



Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -
SALA V

Expte. n° CNT 62308/2017/CA1

SENTENCIA DEFINITIVA N° 85534

AUTOS: “CAMPOS, CLAUDIA C. LA DELICIA FELIPE FORT S.A. Y OTROS/DESPIDO.” (JUZGADO N° 27).

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Capital Federal de la República Argentina, a los 27 días del mes septiembre de 2021 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 oportunamente la Doctora BEATRIZ E. FERDMAN dijo:

I- Contra la sentencia de fs. 333/342 que admitió la demanda promovida por *Claudia Campos* contra las coaccionadas *La Delicia Felipe Fort S.A. y Sistemas Temporarios SA*, apelan las codemandadas en los términos y con los alcances que surgen de los memoriales, ambos incorporados en forma digital el 25/03/2021, replicados por la actora los días 26 y 31/3/2021, respectivamente.

II- Liminarmente corresponde memorar que la juez *a quo* concluyó que en el caso se encontró configurado el presupuesto de hecho previsto por el art. 29 LCT, toda vez que las accionadas no lograron justificar la eventualidad de las tareas de índole operativas que fueron asignadas a la actora, las que cumplió desde el 3 de abril de 2013 hasta el 15 de septiembre de 2015 con la intermediación de la firma *Talsium S.A.* y desde septiembre de 2015 lo hizo con la intermediación de *Sistemas Temporarios S.A.* hasta el distracto, el que se formalizó por decisión de la trabajadora, el 22 de marzo de 2017 condenando a ambas accionadas a abonar las indemnizaciones derivadas del despido, así como las previstas por los arts. 2 de la ley 25.323; 8 y 15 LNE. En cuanto al modo y fecha en que finalizó el contrato de trabajo, la magistrada *a quo* desestimó los planteos formulados por *Sistemas Temporarios* al alegar que la actora dejó de prestar servicios a partir del 2/1/2017 y que por ello la intimación cursada el 10 de marzo de 2017 resultó extemporánea, configurándose en el caso la situación prevista por el art. 241 *in fine* LCT. Asimismo en la instancia anterior se admitió el reclamo fundado en el art. 80 LCT, el pago de salarios adeudados y el agravamiento indemnizatorio contemplado por el art. 178 LCT, éste último en el entendimiento de que en el caso la accionada no desvirtuó la presunción que prevé la norma referida.

III- Tales conclusiones motivaron el recurso que interpone la codemandada *Sistemas Temporarios S.A.* que en concordancia con el articulado por *La Delicia Felipe Fort S.A.*, se proyectan sobre la decisión de grado en cuanto consideró configurado el supuesto del art. 29 LCT. En ese sentido, las accionadas coinciden en sostener que la actora fue contratada mediante una agencia de servicios eventuales habilitada por el Ministerio de Trabajo, cumpliendo con las formalidades legales a tales efectos, en el



marco de las necesidades eventuales que motivaron dicha contratación. Sostienen que el contrato de trabajo fue suspendido en los términos del art. 5 inc. a) del decreto 1694/06 y que tras esa suspensión no hubo una voluntad concurrente de las partes de continuar el vínculo, por lo que estima que el mismo finalizó conforme lo normado por el art. 241 in fine LCT. Se agravan asimismo por la condena que les fue impuesta en los términos del art. 80 LCT, sosteniendo al respecto que en autos constan los certificados que prevé la norma y que de ese modo, carece de sentido la doble entrega pretendida. Cuestiona la procedencia de los agravamientos indemnizatorios previstos por los arts. 8 y 15 de la Ley 24013 y la aplicabilidad al caso de la doctrina plenaria “Vázquez c. Telefónica”. Cuestionan la indemnización acogida conforme lo normado por el art. 182 LCT sosteniendo al respecto que al momento en que sucedió la presunta negativa de tareas no estaba en su esfera de conocimiento el estado de embarazo por el que atravesaba la accionante, quien hizo saber tal circunstancia recién dos meses después de la negativa de tareas aludida. Finalmente se agravan por la condena a abonar los salarios comprendidos entre enero y marzo de 2017, pese a que durante ese período la actora no prestó tareas.

Delineados de este modo los agravios bajo estudio, daré tratamiento de los mismos en forma conjunta, atento la convergencia de los cuestionamientos y para una mejor exposición de las cuestiones traídas a esta alzada.

