

JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO N° 35

EXPEDIENTE NRO. 19528/18

AUTOS: “OTRERA, LUCIA BELEN -5- C/ ACC GROUP S.A. Y OTRO S/DESPIDO”

SENTENCIA DEFINITIVA N° 16.636

Buenos Aires, 09 de abril de 2026.-

Y VISTOS:

Estos autos en los cuales **OTRERA LUCIA BELEN** promueve demanda contra **ACC GROUP SA** y contra **YPF SA**, por despido, en estado de dictar sentencia.

1. Relata la actora en su demanda que comenzó a trabajar bajo relación de dependencia el día **22/08/16** en la categoría ADMINISTRATIVA B conforme CCT 130/75. Sostiene que sus tareas consistían en la atención a clientes de YPF SA sobre productos que comercializaba y ofrecía la empresa YPF. Señala que su jornada se desarrollaba de lunes a viernes de 14 a 20 hs. con dos francos semanales.

Refiere que el 02/03/2018 la despidió con causa mediante la entrega de una copia de la carta documento. La copia de la carta documento que disponía la extinción de la relación laboral dispuso: *“atento grave injuria consistente en fraudulento desvío de puntos Serviclub, su responsabilidad y autoría/participación con perjuicio económico hacia cliente y grave daño empresarial a su empleador consideramos roto vínculo su exclusiva culpa art. 242LCT. Liquidación final a su disposición y certificados en plazo de ley...”*

Señala que rechazó tal comunicación mediante telegrama del 05/03/2018, negó los hechos imputados y –además- intimó a su empleadora y a la YPF SA –como responsable solidaria- al pago de las indemnizaciones, la entrega de los certificados y a la correcta registración de su categoría laboral, pues refiere que se encontraba registrada como AYUDANTE cuando su real categoría era la de ADMINSTRATIVA B y al pago de diferencias salariales, entre otras intimaciones (v. fs. 7/8).

Rechaza la causal invocada por la demandada y solicita, en definitiva, que se haga lugar a las indemnizaciones derivadas del despido incausado, partidas salariales y demás rubros que incluyó en su sentencia.-

2. Corrido el pertinente traslado de ley, a fs. 124/143 contesta demanda YPF SA. Opone excepción de falta de legitimación pasiva y prescripción.

Sostiene que contrató los servicios de telemarketing por una campaña específica a ACC GROUP SA. Refirió que dicho servicio fue prestado entre el 01/10/16 y el 30/09/19 conforme contrato. Refiere que quien se desempeñó como empleadora de la actora siempre fue ACC GROUP SA.



Sobre el despido, afirma que en febrero de 2018 detectó operaciones sospechosas en la asignación de los beneficios del programa de fidelización de clientes SERVICLUB, por lo que se procedió a informar la irregularidad al contratista. Refiere que se verificó que con el usuario de la actora se asignaron puntos de beneficios (kilómetros) en dos tarjetas. Tales puntos pueden ser canjeados por premios.

Explica la operatoria del fraude y rechaza la solidaridad pretendida por la actora.

Ofrece prueba y solicita el rechazo de demanda con costas.

3. El 14/08/18 se tuvo por no contestada la demanda por **ACC GROUP SA.** por extemporánea.

Recibida la causa a prueba, quedaron los autos en estado de dictar sentencia.

Y CONSIDERANDO:

I.- Que en atención a los términos en que se encuentra trabada la litis, en primer lugar, destaco que, sin perjuicio de la situación procesal en la que se encuentra incusa la codemandada **ACC GROUP SA,** las negativas formuladas por la otra codemandada respecto de los hechos que son comunes a todos los accionados benefician aún a aquellos que se encuentran incursos en una situación de rebeldía procesal.

Por otro lado, en atención a la fecha de la extinción de la relación laboral y de la interposición de la demanda corresponde desestimar la excepción de prescripción articulada por la codemandada (art. 256 LCT).

Pongo de relieve que en la causa se produjo prueba informativa a Correo Argentino (fs. 183) y Mercado Libre (fs. 199/201).

Por otro lado, se produjeron peritajes informático (fs.230/256) y contable (29/06/24).

Asimismo, comparecieron a prestar declaración testimonial, a instancias de la parte actora, GONZALO EMANUEL AVILA el 16/10/2019 (fs. 264) y RUGGIERO y SANTUCHO con fecha 08/02/202.

