



Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -
SALA V

Expte. N° CNT

Expte. N° CNT 63.016/2017/CA1

SENTENCIA DEFINITIVA N° 86795

AUTOS: “D L T L E MC/T P,S, CARIDE FITTE Y ASOCIADOS y otro S/ DESPIDO”
(JUZG. N°45).

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, capital federal de la República Argentina, a los 8 días del mes de febrero de 2023 se reúnen los señores jueces de la Sala V, para dictar la sentencia en esta causa, quienes se expiden en el orden de votación que fue sorteado en su oportunidad, y **EL DOCTOR GABRIEL de VEDIA** dijo:

1. Contra la sentencia definitiva digitalizada con fecha 17 de mayo de 2022, en la que solo se condenó en lo esencial del reclamo incoado a la coaccionada T P, S, CARIDE FITTE Y ASOCIADOS —la que en honor a la brevedad citaré en la presente disquisición como T—, rechazándose la acción seguida contra AUREN ARGENTINA S.A.; la parte actora y cada una de las demandadas se alzan a tenor de los memoriales que incorporaron al sistema informático Lex-100 el día 26/05/2022.

A su vez, la representación letrada de la parte actora, por derecho propio, cuestiona los honorarios regulados a su favor al apreciarlos exiguos (ver el apartado “OTRO SI DECIMOS”).

Asimismo, la demandada crítica por altos todos los honorarios fijados en el fallo de grado (ver el nominado “II.- “agravio).

A su turno, la coaccionada AUREN ARGENTINA S.A. recurre la totalidad de los estipendios regulados en origen por considerarlos elevados (ver el apartado II de su presentación recursiva).

Por otra parte, el Dr. Alejandro Daniel Ramallo apela por bajo los honorarios fijados por su intervención como apoderado en ambas demandadas (ver escrito autónomo del 26/05/2022).

En último lugar, el perito ingeniero en sistemas cuestiona por baja su regulación de honorarios (ver presentación del 27/05/2022).

2. La parte actora cuestiona la base remuneratoria utilizada en origen, ya que a la facturación del mes de abril de 2016 —de \$44.010—, se le habría detraído de manera equivocada la suma de \$18.000.- tomándose en cuenta una nota de crédito ocurrida el día 02/05/2016.



Por tanto, esta parte sostiene que debió utilizarse el valor original sin el descuento precitado, con más los rubros que solicitó sean declarados remunerativos (es decir, telefonía celular y Osde).

Asimismo, le agravia que, el pago de la prepaga OSDE, no haya sido considerado remunerativo, por lo que pretende se lo incluya en la base salarial a fin de determinar el cálculo de las acreencias de condena.

Del mismo modo, procura diferencias salariales por no haberse respetado la inserción en los salarios de los rubros telefonía celular y cobertura médica.

En otro orden de ideas, la actora aspira se recepte el incremento del art. 1 de la ley 25.323, puesto que existieron deficiencias en la registración de la remuneración.

Sumado a ello, readecúa los rubros de condena con el salario que pretende se aplique al caso, poniéndole especial ahínco al art. 2 de la ley 25.323 por estar en presencia de un despido discriminatorio.

Por otro lado, cuestiona que la indemnización del art. 80 de la L.C.T. no haya sido receptada en la anterior instancia, cuando la empleadora nunca puso a disposición los certificados que contempla la norma, máxime la irregularidad en la registración del salario de su representada.

Al finalizar, requiere se revoque la exclusión de condena a la coaccionada AUREN ARGENTINA S.A., bajo la premisa de que en autos se probó la interrelación entre ambas demandadas, por lo que resultaría aplicable al caso lo preceptuado por los arts. 26, 29 o 30 de la L.C.T.

A su turno, la crítica deTgira en torno a que, en el fallo se haya determinado que existió acoso sexual por parte de un tercero (Sr. J C R), persona por la que su representada no debía responder, puesto que era solo un asesor externo de la compañía.

Sobre lo precitado argumenta que, el hecho alegado por la trabajadora con aquél, habría ocurrido a mediados del año 2015, cuando el despido sin causa ocurrió en diciembre de 2016, en tanto los testigos que declararon en la causa dieron cuenta de que ese hombre dejó de asistir a las oficinas de la empresa en el mismo 2015, por lo que — en definitiva— el supuesto hecho generador del daño habría sucedido un año y medio antes del despido.

A lo expuesto, refresca que, el único testigo que hizo una manifestación respecto del supuesto acoso (o sea, el Sr. Ricardo Javier Bayley Bustamante), fue solo por comentarios de la propia trabajadora.





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -
SALA V

Expte. N° CNT

Asimismo, sostiene que la actora no probó haber comunicado o denunciado el acoso a su representada, en la medida que solo adujo haberlo hecho a dos de sus socios. Razón por la cual —a su juicio— en modo alguno se puede sostener que su representada haya conocido y tolerado el supuesto accionar del mencionado tercero.

A todo evento, rememora que, la demandante no formalizó denuncia alguna ante las autoridades de la demandada, como que la pericia psiquiátrica se realizó mucho tiempo después de los hechos de autos, por lo que —en definitiva— encuentra dogmática la conclusión arribada en la instancia de grado en lo que respecta al acoso sexual.

En otro orden de ideas, refiere que en la demanda no se reclamó reparación por despido discriminatorio y que tampoco se probó en la causa que esa fuera la motivación de la desvinculación dispuesta por su representada. Del mismo modo, encuentra improcedentes el daño moral y el material en condena, toda vez que no existe nexo de causalidad y por tanto resulta improcedente al caso la aplicación de lo normado por el art. 1753 del CCyCN.

Por lo demás, cuestiona que, a la provisión de telefonía celular se la haya apreciado remunerativa. Como así también, la agravia la cuantificación de varios de los rubros de condena, puesto que su mandante los habría abonado —incluso en un monto superior a los fijados en origen—, por tanto sostiene que tampoco debió receptarse el reagravamiento del art. 2 de la ley 25.323.

Sumado a lo anterior, sindicada que, en el caso, se ha fallado de manera *extra petita*, en cuanto a los rubros de condena por despido discriminatorio y Sac proporcional, ya que no habrían sido parte del reclamo de autos. Asimismo, encuentra incorrecto que la Señora Juez de grado concluyera que las argumentaciones brindadas en su fallo dieran adecuado sustento a lo sentenciado. En tanto, en último término, pretende que se impongan las costas del caso a la accionante y se reduzcan todos los honorarios regulados, por aplicación de lo estatuido en el último párrafo del art. 277 de la L.C.T. —modif. por ley 24.432—.

Por otra parte, lo que agravia a la coaccionada Auren Argentina S.A. es que se hayan impuesto las costas en el orden causado, cuando no progresó la acción seguida contra su representada, pues arguye que debió aplicarse al caso el principio general de la derrota que dimana del art. 68 del C.P.C.C.N. y por tanto imponérselas a la actora al haber resultado perdidosa.



3. Delimitados de este modo los términos de los memoriales recursivos bajo estudio, procederé a analizarlos conforme las probanzas arrimadas a la causa, a la luz de las reglas de la sana crítica (cfr. art. 386 del C.P.C.C.N.).