Sentado ello, resulta que arriba firme e incuestionado ante esta instancia que la actora fue contratada por *Telsium SA* para prestar servicios en *La Delicia Felipe Fort S.A.* a partir del 3 de abril de 2013 y hasta el 13 de septiembre de 2015 y que a partir del 14 de septiembre de 2015 lo hizo a través de *Sistemas Temporarios S.A.* hasta el distracto, cuya modalidad contractual, así como la fecha y el modo de terminación son cuestionados en esta alzada.

Ello así, la primera cuestión a dilucidar consiste en determinar si tal como invocó la accionante en su escrito inicial, *La Delicia Felipe Fort S.A.* revistió desde el inicio de la relación laboral el carácter de empleadora real utilizando en forma directa su prestación en los términos dispuestos por el art. 29 párrafo 1° de la LCT o si, por el contrario, se trató de un vínculo laboral permanente discontinuo en el marco de lo normado por los arts. 29 bis y 99 LCT.

Sabido es, que conforme lo normado por el art. 77 de la LE las empresas de servicios eventuales sólo “*podrán mediar en la contratación de trabajadores bajo la modalidad de trabajo eventual*” lo que implica que el suministro de personal a la empresa usuaria debe ser “*para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano, o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento,*





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA V

(...) *Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador* “ (cfr. art. 99 LCT). Por otra parte el art. 72 de la LE prevé los presupuestos que deben cumplimentarse en los casos en que el contrato tenga por objeto atender exigencias extraordinarias del mercado.

En este orden de ideas, es dable señalar que el "art. 29 bis" LCT (art. 76 LNE) consagra la solidaridad de la usuaria respecto de todas las obligaciones nacidas del vínculo que la intermediaria establece con el trabajador contratado, aun cuando la contratación se hubiera efectuado para cubrir una exigencia eventual de aquélla. Siendo ello así, por imperativo legal, la contratación debe destinarse expresamente a cumplir servicios determinados de antemano como eventuales, sin perjuicio de la acreditación fehaciente de la necesidad objetiva y justificativa de la modalidad contractual referida, aun con la intermediación de una empresa de servicios temporarios inscripta en el registro que lleva el Ministerio de Trabajo, pues debe mediar, pues aun en esa hipótesis, debe existir una necesidad objetiva del proceso productivo que legitime la implementación de esa modalidad excepcional de contratación.

Cabe puntualizar asimismo que a la modalidad eventual de contratación, se encuentra regulada en el 3º párrafo del art. 29 y art. 29 bis, LCT y en los arts. 77 a 80, LNE, así como por el Decreto 1694/2006 -que derogó al decreto 342/92-. Ello así, constatado que la contratación se destina a cubrir exigencias extraordinarias de la empresa usuaria (cft. art. 6 dto. 1694/06), es un requisito la forma escrita (conf. arts. 69 y 72, Ley 24013), ya que es necesario que se le comunique fehacientemente al dependiente estas circunstancias, pues tal omisión podría generar en el dependiente expectativas de continuidad y de permanencia del vínculo.

Deviene relevante señalar que las pautas delineadas por el art. 6º del decreto 1694/2006 establece que *la empresa de servicios eventuales sólo podrá asignar trabajadores a las empresas usuarias, cuando los requerimientos de las segundas tengan por causa exclusiva alguna de las siguientes circunstancias: a) Ante la ausencia de un trabajador permanente, durante ese período (...) f) En general, cuando por necesidades extraordinarias o transitorias deban cumplirse tareas ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria.*

Desde esa perspectiva, el hecho de que las partes le atribuyan a la relación una naturaleza eventual, no la transforma en tal, sino en virtud de la calificación jurídica que se le arrogue, de acuerdo a la realidad de los hechos.

Se trata del “principio de realidad” que informa a la disciplina laboral y que exige al magistrado a tener en cuenta a la verdadera situación creada, más que a las



formas elegidas y es este el contexto conceptual en el que debe analizarse la naturaleza del reclamo incoado en autos.