Pues bien, antes de realizar el análisis de la cuestión controvertida en autos, destaco, en este sentido, que claramente el art. 242 de la LCT dice: Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente Ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso".

El despido es el acto unilateral por el cual el empleador extingue el contrato de trabajo y presenta los siguientes caracteres:



.- es un acto unilateral del empleador porque la extinción del contrato se produce por su sola voluntad.

.- es un acto recepticio, pues adquiere eficacia a partir del momento en que el acto entra en la esfera del conocimiento del destinatario.

.- es un acto extintivo, los efectos del contrato cesan para el futuro. De ahí que no pueden invocarse hechos posteriores para justificar la medida.

El despido es una causa genérica de disolución del contrato de trabajo y rige respecto de todo tipo de contrato, cualquiera sea la duración pactada. Para su existencia no se requiere una causa justificada. Pero la mera subjetividad del empleador alcanza para separar al trabajador de la empresa, más no para liberar a ésta del pago de las indemnizaciones. Fernández Madrid - Amanda Caubet "Ley de Contrato de trabajo comentada". Comentario al art. 242, Páginas 123/124 y sgtes.

Para la justificación del despido se requiere que la medida sea:

a) proporcionada a la falta o incumplimiento del trabajador (arts. 67 y 242 LCT). La falta cometida por el trabajador debe tener tal gravedad que razonablemente apreciada no consienta la continuidad del contrato;

b) contemporánea al conocimiento por el empleador de la falta que invoca. El lapso que transcurra entre ese conocimiento y la comunicación de despido no debe exceder del razonablemente necesario conforme las circunstancias del caso para reunir los elementos de juicio y tomar la decisión. Este lapso es muy variable: a veces el conocimiento de la falta es inmediato y a veces la investigación para comprobar los hechos y responsabilidades lleva un tiempo.

c) no viole el principio de non bis in idem.

Si el empleador ya sancionó al trabajador (por ejemplo, le aplicó una suspensión) no puede después despedirlo por ese mismo hecho.

Para poder encuadrar un despido con justa causa, la injuria debe ser todo acto u omisión de una de las partes del contrato que afecta intereses legítimos de la otra, o como dicen ACKERMAN Y DE VIRGILLIS (Configuración de la injuria laboral LT. t. XXX. pág. 685) es todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes que lesione el vínculo contractual.

En lo que tratamos dicha injuria debe ser una gravedad tal que destruya los fundamentos de las relaciones obrero-patronales y “resulte incompatible con su carácter”.

La injuria laboral ha superado la idea de ataque o perjuicio para ser considerada como tal cuando al incumplimiento de las obligaciones impide la prosecución del contrato, por atacar la normal convivencia de las partes.

Quien alega un hecho como justa causa de despido, no solo debe probarlo sino, además, precisarlo, para otorgar al sentenciante de los elementos necesarios para que le permitan efectuar una adecuada valoración de los mismos.

El Juez al dictar sentencia debe hacerlo de conformidad con lo alegado y probado por las partes (“sententia debet esse conformis libello”, “ludes iudicare debet secundum allegata”), resulta ser imperativo del propio interés de los litigantes la alegación (“carga



de la afirmación”, “carga de negación”) y posterior acreditación (“carga de la prueba”) en el curso del proceso, de los hechos controvertidos que resulten trascendentes al mismo: es decir, de los hechos constitutivos, impeditivos, modificativos o extintivos del derecho (art. 896 Cód. Civ.), en que los contendientes sustentan sus pretensiones.

El despido será justificado o no en función de pautas legales muy estrictas, que se vinculan a la falta de cumplimiento por parte del trabajador a sus obligaciones legales.

Es el empleador quién debe probar la existencia de una causa justificada. Esto es lo que habitualmente se denomina “injuria”. Si no lo hace, debe pagar la indemnización.

Robar, agredir físicamente o verbalmente (al empleador o a un compañero), falsear documentos (como certificados médicos), mentir sobre hechos graves y/o cualquier otra situación que tenga suficiente entidad/gravedad y por la cual ya no pueda ser sostenible el vínculo laboral, será una causal justificada de despido, en tanto y en cuanto pueda serle imputable esa responsabilidad a una de las partes (del empleador al empleado o viceversa).