Ello así, no sin antes dejar sentado que por una cuestión de estricto orden metodológico, trataré en primer término los agravios esbozados por la demandada T, para después avocarme a los de la parte actora y después continuar con los de la coaccionada Auren, no sin aclarar que serán tratados en forma conjunta los tópicos que hagan a un mismo asunto.

Dicho lo cual, en primer término cabe señalar que, arriba fuera de toda discusión a esta alzada que, el vínculo laboral que unió a la actora con la coaccionada T, se inició el 01/12/2011 y culminó mediante el despido sin causa dispuesto por la patronal el 26/12/2016, como también que la ex empleadora le abonó las indemnizaciones de ley que estimó corresponder en base al salario que la tenía registrada.

Sentado ello, principio en decir que no es correcto lo afirmado por Ten su queja, de que no se reclamó en el caso de autos un resarcimiento por despido discriminatorio, a poco que se aprecie que a fs. 16vta. se expresó que; “...Pido por todo ello se haga lugar a la demanda y se me indemnice como víctima de acoso sexual y despido discriminatorio...” (sic).

Asimismo, véase también que, en el apartado 13 de fs. 30vta./34, se petitionó que este rubro sea cuantificado en 13 sueldos o el equivalente a los sueldos caídos desde el momento del despido hasta su efectivo cobro. En tanto, la interesada además lo incluyó en el pto. 13 de la liquidación inicial practicada (ver fs. 32vta.).

A su vez, tampoco encuentro atinado lo aludido en igual sentido respecto del aguinaldo diferido a condena, en la medida que si bien es cierto que en el la liquidación citada no se lo incluyó, mas no lo es menos que ello obedeció a que, en el libelo de inició se pretendió la inclusión del sac en la base remuneratoria del art. 245 de la L.C.T. Desde dicha perspectiva, al no haberse receptado esta última cuestión por imperio del plenario Tulosai, ello conlleva a que haya resultado razonable haberse analizado —e incluido— de modo autónomo este rubro en el fallo de grado.

En consecuencia, en la especie, de ningún modo puede sostenerse que sobre estas materias se sentenció de manera *extra petita*, procediendo sin más la desestimación de estos aspectos recursivos en estudio (cfr. art. 116 de la L.O.).





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -

SALA V

Expte. N° CNT

4. Despejado lo anterior, me encuentro en condiciones de expresar que con mi voto si bien no será factible modificarse la conclusión arribada en origen, respecto de que en el caso existieron los hechos denunciados (acoso sexual por parte de un proveedor externo de la sociedad empleadora hacia la trabajadora), sin embargo ello no basta —a mi modo de ver— para tener por cierto que el despido dispuesto por la patronal obedeciera a esa causa y por tanto que haya resultado discriminatorio.

Ello así lo pienso, contrariamente con lo decidido en el fallo de grado, a poco que se aprecie que, tal como lo ha expresado la recurrente en la contestación de demanda como en la apelación en estudio, el hecho desencadenante y por el que envió los correos electrónicos a la autoridades de la empleadora habría ocurrido a mediados del año 2015, en tanto el despido sin causa —como ya lo puntalicé— sucedió el 26/12/2016.

De lo cual se sigue diáfananamente que, de ninguna manera un evento ocurrido un año y medio antes pudo haber determinado el despido precitado, por lo que mal puede calificárselo como discriminatorio. Máxime que, también ha quedado acreditado en autos, mediante la totalidad de la prueba testimonial recibida, que el proveedor externo —Sr. J C R— habría dejado de concurrir al lugar de trabajo de la actora en el segundo semestre de 2015 (cfr. arts. 90 de la L.O. y 386 y 456 del C.P.C.C.N.).

Como consecuencia de lo antedicho, encuentro convincente el argumento temporal esbozado por la ex-empleadora, por el que en definitiva me inclino en propiciar revocar la calificación de discriminatorio del despido acaecido y por tanto detraer del monto de condena el rubro “Reparación por discriminación” fijado en origen en la suma de \$300.000.-

Ahora bien, lo expuesto no obsta el tramo de la acción que progresó en virtud de la reparación civil (material y moral) por el daño psíquico sufrido y probado en el marco de las presentes actuaciones; los que -a pesar de estar recurridos- no encuentro motivos valederos para dejarlos sin efecto.

Ello así puesto que, lo anteriormente resuelto de ningún modo implica que los hechos denunciados por la demandante no hayan ocurrido. En efecto, véase que, la judicante de grado tuvo por probado el acoso sexual denunciado, no solo por vía indiciaría sino también partiendo de la premisa de que la pretensión actoral se sustentó en la amplitud probatoria que dimana de los arts. 16 y 31 de la ley 26.485 (Ley de Protección Integral a las Mujeres), habida cuenta las circunstancias especiales en las que se suelen desarrollar los actos de violencia; es decir, sin presencia de testigos.



En resumidas cuentas, nótese que encontró acreditada la denuncia de los hechos sufridos por la trabajadora a su empleadora, por parte del tercero ya citado, quién impartía cursos de capacitación y asesorías en ventas en el ámbito laboral, mediante la prueba documental aportada por la actora (certificada por acta notarial) y constatada mediante la prueba pericial informática (ver detalle de los correos electrónicos efectuado en el fallo de grado a fs. 467vta./468), prueba que si bien fue desconocida e impugnada por la apelante lo cierto es que en esta instancia esta parte solo se limitó a recordar tales escenarios sin argumentar de manera concreta cuáles serían las razones que descreditarían las formulaciones brindadas por el experto en informática, resultando de este modo la tesis recursiva en estudio inidónea (cfr. arg. arts. 116 de la L.O. y arts. 386 y 477 del C.P.C.C.N.).

Por lo demás, lo concreto y relevante del caso es que lo declarado por el testigo Bayley (ver fs. 313/314) resultó vital, por haber sido quien se encontró [a la actora] el día del incidente denunciado en autos “...visiblemente alterada...” (sic), en tanto si bien es cierto que no supo a través de sus sentidos lo que a ella le habría ocurrido, sin embargo este hecho —a mi juicio— resulta indicio suficiente respecto de la existencia del hecho denunciado en autos, habida cuenta el contexto develado en los correos electrónicos precitados.

En efecto, como puede apreciarse, esta declaración corrobora la versión inicial en orden a que un día concreto la actora fue vista por el deponente en su lugar de trabajo en un estado de alteración, testimonio que se encuentra abonado con la debida razón de sus dichos, esto es, las circunstancias de tiempo, modo y lugar que tornan verosímiles tal conocimiento, en tanto coincide, con los hechos expuestos en la demanda, por lo que le otorgaré plena eficacia probatoria y convictiva en los términos previstos por los arts. 386 y 456 del CPCCN, en lo que respecta al estado perturbado en que halló a la actora.

Sumado a lo anterior, véase que este testigo también afirmó que a la Sra.Tla vio “...llorando y como con un estado de agitación, de profunda angustia...” (sic), sin que exista prueba alguna que acredite la existencia de otras razones que la hubieran alterado en ese entonces. Es por ello que, en la especie, se tornen creíbles los hechos expuestos en la demanda en relación al acoso denunciado y que fuera —reiteraré— expuesto en los mails enviados a las autoridades de la patronal (Sres. Caride y T).

