fue proporcional al fin buscado: evitar la pérdida de la fuente de trabajo y el salario de los trabajadores y las trabajadoras. Y la prórroga de aquella prohibición de despedir - generada por el dictado de los DNU posteriores al 329/2020-, también resulta razonable a la fecha del distracto bajo análisis, esto es, dentro de los primeros seis (6) meses de la declaración de la enfermedad Covid - 19 como pandemia por la OMS; ello atento la gravedad de la situación que motivó el dictado del DNU en cuestión: una crisis económica y sanitaria nunca antes experimentada por nuestra sociedad, la cual -como se ha dicho- se mantiene incluso a la fecha de la presente resolutive, puesto que todavía resulta incierto el fin de la pandemia de Covid - 19, hallándose aún varias regiones del planeta ante rebrotes y olas de enorme significación. De ello se concluye la proporcionalidad entre el medio elegido y el fin perseguido para asegurar la vigencia de los derechos constitucionales de los trabajadores y trabajadoras, antes referidos y así garantizar la paz social” (sentencia n° 180 del 03/12/2021 en expte.:“Choque, José Martín y Chanampa Valentín, Alberto c/ Parroquia Catedral Inmaculada Concepción s/ Despido - n° 114/20).*

#### **2.4- Cuarta cuestión: intereses.**

Para el cómputo de los intereses debido al proceso inflacionario que se encuentra atravesando nuestro país se aplica el método de la tasa activa desde que las sumas son debidas (arts. 128 y 255 bis de la LCT) hasta su efectivo pago.

Para su cómputo se aplicará la doctrina judicial establecida por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa “Juárez, Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán SA s/ Indemnizaciones (sentencia n° 1422 del 23/12/15) donde ratifica su decisión de abandonar el criterio anterior de la aplicación de la tasa pasiva promedio del BNA y más recientemente, en la causa “Bravo, José Armando vs. Los Pumas SRL s/ Indemnizaciones” (sentencia n° 686 de fecha 01/06/17) en la que sostuvo que *“En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago”*.

Para así decidir el Máximo Tribunal Provincial tuvo en consideración que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 de la CN) y su crédito reviste naturaleza alimentaria; además de ello, tuvo en cuenta la función resarcitoria de los intereses moratorios y la profunda vinculación entre la tasa de interés y la depreciación monetaria en las circunstancias económicas actuales. Asimismo, en este pronunciamiento destacó la función relevante de la casación como unificadora de la jurisprudencia aclarando que *“El cambio de la tasa de interés aplicable a los créditos laborales lejos está de configurar una solución “única”, “universal” o “permanente” ya que el criterio propiciado “no resulta portador de una verdad absoluta y eterna, sino que por el contrario, conlleva la realización de un juicio histórico, basado en circunstancias económicas, sociales, sociológicas y jurídicas que se verifican en este momento, dejando a salvo que no es imposible, sino probable, que en otro momento a tenor de un cambio sustancial de las actuales circunstancias, esta Corte podrá revisar el criterio que hoy se establece en materia de intereses moratorios en los créditos laborales en ejercicio de la relevante función nomofiláctica que es privativa de la casación”*.

Por lo expuesto, teniendo en cuenta que corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT como máximo tribunal provincial, en orden a que pudieren prevalecer criterios de igualdad ante la ley seguridad jurídica, y en función de lo previsto en el art. 768 del CCCN, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena se aplicará la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina.

Por último, señalo que el cálculo de los intereses de los rubros haberes el mes, sac proporcional, vacaciones proporcionales, indemnización por antigüedad, indemnización por preaviso, sac s/preaviso, integración del mes de despido y DNU n° 39/2021 deberá efectuarse desde el 4° día hábil del devengamiento de cada rubro mientras que en el caso del rubro diferencias salariales a partir del 4° día hábil del mes siguiente según corresponda. Así lo declaro.

## **2.5- Quinta cuestión: rubros y montos indemnizatorios.**

Corresponde en este punto analizar por separado la procedencia de los rubros reclamados por la actora, de acuerdo a lo previsto por el actual art. 214, inc. 6 del CPCC, Ley 9531, supletorio, los cuales deberán liquidarse teniendo en cuenta que la relación de trabajo entre las partes inició el 14/02/2011, se extinguió el 27/12/2021 y que la mejor remuneración mensual y habitual devengada según escala salarial vigente publicadas en la página oficial de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios para la fecha de distracto para un empleado comprendido en la categoría supervisora fuera de convenio, con 10 años, 10 meses y 13 días de antigüedad ascendía a la suma de \$103.764,54 (\$59.979,50 en concepto de sueldo básico, \$5.997,95 en concepto de antigüedad, \$5.498,12 en concepto de presentismo, \$14.994,88 en concepto de no remunerativo y \$17.294,09 en concepto del 20% por jerarquía).