En este orden de ideas, los argumentos ensayados por las demandadas tendientes a acreditar los requisitos previstos por las normas legales citadas no logran su cometido a poco que se aprecie que tampoco permiten colegir que la asignación de la actora a la empresa usuaria se hubiere debido a una “*situación de demanda extraordinaria y transitoria de mano de obra que justificaba este recurso (...)*”. Repárese que la postura defensiva asumida por las demandadas en sus respectivas contestaciones de demanda, las que se reiteran en esta alzada, no permiten vislumbrar la concurrencia de los supuestos fácticos contemplados por las normas indicadas, en orden a la necesidad de cubrir necesidades transitorias y eventuales del personal o realización de tareas extraordinarias, sumado a que la duración del vínculo superó los límites previstos en el inc. b) art. 72, Ley 24013 que autoriza la contratación de personal eventual a través de las empresas previstas en el art. 29 bis LCT (cft. art. 5 del decreto 1694/06) dispone que en los casos que la contratación tenga por objeto atender exigencias extraordinarias del mercado en el contrato deberá especificarse la causa que lo justifique, limitando la norma la temporalidad de su duración ya que dispone que el contrato no podrá exceder de seis meses en un año ni más de un año en un período de tres años, presupuestos que tal como se viene explicando no se encuentran cumplimentados en la causa.

Adviértase asimismo que en orden a la eventualidad de las tareas para las que fue contratada la actora, *La Delicia Felipe Fort SA* aludió a las circunstancias del mercado que incrementan la demanda de sus productos, situaciones que a su entender ameritaron la contratación bajo esta modalidad; así aludió a la calidad prececedera de la materia prima con la que fabrica sus productos, o a la mayor demandada en algunas épocas festivas del año y a la ausencia de trabajadores por circunstancias imprevisibles, realidades todas ellas que en verdad no logran evidenciar las exigencias extraordinarias o transitorias, ni la realización por parte de la accionante de actividades ajenas a las normales del establecimiento o al giro empresarial, extremos que no estimo acreditados ni aun teniendo en cuenta el porcentaje de ausentismo invocado, puesto que ese ausentismo no determinó la contratación de la actora conforme surge del contrato eventual adjuntado como prueba por *Sistemas Temporarios*, en los términos previstos por el art. 6 inc. a) del dec. 1694/06, mientras que *Sistemas Temporarios SA* ninguna precisión introdujo al respecto.

La actora, por el contrario, aportó los testimonios que corroboraron la postura del inicio; en efecto, resultan ilustrativas las declaraciones rendidas por *Rodolfo Vidal* (fs. 266/268); *Adriana del Carmen Rozo* (fs. 316); *Yesica Eloisa Elizondo* (fs. 317) y *Franco Jorge Idoeta* (fs. 318 y vta.), que coincidieron con la versión inicial al sostener que desde el comienzo del vínculo laboral, *Claudia Campos* realizaba tareas en la línea





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA V

de producción en igualdad de condiciones que el resto del personal permanente; los deponentes dieron cuenta del ausentismo que se produce todo el año como consecuencia de las temperaturas cambiantes en las que se prestan tareas y de sus relatos puede colegirse que en definitiva los trabajadores contratados como eventuales pudieron seriamente albergar expectativas de permanencia, teniendo en cuenta los acuerdos a los que los testigos *Idoeta* y *Vidal* refirieron, los que fueron celebrados por *La Delicia Felipe Fort S.A.* con la entidad sindical, asumiendo el compromiso de convocar a los trabajadores eventuales, todo lo cual, tal como lo advirtió claramente la magistrada *a quo*, desnaturalizan la modalidad de contratación implementada en la medida en que denotan la voluntad directa y explícita de la empresa usuaria de contratar personal bajo dicha modalidad, resultando un factor secundario la agencia que intermediará en dicho vínculo (cft. Art. 90 LO y art. 386 CPCCN).

Ello así, el contexto descripto es el que conduce a admitir la postura del inicio en la medida en que los deponentes permiten advertir que la actora prestó tareas de índole operativas inherentes a la actividad productiva de *La Delicia Felipe Fort*, bajo órdenes directas o indirectas de su personal, insertándose en su organización empresarial desde el 3 de abril de 2013.

En esta ilación, teniendo en cuenta que ninguna prueba se produjo en la causa tendiente a demostrar que *Sistemas Temporarios S.A.* actuó como real empleadora de la actora, los argumentos expuestos por *La delicia Felipe Fort SA* devienen desacertados, si se tiene en cuenta que ella era la única beneficiaria del trabajo respectivo, prestación que efectuó la trabajadora desde su ingreso en el año 2013 en su favor y que continuó de la misma forma hasta el distracto que se formalizó por decisión de la trabajadora en marzo de 2017.