Por lo demás, no escapa a la observación de quien suscribe que, ninguno de los deponentes traídos a declarar en el caso, supo a través de sus sentidos los hechos de acoso denunciados, tal como se lo sostiene la tesis recursiva. Sin embargo, luego de





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -

SALA V

Expte. N° CNT

un estudio pormenorizado y en conjunto del caso, con sus probanzas e indicios, advierto que luce verosímil y clarificadora la manera en la que el testigo hasta aquí analizado conoció los hechos por él declarados. En tanto, insistiré en ello, no se puede soslayar que las situaciones de acoso resultan generalmente de difícil prueba por parte de la víctima, toda vez que los episodios de acoso sexual suelen ocurrir sin presencia de testigos, por lo que de ninguna manera corresponde dejar de lado los indicios que surgen de lo declarado por el testigo Bayley Bustamante, como lo pretende la apelante.

La jurisprudencia ha sostenido sobre esta cuestión que: *“En lo relativo al acoso sexual y consecuente daño moral, la única prueba posible de valorar es la indiciaria, ya que resulta improbable que puedan existir constancias testimoniales directas del acoso”* (Del voto del Dr. Fernández Madrid; CNAT; Sala VI; Expte. 1181/08 “A. R. A. c/ Hipódromo Argentino de Palermo s/despido 21/09/10 SD 62343); *“Las situaciones de acoso sexual son factibles dentro de toda relación de trabajo, motivando los consiguientes roces entre dependientes y empresarios y dando lugar a controversias jurídicas de difícil solución, toda vez que no puede ignorarse que las situaciones de acoso se dan en un ámbito de privacidad, que impone que el trabajador denunciante corra con la difícil carga probatoria de acreditar que fue, efectivamente, sometido a hostigamiento con fines sexuales. Para ello es válido cualquier medio probatorio, incluso el testimonial...”* (CNAT Sala VI “Dentone Josefina c/ Seguridad y Custodia SRL s/ Despido” del 15/3/01).

En suma, teniendo en cuenta la totalidad de las pruebas antedichas, las que de ningún modo pueden ser apreciadas de manera sesgada como lo hace la recurrente en su queja, me encuentro en condiciones de afirmar —también en esta instancia— que en las presentes actuaciones se encuentra acreditada la situación de acoso sexual denunciado en su oportunidad a la empleadora.

Desde dicha óptica, habiendo quedado acreditados los hechos dañosos en los que se sustentó el daño psíquico y moral reclamado en autos, corresponde analizarse la incapacidad detectada por el perito médico desinsaculado en las presentes actuaciones. No sin antes recordar que, la pericia médica es un elemento de prueba más que debe ser apreciado y valorado, al igual que los restantes de conformidad con las reglas de la sana crítica (cfr. arts. 386 y 477 del CPCCN) y en virtud de ello, el judicante tiene a su respecto, la misma facultad de ponderación que le asiste para el análisis de los demás medios probatorios, en tanto sobre esto debo decir que coincido con la valoración efectuada en origen.



En efecto, no obstante los argumentos vertidos por el apelante en su memorial, anticipo que, no encuentro razones para apartarme de lo resuelto en la anterior instancia, por cuanto el informe médico producido en estas actuaciones se encuentra respaldado con los test realizados, en tanto en nada altera que el experto se haya dirigido con el género masculino, como pretende hacerlo valer la apelante.

Así pues, luego de evaluar clínicamente a la actora, señaló la existencia de un trastorno mental con síntomas depresivos y ansiosos de intensidad entre mediana y severa, que según el punto de vista psiquiátrico, estudiada mediante el Test SCL 90 – R, es una secuela de la situación de estrés psicosocial padecida en su lugar de trabajo: una situación de acoso laboral sufrida en AUREN Argentina, pormenorizada en la pericia mediante el Test LIPT 60. Por ello, el galeno advierte que la subjetividad de la actora se vio afectada con los sucesos vividos, con la intensidad suficiente para comprobar un estado de perturbación emocional, ubicándose dicho daño en la figura de “daño psíquico” (del 11,7% de la total obrera), en tanto aclaró que no se encontraron factores predisponentes de ese trastorno.

En definitiva, demostrados los hechos desencadenantes de la minusvalía que resultó portadora la actora, determina la existencia de un hecho repudiado por el régimen de contrato de trabajo (cfr. arts. 68 y 75 LCT), por la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (Cedaw), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará” y por la ley 26.485 -t.o. dec. reg. 1011/2010- que específicamente contempla y reprime las conductas que afectan “...*la vida, la libertad, dignidad, integridad física y psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal...*” dentro del ámbito laboral, entre otros.

En idéntico sentido lo expone el Convenio Nro. 190 OIT¹, ratificado mediante la ley 27.580 (del 11/11/2020), que integra el núcleo de los Convenios sobre derechos humanos, en el cual se vincula la violencia y acoso en el mundo del trabajo con el abuso del derecho y con la violación a los principios de trabajo decente o digno y de igualdad de trato, que abarca situaciones de violencia que se vislumbren *durante el*

¹ A efectos del presente Convenio: a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -

SALA V

Expte. N° CNT

trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, incluso en los espacios públicos o privados.

Como corolario de ello, corresponde confirmar el decisorio de grado en cuanto determinó la reparación del caso en virtud de lo normado por los arts. 1737, 1738, 1741, 1749 y 1753 y cccts del C.C.C., en la medida que existió un hecho desencadenante del daño acreditado, debiendo la indemnización correspondiente incluir la pérdida o disminución del patrimonio de la víctima, el lucro cesante en el beneficio económico esperado de acuerdo a la probabilidad objetiva de su obtención y la pérdida de chances, incluyendo especialmente las consecuencias de la violación de los derechos personalísimos de la víctima, de su integridad personal, su salud psicofísica, sus afecciones espirituales legítimas y las que resultan de la interferencia en su proyecto de vida.

A esos fines debe considerarse que, ese consuelo o bálsamo para el alma puede lograrse obteniendo descansos reparadores, un viaje compensador, unas vacaciones, acceso a distracciones, lecturas, espectáculos etc., teniendo en consideración la magnitud y duración del hecho ofensor, las circunstancias del ámbito injuriante, la situación personal de la víctima, su salario y antigüedad.

Sentado ello, existe crítica en relación a que deba responder por los actos de un tercero que no ha sido dependiente de ella, sin embargo lo trascendente al respecto es que existe acreditada la relación de causalidad entre la patología sufrida por la actora y el ambiente laboral en el cual se desarrolló la relación de trabajo por parte del referido tercero, quien en definitiva además actuó causando un daño ajeno a la prestación que se comprometió con quien lo contrató, debiendo en consecuencia responder la contratante por el daño causado a la accionante, tal como lo autoriza el art. 1753 del CCyCN.