Dejo asentado que, para el caso que así fuera, se descontarán las sumas percibidas por la actora respecto del rubro correspondiente conforme recibo de haberes agregado el 06/05/2022 por la letrada María Florencia Aramburu. Así lo declaro.

### **Rubros derivados del contrato de trabajo existente entre las partes.**

**A) Días trabajados:** al haberse concluido que la extinción del contrato de trabajo se produjo por el despido indirecto con justa causa acontecido el 27/12/2021 corresponde pagar los días trabajados del mes en que se produjo la extinción del contrato de trabajo, es decir, desde el 01/12/2021 al 31/12/2021. Así lo declaro.

**B) Sueldo anual complementario (SAC) proporcional:** es indudable que en nuestro derecho el sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia, como un accesorio necesario, con la particularidad que su pago está diferido en el tiempo.

Por ello, atento a que constituye un verdadero derecho de los trabajadores y a lo expresamente previsto en el art. 123 de la LCT, rubro remunerativo que surge como consecuencia del contrato de trabajo cualquiera fuera la causal de extinción, el mismo deviene procedente, debiendo tenerse presente para el cálculo del mismo el tiempo de trabajo computable en el correspondiente semestre y la mejor remuneración devengada durante dicho período. Así lo declaro.

**C) Vacaciones no gozadas:** atento lo expresamente previsto en el art. 156 de la LCT, las vacaciones proporcionales al último año de despido se deben pagar sea que la extinción del contrato de trabajo se extinga por despido directo o indirecto justificado o no.

Siendo que, en la presente causa estamos ante un despido indirecto con justa causa, el rubro reclamado deviene procedente. Así lo declaro.

### **Rubros indemnizatorios.**

**D) Indemnización por antigüedad:** teniendo en cuenta que, conforme fuera considerado a lo largo de la presente sentencia, la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido indirecto con justa causa, la indemnización por antigüedad del art. 245 de la LCT resulta procedente.

**E) Indemnización sustitutiva de preaviso:** al tratarse de un despido indirecto con justa causa conforme a lo considerado y en virtud de lo dispuesto por los arts. 231 y 232 de la LCT, el rubro reclamado resulta procedente.

Al tener la trabajadora una antigüedad mayor a 5 años, le corresponde percibir en virtud de este concepto el monto de 2 meses de sueldo. Así lo declaro.

**F) SAC sobre preaviso:** al tratarse de un despido indirecto con justa causa, siendo este un rubro de pago obligatorio y al no estar acreditado su pago por parte de la demandada, la accionante tiene derecho al cobro de este concepto. Así lo declaro.

Sobre ello, nuestra Corte Suprema de Justicia señaló “...Tal como lo ha sostenido esta Corte en anteriores pronunciamientos, y conforme la interpretación armónica de los artículos 232 y 121 de la LCT, la remuneración que se devenga durante el lapso del preaviso omitido está compuesta tanto por la que resulta de pago inmediato a la finalización de cada mes (retribución mensual) como por la que es de pago diferido a la finalización del semestre respectivo o sueldo anual complementario (cfr. CSJT sentencia N° 840 del 13-11-1998 in re: “Pessoa, Alfredo y otros vs. Sociedad Argentina de Autores y Compositores de Música (S.A.D.A.I.C.) s/ Cobros”); por lo que la indemnización sustitutiva del preaviso debe liquidarse computando la remuneración que hubiera correspondido al trabajador durante el lapso del preaviso omitido con más la proporción del sueldo anual complementario devengado” (cfr. CSJT sentencia N° 223 del 03-5-2011 en autos: “Serrano, Víctor Oscar vs. Minera Codi Conevial S.A. s/ Indemnización por despido”)...” (CSJT, Dominguez Rodolfo vs. Vicente Trapani SA s/ Cobro de Pesos - sentencia n° 107 del 07/03/2012).

**G) Integración del mes de despido:** habiéndose extinguido el contrato de trabajo el 27/12/2021, atento lo expresamente previsto en el art. 233 de la LCT, la actora tiene derecho al cobro de este concepto desde aquella fecha hasta el 31/12/2021. Así lo declaro.