Esta causal suele mencionarse genéricamente como “pérdida de confianza”, y tiene su razón de ser (justificación) en el hecho de que el empleador, ya no puede estar tranquilo ni confiado en su empleado, la relación está rota y ya no puede repararse. No olvidemos que la relación de empleo es a más de un contrato de trabajo una relación entre personas, y debe basarse en principios fundamentales como son el respeto mutuo, la confianza, la buena fe, etc. Todos sabemos, que en otro tipo de relaciones interpersonales (amistad, sociedad, matrimonio, etc) hay situaciones que ya no tienen retorno.

Es en este tipo de casos – situaciones irreversibles- en las cuáles se justificaría el despido, si el responsable ha sido el trabajador, no tendrá derecho a indemnización, en cambio si la responsabilidad es del empleador, deberá abonar la indemnización del art 245 de la LCT.

Pero quien debe calificar la falta, sin lugar a dudas es el Juez.

Conforme el artículo 242 de la LCT cada una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.- Constituye justa causa o injuria el incumplimiento grave de deberes contractuales propios de la relación de trabajo. Es un ilícito (grave) contractual.- López – Centeno-Fernández Madrid, Ley de contrato de trabajo, T. II, p. 1187.-

La Jurisprudencia ha dicho: “La aplicación de las disposiciones de un reglamento interno –que tipifica las situaciones susceptibles de ser sancionadas mediante el despido- es ineficaz para excluir la potestad-deber funcional del juez de apreciar en definitiva sobre la procedencia de la denuncia del contrato de trabajo que le atribuye expresamente el art. 242, párr. 2do. LCT.” (CNAT, Sala VIII, 16/7/2004, Olivera Silvia L c. Distribuidora de Confecciones Johnson’s Ltda.). “El despido constituye la máxima sanción prevista para el contrato de trabajo, por lo que en casos en que el incumplimiento reúne menor gravedad debe acudir, en orden a la tutela del principio de proporcionalidad que toda sanción debe tener respecto de la falta cometida, a la aplicación de una sanción disciplinaria de menor entidad y no a la disolución del



contrato de trabajo.” (CNAT, Sala II, 28/12/1995 Llampá de Asato, Haidee c. Ferrucci SA). “Según el art. 242 LCT, la valoración del incumplimiento contractual que justifique la denuncia del vínculo debe ser efectuada solamente por los jueces, teniendo en consideración las circunstancias previstas en el norma, por lo que resulta improcedente justificar la medida en una cláusula del contrato suscripto por las partes que contemplaba el escaso rendimiento del trabajador como causal justificante de la disolución del vínculo.” (CNAT, Sala X, 10/8/200, “González José c. Orígenes AFJP SA”); “Para valorar el incumplimiento de un trabajador a los efectos de denunciar el contrato de trabajo, debe considerarse el carácter de la relación y las circunstancias fácticas del caso -en el caso, la delicada naturaleza de las funciones cumplidas por el actor quien manejaba grandes sumas de dinero- que objetivamente permitan concluir que se ha violado la buena fe, diligencia y fidelidad prevista en los arts. 62, 63, 84, 86 y conc. LCT, lo cual importa la pérdida de confianza laboral y habilita la ruptura del contrato de trabajo por culpa del empleado”. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 23/12/2004. Parolin, Jose C. c. Cubana de Aviación S.A. DT 2005 (mayo), 655. La Ley Online.-

La causa justa debe ser claramente explicitada en el aviso de despido: Si no existe un incumplimiento actual por parte del trabajador, no puede justificarse la extinción del vínculo en faltas disciplinarias anteriores.- Los antecedentes de conducta desfavorables anteriores no bastan para justificar la cesantía sino se acredita la existencia de un incumplimiento actual sancionable.- Mateo, Fernando Miguel c/ Productos Farmacéuticos Dr. Gray SA s/despido, CNAT, Sala II, 29/03/06