En suma, como ya lo adelanté, sobre estas cuestiones concuerdo con el análisis realizado por la Sra. Magistrada que me antecede, quien se sustentó no sólo en el dictamen médico antes referido, sino en la declaración testimonial de Bayley, en la documental (correos electrónicos) y en la prueba informática. De donde concluyó que existió el acoso por parte del tercero aludido en el ámbito de trabajo de la demandante. En tanto, he de destacar que, conforme las reglas de la sana crítica, las manifestaciones vertidas por el apelante en toda su tesis recursiva carecen de eficacia para restar valor probatorio a tales medios de prueba (cfr. arts. 116 L.O. y 386 del C.P.C.C.N.).

En este contexto, acreditado el acoso sexual denunciado en autos, como el daño psicológico y moral sufrido, los que reiteraré no se encuentran cuestionados por la



demandada en su queja, es que habré de propiciar confirmar el resarcimiento material y moral diferido a condena en autos.

Pues, en definitiva, el juicio de causalidad es siempre jurídico, ya que incumbe a los jueces determinar conforme a la prueba producida si la patología tiene o no vinculación con el trabajo, luego de analizar el informe médico y las demás pruebas producidas en la causa. En tanto, como se viene explicando, cuando las condiciones laborales se manifiestan como predisponentes del padecimiento que porta la actora, debe otorgársele carácter laboral a la dolencia y, por ende, la incapacidad tendrá un vínculo causal con el padecimiento ya que en la especie es posible atribuírsela a la empleadora a los presupuestos de responsabilidad objetivos.

A su vez, en la especie, no se puede soslayar que, el daño producido en la trabajadora se ha fundado en la situación concreta de acoso perpetrada por un tercero contratado por la empresa lo que cuadra con la casuística que se desprende del art. 1753 del C.C.y C.C.N., pues si bien no era un dependiente de ella sin embargo se valió de sus servicios para el cumplimiento de sus obligaciones comerciales.

Lo cual determina la existencia de un factor objetivo de responsabilidad que cabe a la demandada, en función del diseño de responsabilidad objetiva dispuesto por el precitado artículo, toda vez que debajo de la órbita del principal se ubican los daños que causen los que están bajo su dependencia o -como en este caso- las personas de las cuales se sirve para el cumplimiento de sus obligaciones –llámese terceros- cuando el hecho dañoso ocurre en ejercicio u ocasión de las funciones encomendadas², siendo su responsabilidad concurrente con la del dependiente. Véase que la amplitud de esta norma es aún mayor a la establecida en el ya conocido art. 1113 del Código Civil de Vélez.

En este sentido, no puede olvidarse que la responsabilidad del principal por el hecho del dependiente, o como en el caso de un tercero, se sustenta en el efecto de quien tiene a su cargo la obligación de seguridad dentro del establecimiento laboral, aun así no fuera posible determinar quién fue el que provocó el daño, de la misma forma que el dueño o guardián de la cosa riesgosa que causa un daño y que debe responder, aunque se hubiere demostrado la ausencia de culpa. En concordancia con todo lo hasta aquí analizado, el agravio vertido en relación a este artículo del Código Civil y Comercial de la Nación (1753) será desestimado.

Por lo demás, en el caso concurre un factor subjetivo de responsabilidad

² ARTICULO 1753.- Responsabilidad del principal por el hecho del dependiente. El principal responde objetivamente por los daños que causen los que están bajo su dependencia, **o las personas de las cuales se sirve para el cumplimiento de sus obligaciones, cuando el hecho dañoso acaece en ejercicio o con ocasión de las funciones encomendadas.** La falta de discernimiento del dependiente no excusa al principal. La responsabilidad del principal es concurrente con la del dependiente.





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -

SALA V

Expte. N° CNT

como es la violación del deber contractual de preservar y respetar la dignidad de la persona trabajadora (artículos 68 y 75 LCT, t.o. ley 27.323) derivado del principio constitucional de indemnidad, pues como titular del poder de dirección (cfr. art. 65 LCT) debió arbitrar los medios necesarios para restablecer la armonía que debe primar en todo ambiente de trabajo investigando la situación de violencia de género denunciada a las autoridades de la empresa³ (cfr. arts. 2 y 4 de la ley 26.485), circunstancias no ocurridas en el caso de marras.

Desde esta perspectiva y de acuerdo con lo normado por los arts. 51, 52, 1.738 y 1.770 del CCC y art. 35 de la ley 26.485 debe confirmarse el decisorio apelado en cuanto viabilizó los resarcimientos reclamados con fundamento en el daño psicológico y moral, conforme los montos allí fijados, de los que vale aclararse que no fueron cuestionados en lo que respecta a su cuantía.

5. En cuanto a la declaración como remunerativa a la provisión de telefonía celular cuestionada por la accionada me encuentro en condiciones de avanzar diciendo que no será posible alterarse este aspecto del decisorio de grado, toda vez que concuerdo con este postulado del fallo.

En tanto, además advierto que la accionante se queja de que no se hubiera declarado remunerativo lo abonado por parte de la patronal en concepto de medicina prepaga OSDE, aspecto que sí lograra ser modificado. Paso a explicarme.

Al respecto, cabe precisarse que el concepto de remuneración que emana del art. 103 LCT dispone que adquieren tal carácter remuneratorio las sumas que son debidas por el empleador a la persona trabajadora en virtud de un contrato de trabajo, por las tareas y servicios que haya efectuado o deba efectuar, importes que se rigen por los acuerdos de parte, por las normas convencionales y por las normas de orden público.

Ello, por cuanto la remuneración en su conjunto, constituye un elemento esencial del contrato de trabajo, y de ahí es que la obligación salarial representa la principal contraprestación a la que se obliga el empleador.

En este orden de ideas, corresponde puntualizar que constituye salario todo beneficio que reciba la persona trabajadora, que sea susceptible de ser evaluado en dinero, aunque no se lo perciba en efectivo sino en especie o mediante la simple oportunidad de obtener ganancias, que satisfaga total o parcialmente su consumo pues, de no existir, el trabajador hubiera debido obtener dicha prestación a su cargo, es decir, es tanto lo que recibe quien trabaja como lo que le evita desembolsar, todo ello a

³ En su art. 6 califica como violencia laboral determinados actos, pero tal como lo aclara el decreto 1011/2010 las definiciones de violencia comprendidas en el art. 6 de la ley 26.485 no deben interpretarse en sentido restrictivo ni taxativo como excluyentes de hechos considerados como violencia contra las mujeres por otras normas.



consecuencia del contrato de trabajo y como contraprestación del mismo, por la mera puesta a disposición de su fuerza de trabajo a favor del empleador.

Sobre esta materia no es ocioso recordar que, si en la causa se comprueba algún incumplimiento en el pago de conceptos que la integran o la persistencia en la negativa a regularizar la incidencia que pudiera tener una remuneración percibida en especie, respecto de la base de cálculo salarial utilizada para calcular demás rubros salariales, a pesar de la precisa intimación realizada, podría constituir un quebrantamiento del sinalagma contractual.