#### **Rubros sancionatorios.**

**H) Art. 80 LCT :** Cabe señalar que el art. 80 de la LCT establece que: “(...) El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. (...). Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo (). Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. (...) (Párrafo incorporado por art. 45 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000)”.

La procedencia de esta indemnización queda supeditada a que el trabajador intime de modo fehaciente la entrega de dichos certificados. En cuanto al plazo, si bien el art. 45 de la Ley 25.345 hacía referencia a 2 días hábiles, el dec. 146/2001 (BO del 13/02/2001) - reglamentario de esta norma - establece, definitivamente, el plazo perentorio dentro del cual el empleador, una vez producida la disolución del vínculo laboral por cualquier causa, debe entregar al trabajador los instrumentos a los cuales se refiere el art. 80 LCT. Concretamente, dispone que el trabajador está habilitado para remitir el requerimiento fehaciente cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o certificados previstos en los apartados segundo y tercero del art. 80 LCT dentro de los 30 días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato de trabajo. La extensión del plazo encuentra su justificación en facilitar el cumplimiento del empleador antes que en obstruir la habilitación del trabajador para intimar. Con lo cual, la indemnización es debida si el empleador no entrega los certificados y/o las constancias documentadas del pago de las cotizaciones vencidos el plazo de 2 días hábiles siguientes a la recepción de la notificación de la intimación, realizada luego de 30 días corridos de extinguido el contrato de trabajo (Grisolía, J.A, Manual de Derecho Laboral, Abeledo Perrot, edición 2017, págs. 367 -368).

En la causa traída a estudio, mediante TCL n°177878163 del 03/02/2022 entregado el 04/02/2022 a Aegis Argentina SA conforme surge del informe remitido por el Correo Argentino, la actora intimó a su ex empleadora por última vez a que abone la indemnización laboral, cumpla con el art. 80 de la

LCT y abone las diferencias salariales tal cual venía reclamando en sus misivas anteriores. Ello bajo apercibimiento, en caso de silencio o negativa, de iniciar acciones legales en su contra.

A partir de lo reseñado, concluyo que el telegrama remitido no indicó plazo alguno de cumplimiento deviniendo así imposible constituir en mora a la obligada. De tal modo, estimo que la intimación realizada no cumplió con las formalidades prescriptas por la ley. En consecuencia, corresponde el rechazo del presente rubro. Así lo declaro.

Sin perjuicio de lo antedicho, señalo que lo relevante es que el documento o documentos que se entreguen al trabajador contengan la totalidad de la información que resulta obligatoria de acuerdo al art. 80 LCT tal como ser: a) la indicación del tiempo de prestación de los servicios (fecha de ingreso y egreso); b) naturaleza de los servicios (tareas, cargos, categoría profesional, etc.); c) constancia de los sueldos percibidos; d) constancia de los aportes y contribuciones efectuados por el empleador con destino a los organismos de la seguridad social; y e) calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación. (CNAT Sala II, "Villegas, Jara Manuel c/ Zhung Xiamghua s/despido", sentencia n° 99.056 del 23/3/2011).

En efecto, a pesar del rechazo del rubro y sin que la demandada en lo oportuno prevista por el art. 56 del CPL la haya agregado como documentación obrante en su poder, considero que corresponde intimar a la demandada Aegis Argentina SA -como obligación de hacer- a la entrega de las certificaciones de servicios prevista por el art. 80 de la LCT, conforme categoría, jornada y remuneración resuelta en esta sentencia, en el plazo de 10 días de firme, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación. Así lo declaro.

**I) Ley 25323 - art. 2:** La ley 25.323 (BO del 11/10/2000) que estableció un incremento de las indemnizaciones laborales en distintos supuestos, en su artículo 2 prevé: "Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%. Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago."

El objetivo perseguido es compeler al empleador a abonar en tiempo y forma las indemnizaciones por despido y evitar litigios. Así, la sanción no se vincula con la causa del despido, sino que castiga la conducta dilatoria que genera gastos y pérdidas de tiempo.

Su procedencia requiere, por un lado, la intimación fehaciente por escrito (carta documento o telegrama) del trabajador o de la asociación sindical con personería gremial que lo represente con consentimiento por escrito del interesado por un plazo de 2 días hábiles y, por otro lado, la mora del empleador.

En el caso concreto, de la lectura y reseña del intercambio epistolar, se desprende que la actora a través del TCL n°177878163 del 03/02/2022 entregado el 04/02/2022 a Aegis Argentina SA intimó a su ex empleadora por última vez a que abone la indemnización laboral, cumpla con el art. 80 de la LCT y abone las diferencias salariales tal cual venía reclamando en sus misivas anteriores. Ello bajo apercibimiento, en caso de silencio o negativa, de iniciar acciones legales en su contra.