En efecto, los elementos colectados en la causa permiten corroborar que la trabajadora prestó servicios en el establecimiento de *La delicia Felipe Fort* desde su inicio y bajo órdenes de su personal, realizando las mismas tareas operativas, manteniendo su inserción en la organización empresarial, para dirigirla y aprovecharse de su trabajo, asumiendo el carácter de real empleadora, más allá de que accionó mediante interpósitas personas que -en los hechos-, eran utilizadas para aparentar el rol de empleadoras formales.

Como correlato de lo expuesto, teniendo en cuenta que las intermediaciones sucesivas de *Talsium SA* y luego de *Sistemas temporarios S.A.* tuvo por causa la existencia del mismo contrato de trabajo, debe concluirse que no se trató de una típica contratación efectuada a través de una agencia de personal eventual, sino que quien era beneficiaria directa de los servicios interpuso en la relación de manera sucesiva dos empresas intermediarias, máxime cuando en el caso no se han acreditado las razones objetivas (art. 99, LCT y Decreto 1694/2006) que justificaran su intermediación, las



cuales en definitiva evidencian la existencia de un fraude pues se trató de un mero acto a los fines de fragmentar la antigüedad de la trabajadora y eludir las obligaciones laborales, pues existió continuidad de la relación laboral entre la actora y *La delicia Felipe Fort SA*, dando respuesta al octavo agravio que formula Sistemas Temporarios en su memorial recursivo.

Por ello, cabe concluir que La Delicia Felipe Fort S.A. revistió el carácter de empleadora real utilizando en forma directa la prestación de la accionante en los términos dispuestos por los arts. 14 y 29 párrafo 1° de la LCT, que como es sabido, contemplan la intermediación fraudulenta de personas y la hipótesis de provisión de mano de obra por un tercero a favor de una empresa principal para que ésta se sirva de los servicios del trabajador, aclarando que el contrato de trabajo prescinde de las formas frente a la evidencia incontrastable de los hechos, por lo que ninguna relevancia tienen las manifestaciones que pudieren haber realizados las partes de buena o mala fe para calificar sus relaciones cuando, como en el caso, quedó acreditado la configuración de los presupuestos previstos por los arts. 14 y 29 de la LCT antes citados.

Por los fundamentos expuestos, propicio confirmar la sentencia de grado en el segmento cuestionado.

IV- La fecha y el modo en que se extinguió el vínculo laboral complementan los agravios que formulan las accionadas y en este orden de ideas cabe memorar que en el inicio la actora adujo que mediante comunicación del 22 de marzo de 2017 formalizó el distracto ante *La Delicia Felipe Fort*, quien por su parte sostuvo que *Campos* dejó de prestar servicios a partir del 2/1/2017, alegando que el reclamo formulado por la actora el 10/03/2017, esto es, dos meses después de la última prestación de tareas, resultó extemporáneo, configurándose a su criterio la hipótesis contemplada por el art. 241 *in fine* LCT.

Vale recordar asimismo que *Sistemas Temporarios* coincidió con la restante codemandada al sostener que el contrato de trabajo fue suspendido en los términos del art. 5 inc. a) del decreto 1694/06 y que tras esa suspensión la actora no se presentó en la empresa ni tampoco intimó para que se le otorguen tareas en los términos del art. 5 inc. f) del decreto mencionado ni hubo una voluntad concurrente de continuar el vínculo, por lo que estima que el mismo finalizó conforme lo normado por el art. 244 *in fine* LCT.

En esta inteligencia y en atención a los fundamentos expuestos precedentemente; por aplicación del principio de continuidad del vínculo que rige para ambas partes de la relación laboral, (art. 10 LCT); en virtud del deber que se encuentra a cargo del trabajador, que es el de poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador, y la correlativa obligación en cabeza del empleador, consistente en el deber de ocupación en los términos del art. 78 LCT, resulta que, delineado el proceso probatorio, se vislumbra nítidamente la negativa de tareas que se formalizó mediante la suspensión del contrato





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA V

de trabajo que fue comunicada a la actora a partir del 31/12/2016 (cft. fs. 2 anexo 10599 reconocido por la actora a fs. 122 y vta.) y en ese contexto puedo afirmar que el tratamiento de los agravios reseñados deviene abstracto en la medida en que, no demostrada la eventualidad del contrato de trabajo, carece de sustento la invocación de su terminación en los términos del dec. 1694/2006.