En este contexto, en el caso particular de marras, la actora sostuvo que a la remuneración mensual percibida debía adicionársele el uso de la telefonía celular (receptado en origen por un importe de \$800.-) y la cobertura médica del plan OSDE (por valor de \$6.724,18.-)

En tales condiciones, teniendo en cuenta que constituye salario todo contraprestación en función de las tareas desarrolladas, que reciba la persona trabajadora, susceptible de ser evaluado en dinero, aunque no se perciba en efectivo sino en especie o mediante la simple oportunidad de obtener ganancias, que satisfaga total o parcialmente su consumo pues, de no existir dicho reconocimiento, el trabajador debería tomarlo a su cargo.

Desde dicha perspectiva, corresponde evaluarse si en este caso en estudio, estos conceptos (telefonía y cobertura médica) adquieren carácter remunerativo, en virtud de lo normado por el art. 103 LCT y el art. 1 del Convenio 95 OIT que rige la materia.

Así las cosas, diré en cuanto al uso de la telefonía celular que, la Jueza de grado consideró demostrado mediante la prueba testifical que, el uso del teléfono celular no se encontraba limitado a ejercicio de sus funciones laborales, por lo que para la demandante implicaron una ventaja patrimonial; análisis que comparto y que no advierto se encuentre controvertido de modo correcto por la apelante en la medida que solo se limita disentir con lo resuelto sin brindar razones valederas que alteren tal presupuesto (cfr. arts. 90 y 116 de la L.O. y arts. 386 y 456 del C.P.C.C.N.).

En efecto, véase que el agravio en estudio solo se sustenta en que estaríamos en presencia de un elemento de trabajo más, incluso comparándolo con la telefonía fija y una pc de escritorio, lo que en modo alguno basta para modificar este aspecto del decisorio de grado, en tanto tampoco se acreditó que haya existido alguna prohibición o limitación para su uso personal.

Lo que conlleva a que, en concreto se pueda sostener que este beneficio resultó ser de indudable naturaleza salarial, puesto que se le asignó el teléfono celular





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -

SALA V

Expte. N° CNT

para el eficaz cumplimiento del objeto del contrato de trabajo y, la empleadora, asumió el costo del abono del servicio sin aplicar ningún tipo de restricción en su uso. De esa manera, su asignación gratuita para la trabajadora evitó gastos que, de otro modo hubiera tenido que afrontar la propia dependiente, lo que en definitiva demuestra que se trató de una ventaja patrimonial que debe considerarse contraprestación salarial.

Dicho de otro modo, los fundamentos probatorios brindados en la sentencia de grado, conllevan a entender que la asignación de un celular con su respectivo uso más allá de la jornada de trabajo, importó una ventaja patrimonial para la persona trabajadora. A poco que se aprecie que, las declaraciones testimoniales analizadas en el fallo -y que no fueron cuestionadas ante esta alzada-, acreditan que la demandada no lo prohibió para el uso personal y, lo cierto es que con este proceder le evitó a la reclamante un gasto que hubiera tenido que asumir, por lo que sin más cabe apreciárselo como remuneración (conf. arts. 103 y 105 LCT).

Por consiguiente, habré de propiciar confirmar este aspecto del decisorio de grado, en el valor allí fijado puesto que no fue materia recursiva su cuantía.

Ahora bien, en lo que respecta a lo abonado en concepto de medicina prepaga, he de destacar que, en la especie, no se discute que su pago estaba a cargo de la empleadora, pues lo que sostiene la actora es que, contrariamente a lo concluido en la instancia de grado, el rubro en cuestión excede el concepto de beneficio social, en la medida que se trata de una protección más que le otorgó la empleadora en su calidad de dependiente, incluso cuando estuvo registrada como monotributista.

Analizadas las constancias de autos, diré que no coincido con la magistrada que me precedió en conocimiento al desestimar el carácter salarial de la medicina prepaga, toda vez que el costo irrogado por este concepto estaba a cargo de la demandada en su totalidad y el rubro en cuestión excede ampliamente el concepto de beneficio social, en la medida que se trata del acceso a una medicina privada de alta calidad en función del cargo ostentado por la trabajadora. Máxime cuando, en el caso, nada hace presumir que se tratara de una liberalidad, sino que, por el contrario, se trató de una mejora en las condiciones de pago que incluso le hizo más atractiva la oferta de trabajo, en tanto revistió el carácter de habitualidad (ver en igual sentido, de esta Sala, S.D. N° 86.733, del 22/12/2022, en el Expte. N° 23346/2017/CA1, en los autos: “Freixas Pablo Enrique c/ TELECOM PERSONAL S.A. s/ Despido”).

En efecto, de la prueba pericial contable surge que tanto la accionante como su grupo familiar estaban cubiertos por el plan médico Osde, siendo este último liquidado y facturado por la sociedad accionada.



Desde dicha óptica, probada la dación de estas ventajas por parte de la empleadora, siendo apreciables en dinero, y por los cuales la Sra. De la Torre evitó afrontar de su propio peculio los gastos de los servicios médicos otorgados, es que corresponde asignarle naturaleza salarial a este ítem, a la luz de las previsiones de los arts. 103 y 105 de la LCT, art. 1 del Convenio 95 OIT y la doctrina de la CSJN sobre la materia antes citada “Pérez, Aníbal Raúl c/Disco S.A.” que, con posterioridad, ratificó su criterio en el caso donde se cuestionaba la constitucionalidad de los decretos 1273/02, 2641/02 y 905/03 en cuanto calificaron como “*asignaciones no remunerativas de carácter alimentario*” a las prestaciones dinerarias que se establecían a favor de los trabajadores (CSJN “González Martín Nicolás c/ Polimat S.A. y otro” sentencia del 19 de mayo de 2010).

En consecuencia, propicio revocar este tramo de la sentencia de origen y por tanto fijar la cuantificación mensual de este concepto bajo estudio en la suma denunciada por la reclamante de \$6.724,18.-

En definitiva, la base salarial del caso deberá incrementarse con el importe precitado por haber sido declarado lo abonado en concepto de medicina prepagaba como de naturaleza remuneratoria y por tanto recalcularse los rubros de condena.

6. En cuanto a los rubros que refiere la condenada haber abonado por encima del valor de condena (ver el nominado cuarto agravio), lo cierto y relevante al caso es que toda la suma abonada al cese de la relación resultó descontada de la liquidación, aspecto este último que no mereció ningún tipo de cuestionamiento, por lo que será descontado del nuevo monto de condena del mismo modo que se lo hiciera en la anterior sede judicial.

Así las cosas, lo concreto es que los importes referidos por la apelante se encuentran subsumidos en dicho pago, por lo que el agravio en esos términos será desestimado. Máxime que, además, resultó elevada la base salarial para recalcularlos.

7. En otro orden de ideas, advierto que la parte actora en su primer agravio sostiene que existió una deficiente registración de la remuneración, en tanto solo pretende se tome como la mejor, a la del mes de abril de 2016 y que ascendió a \$44.010 pero sin deducirle la nota de crédito de \$18.000.- que le dedujera la judicante de grado.

Desde dicha perspectiva recursiva, diré que no será posible receptarse la base salarial requerida puesto que, en la especie, no se puede obviar la existencia de la nota de crédito invocada por la sentenciante de grado, que data de mayo de 2016, la que





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -
SALA V

Expte. N° CNT

impactó en la facturación del mes anterior, tal como así lo se lo expresó en el informe pericial contable y por ende generó el descuento tenido en cuenta en el decisorio de grado.