En el caso concreto, al igual que en el rubro anteriormente analizado, concluyo que el telegrama remitido no indicó plazo alguno de cumplimiento deviniendo así imposible constituir en mora a la obligada. De tal modo, estimo que la intimación realizada no cumplió con las formalidades prescriptas por la ley. En consecuencia, corresponde el rechazo del presente rubro. Así lo declaro.

**J) DNU 34/19:** El decreto de necesidad y urgencia n° 34/2019, dictado el 13/12/2019, declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de 180 días a partir de su entrada en vigencia a los fines de atender de manera inmediata y por un plazo razonable la necesidad de detener el agravamiento de la crisis laboral. Al respecto, cabe destacar algunos aspectos trascendentes:

- Su aplicación material se encuentra regulada en el art. 2 del mismo, el cual dispone: “En caso de despido sin justa causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente”.

- Dicha duplicación comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo (art. 3). Es decir, se aplica a los casos de despido sin causa, lo cual incluye despido con invocación de causa inverosímil, carente de sustento o manifiestamente falsa y el despido indirecto, quedando excluidas otras formas de extinción. (Antecedente: Fallo plenario 310 CNAT “Ruiz, Víctor v. UADE” del 01/03/2006). Asimismo, se duplican todos los rubros indemnizatorios derivados del despido sin causa: indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido e indemnizaciones especiales de estatutos con motivo del despido sin causa. Por lo tanto, no se duplican las demás indemnizaciones o multas: maternidad, matrimonio, estabilidad gremial o trabajo no registrado. (Antecedentes: el fallo plenario 314 “Busquiazó, Guillermo E. v. Gate Gourmet Argentina SA” (09/10/2007) dispuso que no corresponde incluir la sanción del art. 80, último párrafo, LCT en la indemnización agravada; el fallo plenario 316 “Tartaglini, Gustavo M. v. La Papelera del Plata SA” (14/11/2007), estableció que no incluye la indemnización por vacaciones no gozadas regulada por el art. 156, LCT.

- Comprenden a todos los trabajadores que hayan iniciado su relación laboral, independientemente de la modalidad, hasta el día 13/12/2019, por lo que no incluye a los trabajadores ingresados con posterioridad a dicha fecha, ni a los trabajadores del sector público (art. 4).

- Fue ampliado y prorrogado por el DNU 528/2020, publicado en el Boletín Oficial el 10/06/2020, con vigencia hasta el 07/12/2020; luego, por el DNU 961/2020, publicado en el Boletín Oficial el 30/11/2020, con vigencia hasta el 25/01/2021; y finalmente por el DNU 39/2021, publicado en el Boletín Oficial el 23/01/2021, el cual decretó una prórroga hasta el 31/12/2021 e incorporó una novedad en lo que hace a la indemnización. Refiere que, a los efectos de establecer el cálculo indemnizatorio, la referida duplicación no puede exceder, en ningún caso, la suma de \$500.000.

En la causa traída a estudio, conforme fuera anteriormente reseñado, el contrato de trabajo celebrado entre la srta. Ivana Soledad Rodriguez y Aegis Argentina SA inició el 14/02/2021 y se extinguió el 27/12/2021. Por ende, al estar comprendido en el ámbito de aplicación temporal del Decreto de Necesidad y Urgencia n° 39/2021 y en su ámbito de aplicación material (despido indirecto con justa causa), estimo procedente la aplicación de la doble indemnización. Así lo declaro.

**K) Diferencias salariales por el período que va desde el 11/2019 al 10/2021:** Del tratamiento previo realizado en la presente sentencia quedó probado que la actora percibía una remuneración inferior a la que le correspondía. En su mérito, estimo procedente el rubro reclamado. Así lo declaro.

Para su cálculo, al no haber las partes intervinientes adjuntado la totalidad de los recibos de sueldo, se tendrá en cuenta los incorporados pertenecientes al año 2020 y al año 2021, los montos incluidos como percibidos en el escrito de inicio de demanda y las escalas salariales publicadas en la página oficial de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, a saber, <https://www.faecys.org.ar/>.