En tales condiciones y toda vez que conforme lo dispuesto por el art. 78 ya citado la empleadora es quien debe garantizar la ocupación efectiva del trabajador, configurando este deber -junto con el pago de la remuneración- una de las principales obligaciones que la empresa tiene en el marco de la contratación, considero acreditado que la demandada incumplió con el deber de ocupación contenido en la ley lo que constituye una injuria de entidad suficiente para que el trabajador denuncie su contrato de trabajo en los términos de los arts. 242 y 246 de la LCT, debiendo la demandada cargar con las consecuencias de su obrar ilegítimo (cfr. art. 245 L.C.T).

V- Respecto a la procedencia del incremento indemnizatorio previsto por el art. 2 de la ley 25.323, las accionadas no rebaten el argumento de la juez *a quo* en orden al cumplimiento por parte de la trabajadora de los requisitos al que la norma en estudio supedita la viabilidad del concepto pretendido, lo que sella la suerte de la queja en sentido adverso al pretendido.

En efecto, la actora cursó la intimación en procura del pago de las indemnizaciones por despido arbitrario que por derecho le correspondían (ver telegrama 796211250 del 22/3/2017 - cft. informe correo fs. 133) y ante el resultado infructuoso de aquélla, debió recurrir a la instancia administrativa pertinente (Seclo) y luego a la judicial para obtener la satisfacción de su crédito, sin que ello importe la aplicabilidad del dispositivo legal de pleno derecho, sino que, en verdad, lo torna aplicable teniendo en cuenta que dicha disposición legal establece que: *“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 percibirlas, 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”.

Si bien la determinación de la justa causa del despido es en última instancia judicial, esta decisión es declarativa y, por ende, de efectos retroactivos al momento de la ruptura contractual. Por dicho motivo, en casos como el del *sub lite*, el derecho a las indemnizaciones pertinentes y sus accesorios como los intereses o los recargos resarcitorios como el establecido en el art. 2 de la ley 25.323 quedan subordinados a la



acreditación de la injuria invocada y todas las obligaciones se tornan exigibles retroactivamente sin que se configure el supuesto previsto por el segundo párrafo de la norma para eximir del pago de la multa en cuestión a la accionada.

En definitiva, por las razones expuestas, sugiero confirmar el decisorio apelado admitiendo el complemento normado por el art. 2 ley 25.323.

VI- Debe confirmarse la condena dispuesta con sustento en los arts. 8 y 15 de la ley 24.013 no solo porque la actora cumplió con el requerimiento establecido por el art. 11 de dicho cuerpo legal, introducido por la ley 25.345, que exige que la trabajadora intime la regularización y el adecuado registro al empleador (inc. a) y que además, remita a la AFIP copia del requerimiento dentro de las 24 horas hábiles subsiguientes a su concreción (inc. b), recaudos que se encuentran cumplimentados en la causa conforme surge de las constancias obrantes a fs. 126 y 127 e informe del Correo Argentino de fs. 133, sino porque en el caso se encuentran reunidos los presupuestos fácticos y jurídicos para su procedencia ya que está acreditado que el contrato de trabajo no se encontraba registrado por parte de su real empleadora, esto es *La Delicia Felipe Fort S.A.*

No obsta a lo expuesto que el vínculo laboral hubiera sido registrado por la firma *Sistemas Temporarios SA* pues, al respecto, resulta aplicable el Fallo Plenario 323 del 30/6/2010 “*Vázquez, María Laura c/ Telefónica de Argentina S.A. y otro s/ despido*” aplicable al caso de autos en cuanto estableció que “*Cuando de acuerdo con el primer párrafo del artículo 29 LCT se establece que el trabajador ha sido empleado directo de la empresa usuaria de los servicios procede la indemnización prevista por el artículo 8 de la ley 24.013 aunque el contrato de trabajo haya sido inscripto solamente por la empresa intermediaria*”.

Repárese que esta doctrina resulta de aplicación obligatoria en virtud de lo normado por el art. 303 del CPCCN cuya operatividad deviene insoslayable en virtud de la reciente sanción de la ley 27.500 (B.O. 10/1/2019) que derogó la ley 26.853 (a excepción de su art. 13) por lo que corresponde confirmar la sentencia de grado en este aspecto.