En dicha inteligencia y sin que exista un argumento recursivo idóneo como para modificar en el sentido requerido o en otro este aspecto del fallo, es que se confirma la base salarial sustentada en la anterior instancia (cfr. arg. art. 116 de la L.O.), la vale aclararse que —conforme lo resuelto en el considerando que antecede— deberá ser incrementada con los rubros declarados remuneratorios.

En base a lo hasta aquí develado, la base salarial que más luego utilizaré para recalcular los rubros de condena resulta ser de **\$33.534,18.-** (\$26.010+\$800+\$6.724,18).

8. A su vez, la demandante en el nominado tercer agravio, cita rubros que pretende sean calculados con la base salarial invocada en su recurso —que como ya se puntualizó, en mi voto no fue receptada como se la pretendió—, en tanto requiere también que se condene en los términos del art. 1 de la ley 25.323 y que la del art. 2 de ese mismo cuerpo legal sea diferida a condena en un 100% de lo que establece la norma.

Asimismo, en esta ilación recursiva refiere que la sentenciante de grado no tuvo en cuenta en la condena las “*diferencias salariales por el período no prescripto*” y por un valor de \$546.000.-, habida cuenta que la empleadora no contempló el salario íntegro del mes de abril de 2016, como los rubros cobertura médica y telefonía celular.

Sobre esta última cuestión debo precisar que si bien de la atenta lectura de libelo de inicio surge la inclusión del rubro precitado y por el monto aludido en el pto. 11 de la liquidación de fs. 32/33, y que en la instancia de grado nada se dijo a su respecto, más no lo es menos que su cuantía y justificación no se encuentra efectuada en ningún otro segmento de la demanda en estudio (ver especialmente el apartado de “CONCEPTOS EN RECLAMO” a fs. 31vta./32).

Desde la perspectiva antedicha, lo trascendente es que la sola inclusión de un rubro en la liquidación sin brindarse los mínimos fundamentos lo sustenten, implica lisa y llanamente un incumplimiento de las pautas previstas por el art. 65 LO.

En dicha inteligencia, no será posible receptarse las diferencias salariales invocadas de modo elíptico por la demandante, puesto que en el libelo de inicio solo se las reclamó por el importe ya citado, sin explicarse de modo alguno la naturaleza jurídica del rubro, no los hechos en los cuales se funda su procedencia.



Sumado a ello, véase que recién en la tesis recursiva intenta justificarlas en el salario pretendido con la inclusión de los rubros remuneratorios, lo que no puede ser analizado en esta instancia habida cuenta el principio de congruencia y en aras de salvaguardar el derecho de defensa de la contraria (cfr. arts. 277 del C.P.C.C.N. y 18 de la C.N.), puesto que a toda luces de este modo fue sometido a conocimiento de la sentenciante de grado.

En síntesis; ante el marco descripto, resulta evidente que los términos en los que la actora reclamó estas diferencias de salarios, no resulta suficientemente constitutivos de una "demanda" en la medida que no explicó en forma clara y precisa cuáles serían las circunstancias de hecho y de derecho en las que se basaría su pretensión, lo cual obsta decisivamente a su viabilidad, no sólo porque existe un incumplimiento a las claras previsiones contenidas en los incs. 3, 4 y 6, del art. 65 de la LO, que afecta al ejercicio del derecho de defensa de la contraparte, sino porque, además, los términos del agravio bajo estudio, exigirían el análisis de argumentos que no fueron sometidos a conocimiento de la juez *a quo* por lo que este tribunal no puede expedirse a su respecto (cfr. art. 277 del CPCCN).

En consecuencia, solo cabe la desestimación de las diferencias salariales referidas en la tesis recursiva.

Ahora bien, en cuanto al resarcimiento del art. 1 de la ley 25.323 debo decir que concuerdo con lo argumentado en el fallo de grado para su rechazo (ver considerando VII, fs. 472vta.473), toda vez que también soy de la opinión de que el hecho de que se hubiera determinado la existencia de rubros como remunerativos, en modo alguno implica que haya existido una relación no registrada o que lo hubiera sido de modo deficiente, en los supuestos contemplados por los arts. 8,9, 10 de la LE.

En efecto, que se haya reconocido carácter salarial al concepto de telefonía celular y de medicina prepaga, con su respectiva incidencia en la base salarial a los fines del cómputo de las indemnizaciones correspondientes, o sea que aun si al trabajador le hubiere correspondido devengar una remuneración superior a la consignada en los recibos de haberes, esas circunstancias no habilitan la procedencia de la indemnización prevista por el art. 1 de la ley 25.323.

Ello así, puesto que la norma no sanciona tales aspectos de la relación laboral ni contempla el reconocimiento de determinados rubros como salariales o el pago insuficiente del salario, pues más allá que el tema requirió de un debate y determinación judicial la deficiente registración es la que tiene lugar cuando los registros y demás constancias no se corresponden con la realidad y no cuando como en este caso,





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -

SALA V

Expte. N° CNT

el sueldo que figuró en los recibos de la actora es lo que la demandada le abonaba – aunque sea en especie- y asentaba en sus registros.

Dicho de otro modo, de ninguna manera puede asimilarse el reconocimiento salarial de un concepto abonado por la demandada –tal como la telefonía celular y la prepaga- con su pago clandestino o sin registrar. Para considerar una relación no registrada o registrada de modo deficiente cabe remitirse a las definiciones contenidas por la ley 24.013: fecha de ingreso posterior a la real y una remuneración menor que la percibida. A su vez esta última hipótesis se configura cuando el empleador abona una suma determinada y asienta en los registros una cantidad menor pero no cuando otorga prestaciones complementarias como las referidas, las que deben considerarse remuneración o cuando abona un salario inferior al que le correspondía al trabajador en virtud de su categoría.

En definitiva, estas cuestiones no pueden asimilarse a casos donde exista un pago clandestino o sin registrar, ya que la primera constituye una conducta omisiva (no pago) lo cual genera su pago adeudado y la segunda un accionar ilegítimo pago sin registrar el que ocasionaría una sanción.

Desde dicha óptica, he de propiciar confirmar este aspecto del decisorio de grado.

Ahora bien, en lo que respecta al reagravamiento del art. 2 de la ley 25.323 que también recibió agravio por parte de la condenada con el argumento de que su parte abonó la liquidación final al momento del egreso, razón por cual sostiene que no se dan los presupuestos de ley para su acogimiento.

Al respecto debo decir que comparto lo resuelto en origen sobre esta materia, puesto que si bien la ex-empleadora abonó las indemnizaciones que estimó corresponder, lo cierto es que lo hizo de modo insuficiente ya que utilizó una base salarial inferior a la que debió utilizar para calcular los rubros debidos.