### **Planilla de capital e intereses.**

Fecha de Ingreso:14/02/2011

Fecha de Egreso:27/12/2021

Antigüedad: 1110 años, 10 meses y 13 días

Categoría: Supervisora - fuera de convenio

#### Cálculo de la remuneración

Básico\$59.979,50

Antigüedad\$5.997,95

Presentismo\$5.498,12

No remunerativo\$14.994,88

Sub total Cat. F\$ 86.470,45

20% por jerarquía20,00%\$ 17.294,09

Total\$ 103.764,54

#### Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

##### Rubros derivados del contrato de trabajo

1- Salario proporcional

(\$ 103.764,54 / 30 x 27)\$ 93.388,09

Menos percibido-\$12.350,40\$ 81.037,69

2- Vacaciones no gozadas

(\$ 103.764,54 / 25 x 28/360\*357)28\$ 4.150,58\$ 116.216,29

Menos percibido-\$93.221,03\$ 22.995,26

3- SAC proporcional

(\$ 103.764,54 / 360 x 177)\$ 51.017,57

Menos percibido-\$29.505,11\$ 21.512,46

##### Rubros indemnizatorios

4- Indemnización por Antigüedad

(\$ 103.764,54 x 11)\$ 1.141.409,95

5- Indemnización Sustitutiva Preaviso

(\$ 103.764,54 x 2)\$ 207.529,08

6- Incidencia de SAC s/ind. Sustituída de preaviso

(\$ 207.529,08 / 12)\$ 17.294,09

7- Integración mes de despido

(\$ 103.764,54 / 30 x 3)\$ 10.376,45

8- Incidencia de SAC s/ind. Integración mes de despido

(\$ 10.376,45 / 12)\$ 864,70

Rubros sancionatorios

9- DNU 39/2021

(Tope máximo)\$ 500.000,00

Total Rubro 1 a 9 en \$\$ 2.003.019,68

Intereses Tasa Activa a partir del 03/01/2022 al 30/06/2023 106,44%\$ 2.132.067,07

Total Rubros 1 a 9 actualizado\$ 4.135.086,75

10- Diferencias salariales

**Adm. F11 y 12/2019:01 y 02/2020:03/2020:04/2020:05 a 09/2020:**

Sueldo básico\$ 34.961,10\$ 36.285,58\$ 37.610,06\$ 38.569,83\$ 44.569,83

Asig. extraordinaria\$ 0,00\$ 0,00\$ 882,98\$ 0,00\$ 0,00

Antigüedad\$ 2.796,89\$ 2.902,85\$ 3.464,37\$ 3.471,28\$ 4.011,28

Presentismo\$ 3.146,50\$ 3.265,70\$ 3.496,45\$ 3.503,43\$ 4.048,43

Decreto 665/19\$ 1.000,00\$ 1.000,00\$ 0,00\$ 0,00\$ 0,00

Acuerdo 2019-20\$ 0,00\$ 0,00\$ 1.000,00\$ 2.000,00\$ 2.000,00

Decreto 14/2020\$ 0,00\$ 4.000,00\$ 4.000,00\$ 4.000,00\$ 4.000,00

Remuneración\$ 41.904,49\$ 47.454,13\$ 50.453,86\$ 51.544,54\$ 58.629,54

**Adm. F10 a 12/2020:01/2021:02/2021:03/2021:04/2021:**

Sueldo básico\$ 44.569,83\$ 44.569,83\$ 44.569,83\$ 44.569,83\$ 57.479,50

Asig. extraordinaria\$ 5.000,00\$ 5.000,00\$ 5.000,00\$ 5.000,00\$ 2.500,00

Antigüedad\$ 4.461,28\$ 4.461,28\$ 4.461,28\$ 4.956,98\$ 5.997,95

Presentismo\$ 4.502,59\$ 4.502,59\$ 4.502,59\$ 4.543,90\$ 5.498,12

No Remunerativo\$ 0,00\$ 3.469,89\$ 6.939,78\$ 10.409,67\$ 0,00

Remuneración\$ 58.533,71\$ 62.003,60\$ 65.473,49\$ 69.480,38\$ 71.475,57

**Adm. F05 a 08/2021:09 y 10/2021:**

Sueldo básico\$ 59.979,50\$ 59.979,50

Antigüedad\$ 5.997,95\$ 5.997,95

Presentismo\$ 5.498,12\$ 5.498,12

No Remunerativo\$ 4.798,36\$ 9.596,72

Remuneración\$ 76.273,93\$ 81.072,29

PeríodoDebió PercibirPercibióDiferenciaTasa Activa a partir del 4° día hábil del mes siguiente Intereses