En efecto, era la empleadora *La Delicia Felipe Fort S.A.* quien debió cumplir con la obligación de registrar la relación de trabajo en el libro especial que con carácter obligatorio manda a llevar el art. 52 de la LCT, obligación que asimismo, se complementa con la impuesta por el art. 7 de la ley 24.013, la cual no solamente prescribe que la inscripción debe efectuarse en el citado libro, sino en los registros mencionados por el art. 18 inc. a) de la ley 24.013, todo lo cual en el caso, no se encuentra acreditado, dando respuesta a los agravios que al respecto plantean ambas codemandadas en sus respectivos escritos recursivos.





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA V

VII- Corresponde también confirmar la condena impuesta en los términos del art. 80 LCT así como la obligación de hacer puesta en cabeza de la real empleadora *La Delicia Felipe Fort S.A.*, pues era quien tenía la obligación de entregar los certificados de trabajo; de registrar la relación laboral desde el inicio de la vinculación así como pagar la remuneración y hacer los aportes correspondientes por ser, reitero, el empleador directo, real y único de la relación laboral, siendo irrelevante la registración por parte de *Sistemas Temporarios S.A.* a tales efectos.

Con respecto a la condena a la entrega de los certificados de trabajo y de acuerdo a lo expuesto precedentemente, acreditado en el caso que desde el inicio las partes estuvieron vinculadas por un contrato de trabajo que debe juzgarse a la luz de lo normado por el art. 29 primera parte de la LCT que contempla la hipótesis de la provisión de mano de obra por un tercero a favor de una empresa principal para que ésta se sirva de los servicios del trabajador, por lo que a *La Delicia Felipe Fort S.A.* (usuaria) se la consideró empleadora directa de la actora.

En virtud de ello, y en atención a la solidaridad establecida por los arts. 29 párrafo 2º y 14 LCT se estableció la responsabilidad solidaria entre la empresa prestataria y la receptora de los servicios respecto de la condena de autos.

El encuadre normativo dispuesto conlleva a la responsabilidad solidaria de ambas demandadas con relación a la entrega de los certificados previstos por el art. 80 LCT los que deberán ser confeccionados de conformidad con las pautas delineadas en este decisorio, puesto que el Art. 29 de dicho cuerpo normativo alude sin distinción alguna a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo y de la seguridad social, a poco que se advierta que el art. 29 citado prevé que “(...) cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social (...)” comprendiendo de tal manera la emisión de los certificados contemplados por el art. 80 citado, convirtiéndose la empresa usuaria en empleadora real frente a las obligaciones emergentes del vínculo laboral, obligación que también alcanza a la empresa *Solutions Group SA* al interponerse en la relación laboral existente entre las partes, confirmando en tales términos el decisorio cuestionado.

En atención a que en la causa quedó demostrado la falta de registro de remuneraciones, no resultaría factible que *La Delicia Felipe Fort SA* extienda la constancia sobre los mismos porque estos no fueron realizados. Por lo que la empleadora cumplirá con su obligación formal consignando en el certificado de trabajo que no ingresó esos fondos, con lo cual la trabajadora podrá presentarse ante la A.F.I.P. y denunciar esa conducta omisiva en los términos del art. 13 inc. a) de la ley 24.241 a fin de que dicho organismo ejecute los aportes y contribuciones impagos (cfr., Sala IV, S.D.



90.946, 21/11/2005 "*Kannemann Germán Ariel c/ Celina Mariano Martín y otro s/ despido*" y Sala IV, S.D. 92892 del 19/12/2007 "*Spini, Stella Maris c/ CITAP S.A. s/ despido*").

En lo que respecta al agravio articulado por Sistemas temporarios en orden a las astreintes impuestas al empleador por la entrega extemporánea de las certificaciones que contempla la norma señalada la queja es prematura por cuanto lo decidido en materia de sanciones conminatorias es provisional, no causa estado y puede ser dejado sin efecto o reajustado en su momento, si mediare cumplimiento o razones atendibles a juicio de quien las ordenara (conf. art. 804 del Código Civil y Comercial y art. 37 del C.P.C.C.N.)