En tal contexto, resulta relevante que la accionante cursó sin éxito la intimación fehaciente prevista por la norma, mediante la cual procuró se le abonen las diferencias indemnizatorias invocadas (ver comunicación transcripta a fs. 20, CD 781970015, reconocida su recepción a fs. 150vta. por la contraria), en tanto con tal proceder reticente [la ex-empleadora] la obligó a litigar, siendo que en el *sub judice*, como ya se dijo, se encuentra reconocido que fueron abonados los rubros involucrados en este precepto legal de modo deficiente.



Dicho ello y partiendo de la premisa de que una porción de los rubros que manda incrementar la norma han sido oportunamente abonados, aunque en menor cuantía a la debida, es que, en mi opinión, no luce razonable pretender –como lo hace la demandante- que se sancione sobre lo que fue pagado.

No obstante lo expuesto, sí encuentro adecuado que lo sea por las diferencias indemnizatorias que no fueron oportunamente abonadas, tal como lo hiciera la judicante de grado. Ello así por aplicación de lo dispuesto en el segundo párrafo del precepto legal en estudio que lo autoriza.

En consecuencia, propiciaré fijar la cuantía de este rubro en el 50% a calcularse del modo establecido en la sentencia de grado (ver considerando VIII), en la medida que la forma de su cálculo no mereció cuestionamiento alguno de las partes, aclarando que será recalculado teniendo en cuenta los dos rubros que resultaron declarados remunerativos en la presente disquisición (es decir, \$7524,18.-).

Por consiguiente, el monto del rubro que diferiré a condena resulta ascender a la suma de **\$29.186,53.-**

9. En lo que respecta a la indemnización en los términos del art. 80 de la L.C.T. desestimada en origen, me encuentro en condiciones de decir que no concuerdo con lo argumentado en el fallo en crisis. A poco que se aprecie que, si bien es cierto que la empleadora adunó los certificados al momento de contestar la acción (ver fs. 52 y fs. 79/88), mas no lo es menos que en dichos documentos no se ve reflejada la correcta remuneración de la trabajadora, habida cuenta los rubros que fueron declarados remunerativos en la instancia de grado y en esta alzada.

De lo expuesto se sigue que, en efecto la cosa ofrecida no es la cosa debida, por lo que mal puede tenerse por acreditada la manda aludida en la norma con las certificaciones aportadas, pues en esos términos la accionante no está obligada a tomar esos documentos puesto que no es lo debido (cfr. artículos 868 y 869 del CCYCN).

En consecuencia, ante la falta de entrega de los certificados confeccionados con los reales datos de la relación laboral, es que propiciaré revocar este aspecto del decisorio de grado y por tanto diferir a condena esta acreencia por la suma de **\$100.602,54.-** (\$33.534,18.-x 3), toda vez que –además- en autos se comprobó el cumplimiento de lo preceptuado por el art. 3 del decreto 146/01 (ver colacionado N° 793037129 del 24/02/2017, reconocida su remisión por la accionada a fs. 150vta.).





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -
SALA V

Expte. N° CNT

Asimismo, la empleadora deberá confeccionar nuevos documentos donde se vea reflejada la verdadera remuneración de la trabajadora, conforme las pautas dadas en el fallo de grado y en el de esta instancia, tal como fuera peticionado en el apartado 19 del escrito inaugural (ver fs. 37/vta.). A los fines de asegurar que el cumplimiento de la obligación no se torne imposible por la eventual contumacia del condenado, corresponde que el juez de origen establezca una sanción conminatoria de envergadura suficiente para torcer la conjetural renuencia aludida.

10. Para finalizar, la parte actora procura se revoque la exclusión de condena a la coaccionada AUREN ARGENTINA S.A., ya que sostiene que ambas sociedades fueron empleadoras de la actora y por ende deben responder solidariamente por la condena de autos, sustentándose en los arts.26, 29 o 30 de la L.C.T.

Al respecto, avanzaré en decir que en la tesis recursiva en estudio no existen motivos valederos como para alterar lo resuelto en la anterior instancia sobre el punto (cfr. arg. art. 116 de la L.O.).

En efecto, colíjase que la Magistrada de grado concluyó que, en la especie no se verifica la existencia de algún presupuesto fáctico y legal que permita condenar a Auren Argentina S.A., por no resultar ser titular de la relación jurídica existente entre las partes.

En tanto, a mi modo de ver, partiendo la premisa sostenida en la anterior sede judicial, lo concreto y relevante del caso es que, además, en ninguna parte del escrito inicial se fundó en derecho el carácter en que pretendió traer a juicio a esta parte, resultando de este modo novedosas las normativas que recién fueron empuñadas en la tesis recursiva, por ende no sometidas a conocimiento de la judicante de grado, por tanto existe un valladar insoslayable para su tratamiento en esta alzada puesto que actuar de otro modo a todas luces afectaría el derecho de defensa de la contraria (cfr. art. 277 del C.P.C.N.N. y 18 de la C.N.), procediendo sin más la desestimación de estos flamantes (cfr. art. 116 de la L.O.).

A su vez, tampoco se contextualizó de modo fáctico lo alegado por los testigos de que “Auren” fuera la manera en que, en el mercado, se denominaba a la sociedad T, por ende tal alegación por parte de los testigos en nada habilita a condenarla, ante las deficiencias fácticas y jurídicas develadas en esta instancia.

Solo a mayor abundamiento, nótese que, a fs. 23 obra transcripto el primer telegrama cursado a la coaccionada Auren y lo cierto es que allí se la síndica como licenciataria de la otra demandada –la figura como la real empleadora de la actora-, por lo demás en la extensión de toda la demandada nada se dice respecto de que esta sociedad fuera la empleadora de la actora, a poco que se aprecie que incluso se la



menciona de un modo diferente, más precisamente como “AUREN INTERNACIONAL”.

Por lo que, estas las deficiencias argumentales de la demanda, a mi modo de ver, revisten la suficiente gravedad como para imposibilitar responsabilizar a la coaccionada Auren Argentina S.A. Sumado a ello, véase que, en la queja también resulta ambigua su pretensión en tanto sostiene que ambas demandadas serían empleadoras de la actora (cfr. art. 26 y 29 de la L.C.T.) y por otro lado invoca normas para responsabilizarlas de modo solidario (cfr. art. 30 de la L.C.T.).

En este estado de cosas es dable recordar que, las obligaciones solidarias en materia laboral provienen siempre de la ley, siendo necesario que la parte exponga los hechos tendientes a demostrar la configuración de los supuestos atributivos de responsabilidad.

Por lo demás, véase que las anomalías apuntadas, necesariamente conllevan a que la coaccionada en cuestión no pueda ejercer su debida defensa, al carecer de argumentos de los que defenderse.

En suma, también en esta instancia advierto la inexistencia de fundamentos fácticos y jurídicos por parte de la demandante que avalen su pretensión de responsabilizar a la coaccionada no condenada en autos cuando la titularidad jurídica de la relación la tuvo la firma T P, S, Caride Fitte y Asociados; máxime que era carga de la demandante ella así haberlo efectuado en virtud de lo dispuesto por el art. 65 inc. 3), 4), 5) y 6) de la L.O.