11/2019	\$ 50.285,38	\$ 31.329,50	\$ 18.955,88	186,22%	\$ 35.299,65
12/2019	\$ 50.285,38	\$ 46.758,46	\$ 3.526,92	181,95%	\$ 6.417,24
01/2020	\$ 56.944,95	\$ 46.758,46	\$ 10.186,49	178,37%	\$ 18.169,65
02/2020	\$ 56.944,95	\$ 48.979,09	\$ 7.965,86	175,09%	\$ 13.947,43
03/2020	\$ 60.544,64	\$ 48.979,09	\$ 11.565,55	172,13%	\$ 19.907,78
04/2020	\$ 61.853,45	\$ 49.755,02	\$ 12.098,43	169,90%	\$ 20.555,23
05/2020	\$ 70.355,45	\$ 37.728,50	\$ 32.626,95	167,75%	\$ 54.731,71
06/2020	\$ 70.355,45	\$ 49.755,02	\$ 20.600,43	164,91%	\$ 33.972,17
07/2020	\$ 70.355,45	\$ 49.755,02	\$ 20.600,43	161,99%	\$ 33.370,64
08/2020	\$ 70.355,45	\$ 49.755,02	\$ 20.600,43	159,06%	\$ 32.767,04
09/2020	\$ 70.355,45	\$ 39.368,66	\$ 30.986,79	156,14%	\$ 48.382,77
10/2020	\$ 70.240,45	\$ 47.500,00	\$ 22.740,45	153,10%	\$ 34.815,63
11/2020	\$ 70.240,45	\$ 62.049,00	\$ 8.191,45	149,89%	\$ 12.278,16
12/2020	\$ 70.240,45	\$ 61.752,00	\$ 8.488,45	146,40%	\$ 12.427,09
01/2021	\$ 74.404,32	\$ 67.747,84	\$ 6.656,48	143,08%	\$ 9.524,09
02/2021	\$ 78.568,19	\$ 61.752,00	\$ 16.816,19	139,78%	\$ 23.505,66
03/2021	\$ 83.376,46	\$ 61.752,00	\$ 21.624,46	136,29%	\$ 29.471,98
04/2021	\$ 85.770,69	\$ 61.752,00	\$ 24.018,69	132,95%	\$ 31.932,84
05/2021	\$ 91.528,72	\$ 61.752,00	\$ 29.776,72	129,68%	\$ 38.614,45
06/2021	\$ 91.528,72	\$ 61.752,00	\$ 29.776,72	126,34%	\$ 37.619,90
07/2021	\$ 91.528,72	\$ 61.752,00	\$ 29.776,72	122,97%	\$ 36.616,43
08/2021	\$ 91.528,72	\$ 61.752,00	\$ 29.776,72	119,59%	\$ 35.609,98
09/2021	\$ 97.286,75	\$ 61.752,00	\$ 35.534,75	116,24%	\$ 41.305,59
10/2021	\$ 97.286,75	\$ 61.752,00	\$ 35.534,75	112,85%	\$ 40.100,96
	\$ 488.426,69	\$ 701.344,06			

Total Rubro 10 actualizado\$ 1.189.770,76

RESUMEN DE LA CONDENA

Total Rubro 1 a 9 actualizado\$ 4.135.086,75

Total Rubro 10 actualizado\$ 1.189.770,76

Condena Total\$ **5.324.857,50**

**2.6- Sexta cuestión: pluspetición inexcusable.**

**2.6.1.-** Aegis Argentina SA, a través de su letrada apoderada María Florencia Aramburu, señaló que resulta abusivo y excesivo que la planilla practicada haya tomado el rubro presentismo y la categoría administrativo F del CCT n° 130/15. Por cuanto, su parte acreditó los incumplimientos e inasistencias de la actora y a que el convenio citado ya no se aplica en ningún call center.

Estimó que a la hora de valorar el presente planteo, este juzgador debe tener en cuenta que el monto de la demanda no tiene justificativo alguno; además de el contexto económico y el principio de equidad - justicia conmutativa- de la sentencia.

Por lo expuesto, solicitó que se condene al pago de costas a la actora y a su apoderado en forma solidaria o mancomunada.

**2.6.2.-** Al respecto, aclaro que el art. 65 del CPCC, Ley 9531, supletorio, establece que “La parte que hubiera incurrido en pluspetición inexcusable será condenada en costas, si la otra parte hubiese admitido el monto hasta el límite de lo establecido en la sentencia. No se entenderá que hay pluspetición cuando el valor de la condena depende del arbitrio judicial, de dictamen de peritos o de árbitros, de rendiciones de cuenta o cuando la diferencia no exceda del 20% (veinte por ciento).”