En definitiva al no haber cumplido con la obligación de hacer contenida en el art. 80 de la LCT con los datos verídicos de la relación laboral y dado que la actora cumplió con el recaudo formal impuesto por dicha norma, corresponde confirmar la sentencia de grado también en este aspecto, dando debida respuesta a los agravios articulados por las demandadas en sus respectivos memoriales recursivos.

VIII- A fin de dar respuesta al octavo agravio que plantea *Sistemas Temporarios SA* y al séptimo que articula *La Delicia Felipe Fort*, donde ambas coaccionadas cuestionan la sentencia de grado respecto de la condena a abonar los salarios correspondientes a los meses de enero y febrero y proporcional marzo de 2017, es dable señalar que el art. 103, LCT define a la remuneración como la "contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo". La extensión del concepto queda revelada por el propio art. 103 en la medida en que considera que la misma es debida aun cuando no se presten servicios, si la fuerza de trabajo es puesta a disposición del empleador, circunstancia que en el caso se encontró configurada, de acuerdo a las consideraciones expuestas en el capítulo IV de este pronunciamiento.

En tales condiciones, propicio confirmar la sentencia de grado en el segmento cuestionado.

IX- Asimismo, auspicio confirmar la sentencia de grado en cuanto admitió el reclamo por indemnización especial prevista en el art. 178 de la L.C.T., ya que la dependiente cumplió con los requisitos de la ley cuando avisó a su principal su estado de embarazo, circunstancia que fue notificada mediante comunicación del 10/3/2017 (Cd 7962216645) aceptada por la demandada mediante respuesta postal del 16/63/2017 (Cd 90373274), quedando a su cargo el requerirle o no la entrega del certificado respectivo o constatar la veracidad de tal estado.

De modo que en el supuesto de autos, encontrándose la trabajadora dentro del período de protección legal, la indemnización del art. 182 LCT deviene insoslayable, máxime cuando en el *sub lite* la accionante acreditó el incumplimiento contractual que le imputó a la demandada y, a pesar de la intimación efectuada a la empleadora para que procediera a asignar tareas y a registrar correctamente el contrato de trabajo, la





Poder Judicial de la Nación

**CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO -
SALA V**

empleadora mantuvo su postura al decir que no existía ningún incumplimiento laboral por parte de la empresa, motivo por el cual, encontrándose la trabajadora en el período de protección legal, corresponde presumir que efectivamente el despido obedeció a la maternidad, teniendo en cuenta que frente a la intimación fehaciente formulada por la trabajadora para que cesara en esa actitud, la accionada mantuvo su conducta injuriosa por lo que corresponde confirmar la condena dispuesta por la indemnización prevista en el art. 182 LCT.

X- No encuentro razones para apartarme de lo resuelto en primera instancia en materia de costas, pues la parte demandada ha resultado vencida en su totalidad, por lo que propicio su confirmación, siempre teniendo en cuenta el principio objetivo de la derrota contenido en el art. 68 del Código Procesal.

Asimismo, no habrá de prosperar la queja de las accionadas en torno a la regulación de los honorarios fijados en la instancia anterior, pues en atención al mérito y extensión de la labor desarrollada por los profesionales que intervinieron durante el trámite en primera instancia y conforme surge de las pautas arancelarias vigentes, aquélla no resulta elevada.

XI- Siguiendo el mismo criterio, sugiero imponer las costas de alzada solidariamente a cargo de las codemandadas (conf. art. 68 C.P.C.C.N.) y regular los honorarios de las representaciones letradas intervinientes en esta instancia en el 30% de lo que, en definitiva, le corresponda a cada una de ellas por sus labores en la sede anterior (ley 27.423).

EI DOCTOR GABRIEL DE VEDIA manifestó: que por análogos fundamentos adhiere al voto de la Sra. Juez de Cámara preopinante.

En virtud de lo que surge del acuerdo que antecede, **el TRIBUNAL RESUELVE:**
1º) Confirmar la sentencia de primera instancia en todo lo que fue materia de recursos y agravios, incluso en lo que respecta a las costas y honorarios allí determinados; 2º) Costas y honorarios en ambas instancias conforme lo propuesto en el considerando VIII del primer voto de este acuerdo; 3º) 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. La Doctora Graciela Liliana Carambia no vota (art. 125 LO).

Beatriz E. Ferdman
Juez de Cámara

Gabriel de Vedia
Juez de Cámara