Solo a mayor abundamiento, señalaré que las deficiencias argumentales y jurídicas en el escrito constitutivo del proceso tampoco puede ser subsanadas mediante la testifical receptada en la causa —tal como lo pretende la recurrente—, puesto que carecen de eficacia para acreditar hechos que no fueron oportunamente alegados y que por ello se encuentran al margen de los términos en los cuales quedó trabada la Litis (cfr. arts. 34 inc. 4 y 364 del CPCCN).

En consecuencia con todo lo aquí expuesto, no encuentro motivos para modificar este otro aspecto del decisorio de grado, por lo que dejo vertida mi propuesta de confirmar el rechazo de la acción seguida contra esta demanda (cfr. art. 726 y ccdtes., del Código Civil y Comercial de la Nación).

11. NUEVA LIQUIDACIÓN

Fecha de ingreso: 01/12/2011





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -

SALA V

Expte. N° CNT

Fecha de egreso: 26/12/2016

Nuevo Salario base: \$33.534,18.-

1) Indemnización por antigüedad (5 periodos)	\$167.670,90.-
2) Indemnización sust. preaviso (art. 232 de la L.C.T.)	\$ 67.068,36.-
3) Sac sobre rubro anterior	\$ 5.589,03.-
4) Integración mes de despido (art. 233 de la LCT)	\$ 5.408,73.-
5) Sac del rubro anterior	\$ 450,72.-
6) Vacaciones proporcionales 2016 (art. 156 de la L.C.T.)	\$ 28.168,71.-
7) Sac sobre rubro anterior	\$ 2.347,39.-
8) Sac proporcional (art. 123 de la L.C.T.)	\$ 16.767,09.-
9) Art. 80 de la L.C.T	\$ 100.602,54.-
10) Indemnización Fondo Nacional de Empleo	\$ 63.000.-
11) Art. 2 de la ley 25.323 (50% de rubros 1,2,3,4 y 5)	\$ 4.089,30.-
12) Indemnización por daño psíquico (material y moral)	\$ 800.000.-
13) Art. 2 de la ley 25.323 (50% de rubros 1,2,3,4 y 5)	\$ 29.186,53.-
1) Subtotal	\$ 1.290.349,30
1) Menos lo abonados al cese	-\$ 256.407,27.-
TOTAL	\$ 1.033.942,03

De este modo, el nuevo capital nominal de condena ascenderá a la suma de **\$1.033.942,03.-** (pesos un millón treinta y tres mil novecientos cuarenta y dos con tres centavos), el que devengará los intereses establecidos en la anterior instancia (ver considerando XIII), puesto que no merecieron cuestionamiento alguno ante esta alzada.

12. La solución propuesta implica adecuar la imposición de costas y regulación de honorarios de primera instancia (cfr art. 279 del C.P.C.C.N.) y proceder a su determinación en forma originaria, lo que torna abstracto el tratamiento de los recursos planteados en torno a estas cuestiones.

Ahora bien, en cuanto al tramo de la acción que no progresó habré de propiciar mantener tanto la imposición de costas por su orden, como también la cuantía de los emolumentos fijados en origen a su respecto.

Ello así en cuanto a las costas, atendiendo a las particularidades evidenciadas en la causa respecto de que la denominación “*Auren*” se relacionaba con la empleadora de la trabajadora, por lo que bien pudo considerarse asistida de mejor derecho para traerla a juicio, lo que me habilita a apartarme del principio objetivo de la derrota que dimana del art. 68 del ordenamiento adjetivo.



A su vez, las costas sobre el reclamo que recibió favorable andamiaje también las mantendré a cargo de la demandada vencida puesto que ha resultado perdidosa en lo sustancial del reclamo incoado (cfr. arg. art. 68 del C.P.C.C.N.).

Sentado ello, diré que me valdré de las normas arancelarias aplicadas en origen para efectuar las respectivas regulaciones de honorarios, habida cuenta que no fueron cuestionadas ante esta alzada.

Desde la perspectiva antedicha y teniendo en cuenta el valor del litigio discutido en autos, como la extensión y la calidad de las labores desplegadas, en las distintas etapas cumplidas —incluyendo lo actuado ante el Seclo— al patrocinio y representación letrada —en conjunto— de la parte actora y los de igual carácter de la demandada, como al perito ingeniero en sistemas, perito psiquiatra y perito contadora; les regularé por las tareas realizadas en origen en el 17%, 13%, 7%, 7% y 6%, respectivamente, del nuevo monto total de condena con sus pertinentes intereses.

En cuanto al pedido de limitación de la responsabilidad por el pago de las costas procesales requerido por la condenada (conf. art. 8 de la ley 24.432), corresponde su desestimación en este estado del proceso, sin perjuicio de lo dispuesto por el art. 277 de la L.C.T. (modificado por la citada norma) en relación con el prorateo que, eventualmente, podrá ser planteado en la etapa de ejecución.

13. En último término, las costas de alzada respecto de la acción que progresó se imponen a cargo de la ex empleadora, habida cuenta que resultó perdidosa en lo sustancial de los reclamos impetrados ante esta alzada (cfr. art. 68 del C.P.C.C.N.).

En tanto, por el tramo del reclamo rechazado contra la coaccionada Auren Argentina S.A., los gastos causídicos de esta instancia se imponen en el orden causado, bajo el entendimiento de que bien pudo la demandante considerarse asistida con mejor derecho a peticionar como lo hiciera (cfr. arg. del 2º párrafo del art. 68 del C.P.C.C.N.).

Ya para finalizar, regularé los honorarios de las representaciones letradas de las partes intervinientes en esta instancia —por toda la labor aquí desarrollada— en el 30% de lo que, en definitiva, les corresponda a cada una de ellas por sus labores en la sede anterior tanto sobre los porcentuales aquí determinados como sobre los montos fijos mantenidos (cfr. arts. 16 y 30 de la ley 27.423).

LA DOCTORA BEATRIZ E. FERDMAN manifestó:

Que por análogos fundamentos adhiere al voto del Sr. Juez de Cámara preopinante.





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -
SALA V

Expte. N° CNT

En virtud de lo que surge del acuerdo que antecede, **el TRIBUNAL RESUELVE:** 1°) Reducir el monto de condena a la suma de **\$1.033.942,03.-** (pesos un millón treinta y tres mil novecientos cuarenta y dos con tres centavos), con más los intereses fijados en origen; 2°) La demandada condenada deberá presentar nuevos certificados de trabajo conforme lo establecido en el considerando 9no. del primer voto; 3°) Imponer las costas de la instancia de grado y regular honorarios en la forma dispuesta en el considerando 12 del primer voto; 4°) Fijar los honorarios y las costas de alzada en la forma dispuesta en el considerando 13 del primer voto; 5°) Regístrese, notifíquese, cúmplase con el art. 1 de la ley 26.856 Acordadas C.S.J.N. 15/13 punto 4) y 24/13 y devuélvase. Con lo que terminó el acto, firmando los señores jueces por ante mí, que doy fe. Se deja constancia que la Dra. Andrea Érica García Vior no vota en virtud de lo dispuesto por el art 125 LO.

MNC

Gabriel de Vedia
Juez de Cámara

Beatriz E. Ferdman
Juez de Cámara