Según Etala la pluspetición consiste en reclamar en juicio un derecho sin fundamento en norma alguna (o con grave error en la interpretación de ella), o invocando hechos o situaciones inexistentes con clara conciencia de su falsedad.

Nuestra Corte Suprema de Justicia, Sala Civil y Penal, ha expuesto: *“Existe un claro error de derecho, toda vez que el art. 111 CPCC (aplicable por remisión del art. 4 del CPP) es terminante en prescribir que la parte que hubiera incurrido en pluspetición inexcusable, será condenada en costas, si la otra parte hubiese admitido el monto hasta el límite establecido en la sentencia, y que no se entenderá que hay pluspetición cuando el valor de la condena dependa del arbitrio judicial, de dictámenes de perito o de árbitros o rendiciones de cuentas o cuando la diferencia no exceda del veinte por ciento. Es decir, que es presupuesto condicionante de admisibilidad de la imposición de costas al accionante, que la parte que invoca la pluspetitio hubiese admitido el monto hasta el límite establecido en la sentencia, y que la misma no se configura cuando el valor de la condena dependa del arbitrio judicial”* (“Rossi, Santiago vs. Censys SRL s/Cobro de australes”, 13/10/97).

**2.6.3.-** En la causa traída a estudio, el apoderado de la actora confeccionó y adjuntó planilla de rubros y montos reclamados en base a las consideraciones de hecho y derecho relatadas en su escrito de inicio de demanda.

Por su parte, la demandada negó que la sra. Rodriguez pueda realizar el presente reclamo y, por ende, rechazó adeudar toda suma de dinero que pudiera derivarse del mismo.

Ahora bien, si bien, advierto que la actora demandó ciertos rubros cuya procedencia se rechaza, en la presente causa no se encuentra cumplido el requisito para la procedencia de la excepción de pluspetición inexcusable formulada por la accionada, cual es que la parte que la invoca hubiese admitido el monto que se reclama hasta el límite establecido en la sentencia

**2.6.4.-** En consecuencia, corresponde rechazar el planteo de pluspetición inexcusable formulado por la parte demandada por no darse los presupuestos señalados por el art. 65 del CPCC, supletorio. Así lo declaro.

En tal sentido, comparto jurisprudencia aplicable al caso la que tiene dicho que: *“Respecto al planteo de plus petición inexcusable formulado por la demandada, propicio rechazar el mismo, en tanto la ley no sólo requiere inexcusabilidad en la demasía petitoria para autorizar la imposición de las costas a la actora, sino también que la otra parte hubiera admitido el monto hasta el límite establecido en la sentencia .En autos no se cumplen estas condiciones ya que no existe una desmedida desproporción entre lo reclamado y lo declarado exigible, no se ha probado la malicia, fraude o ligereza del actor y finalmente tampoco ha admitido el demandado el monto que se le reclama hasta el límite establecido en la sentencia, es más negó la existencia de*

*la deuda por lo que se propicia rechazar el planteo*" (Cámara del Trabajo, Sala 5, "Pascual, Marcelo Gregorio vs. Saiko SRL y Otros s/ Cobro de Pesos, sentencia n° 319 del 18/12/2012).

### **2.7- Séptima cuestión: costas.**

En relación a las costas procesales, teniendo en cuenta el rechazo del rubro indemnización del art. 80 de la LCT y del art. 2 de la Ley 25.323, que según planilla practicada por el apoderado de la actora ascendían a la suma de \$268.033,08 y \$528.074,80, respectivamente, más los importes abonados en concepto de los rubros de salario proporcional, vacaciones no gozadas y sac proporcional, el resultado arribado y el principio objetivo de la derrota que impera en nuestro sistema procesal, considero pertinente imponerlas de la siguiente manera: a la demandada el 100% de las propias con más el 75% de las generadas por la parte actora y a ésta última el 25% de las propias conforme lo establece el actual art. 63 del CPCC, Ley 9531, de aplicación supletoria al fuero. Así lo declaro.

### **2.8- Octava cuestión: honorarios.**

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

Por el resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 30/06/2023 la suma de \$5.324.857,50 (pesos cinco millones trescientos veinticuatro mil ochocientos cincuenta y siete con 50/100).

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

A)Al letrado Jorge Sanchez Toranzo, por su actuación en el doble carácter por la actora, durante tres etapas del proceso principal, la suma de \$1.320.564,66 (base x 16% más 55% por el doble carácter).

B)A la letrada María Florencia Aramburu, por su actuación en el doble carácter por la demandada, durante dos etapas del proceso principal, la suma de \$440.188,22 (base x 8% más 55% por el doble carácter).

C)Al letrado Augusto Marcelo Huaier De La Vega, por su actuación en el doble carácter por la demandada, durante una etapa del proceso principal, la suma de \$220.094,11 (base x 8% más 55% por el doble carácter).

D)A la perito Ruth Elizabeth Auteri, conforme lo prescribe el último párrafo del art. 51 del CPL, a saber "(...)La sola aceptación del cargo no dará derecho a regulación de honorarios, salvo que el perito probare la realización de tareas y que el dictamen no pudo producirse por circunstancias ajenas al mismo(...)", estima este juzgador que no corresponde regular honorarios.

Ello, por cuanto, tal como se desprende del cuaderno de pruebas citado, el 28/10/2022 la auxiliar de justicia sorteada aceptó el cargo pero, luego, no presentó el dictamen pericial.

**RESUELVO**

**1.- Admitir la demanda promovida por Ivana Vanesa Soledad, DNI 34.709.614, con domicilio en calle Saavedra n° 2560, B° Aguas Corrientes de San Miguel de Tucumán, en contra de Aegis Argentina SA, CUIT N° 30-70984936-7, con domicilio en Juan Bautista Alberdi n° 165 de esta ciudad, por la suma total de \$5.324.857,50 (pesos cinco millones trescientos veinticuatro mil ochocientos cincuenta y siete con 50/100) en concepto de haberes del mes, sac proporcional, vacaciones proporcionales, indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, sac sobre preaviso, integración del mes de despido, doble indemnización vigente del DNU n° 39/2021 y diferencias salariales.**

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

**2.- Absolver a la demandada Aegis Argentina SA del pago de la indemnización prevista en el art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo y en el art. 2 de la Ley 25.323.**

**3.- Intimar a la demandada Aegis Argentina SA -como obligación de hacer- a la entrega a la actora de las certificaciones de servicios prevista por el art. 80 de la LCT, conforme categoría, jornada y remuneración resuelta en esta sentencia, en el plazo de 10 días de firme, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación.**

**4.- Rechazar el planteo de inconstitucionalidad y de pluspetición inexcusable interpuesto por la demandada.**

**5.- Costas:** Aegis Argentina SA deberá cargar con el 100% de las propias con más el 75% de las generadas por la actora mientras que ésta última deberá cargar con el 25% de las propias.

**6.- Honorarios:** regular, conforme a lo considerado, de la siguiente manera:

A) Al letrado Jorge Sanchez Toranzo, por su actuación en el doble carácter como apoderado de la actora, durante tres etapas del proceso principal, la suma de \$1.320.564,66 (pesos un millón trescientos veinte mil quinientos sesenta y cuatro con 66/100).

B) A la letrada María Florencia Aramburu, por su actuación en el doble carácter como apoderada de la parte demandada, durante dos etapas del proceso principal, la suma de \$440.188,22 (pesos cuatrocientos cuarenta mil ciento ochenta y ocho con 22/100).

C) Al letrado Augusto Marcelo Huaier De La Vega, por su actuación en el doble carácter como apoderado de la demandada, durante una etapa del proceso principal, la suma de \$220.094,11 (pesos doscientos veinte mil noventa y cuatro con 11/100).

D) A la perito contadora Ruth Elizabeth Auteri, no corresponde regulación de honorarios, conforme lo prescripto por el último párrafo del art. 51 del CPL y lo analizado.

**7.- Planilla fiscal:** Procédase por Secretaría Actuarial a su confección (cfr. art. 13 del CPL).

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

**9.- Procédase por Secretaría Actuarial a:**

A) **Notificar la presente sentencia definitiva a través de los medios de mensajería instantánea denunciados por las partes**, sin perjuicio de las notificaciones en los domicilios correspondientes (art. 17 CPL) y a fin de colaborar con su notificación eficaz.

**B) Exportar la presente sentencia a formato pdf** a efectos de incluir el índice descriptivo con hipervínculos, el cual permite su lectura y navegación de forma fácil y rápida.

**REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.RM**

**DR. HORACIO JAVIER REY**

**JUEZ**

**JUZGADO DEL TRABAJO 9° NOMINACIÓN**

**Actuación firmada en fecha 07/07/2023**

Certificado digital:

CN=REY Horacio Javier, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20224140860

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