Los Autores Dicen: La denuncia del contrato de trabajo (despido) es el acto jurídico unilateral de una de las partes que pone fin a la relación de trabajo. La denuncia puede ser motivada o inmotivada. Es motivada cuando se funda en algún hecho o circunstancia que la ley determina a ciertos efectos (por lo general, indemnizatorios) y es inmotivada o arbitraria cuando no se hace valer ningún motivo legal como fundamento.- López – Centeno – Fernández Madrid, Ley de contrato de trabajo, T II, p. 1186.- Lo Importante: Dentro de las denuncias motivadas existe la siguiente distinción: * Justa causa o injuria -art. 242 LCT- * Abandono del trabajo -art. 244 LCT- -

Para que el despido tenga justa causa debe existir una inobservancia de las obligaciones de alguna de las partes de tal entidad que configure injuria. Por lo tanto, no cualquier incumplimiento de una obligación contractual justifica el despido. Teniendo en cuenta los principios generales del derecho del trabajo y el principio de continuidad y estabilidad en el empleo, así como el principio de buena fe, el párr. 1º del art. 242 LCT limitó las posibilidades al determinar que “una de las partes podrá hacer. consienta la prosecución de la relación”

El despido para ser justificado o con justa causa, debe observar el comportamiento disvalioso del trabajador el cual debe ser grave e impeditivo de la relación laboral, la que no podría proseguir ni aun a título provisorio y/o experimental (Cfr. CAPON FILAS, Rodolfo, Derecho del trabajo, Librería Editora Platense, La Plata, 1998, p. 815 y ss.).

La injuria es definida como un grave incumplimiento de las obligaciones y los deberes de conducta propios del vínculo laboral que, por su trascendencia, no permite la prosecución de la relación. La conducta de quien dispone el despido por una injuria debe reunir los requisitos de proporcionalidad, causalidad y oportunidad.



Además, para que la conducta del trabajador constituya injuria debe ser significativa en su cuantía, extenderse en su duración y ser intencional; la demostración fehaciente de estas circunstancias la debe efectuar el empleador mediante un análisis comparativo del trabajador en el tiempo.

Pacífica jurisprudencia ha dicho; “La ley no establece en forma casuística las relaciones que autorizan al empleador a disolver la relación por causa de la conducta del trabajador, sino que utiliza una fórmula genérica, de larga data, que recurre a la calificación de la conducta condicionante del despido justificado. De tal manera, la Ley de Contrato de Trabajo (art.242), acogiendo una firme corriente jurisprudencial, exige que la conducta del trabajador que autorice el distracto sea injurioso y tenga una gravedad tal que no consienta la prosecución de la relación laboral.”Maciel, Osvaldo y/u otro c/LIMPIOLUX Norte S.A. s/Acción Común”-Sentencia N° 05/03- de fecha 17/02/03;

Sentado todo lo expuesto, y toda vez que la parte actora alegó que el vínculo se extinguió por despido con causa invocado por la demandada, corresponde –ante todo– analizar la comunicación rescisoria.

En tal sentido, el art. 243 L.C.T. exige que el despido con causa se comunique por escrito y con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda, vedando su posterior modificación en juicio. De allí se sigue que la comunicación rescisoria delimita el marco fáctico sobre el cual debe versar la prueba y dentro del cual ha de emitirse la sentencia.

En este orden, observo que la comunicación entregada a la actora reza: *“atento grave injuria consistente en fraudulento desvío de puntos Serviclub, su responsabilidad y autoría/participación con perjuicio económico hacia cliente y grave daño empresarial a su empleador consideramos roto vínculo su exclusiva culpa art. 242LCT. Liquidación final a su disposición y certificados en plazo de ley...”*

Tal comunicación rescisoria –a mi juicio– no cumple con los recaudos establecidos en el art. 243 de la LCT, pues no detalla circunstancias de tiempo y lugar que le permitieran a la actora ejercer su legítimo derecho de defensa. No puede desprenderse de la notificación cuándo ocurrió el hecho imputado, cómo se realizó la supuesta maniobra, cuántos puntos habrían sido desviados ni a quién. Lo anterior invalida la causal esgrimida por la demandada.

Por lo demás, y solo por abundar, si bien no desconozco que de la pericia informática surge que se realizaron desvíos de puntos desde el usuario de la actora, las demás pruebas producidas en la causa apuntan a que la autoría de tales hechos fue atribuida a otro empleado de la empresa codemandada y no se ha logrado demostrar que la demandada haya realizado una investigación interna a los efectos de averiguar si la actora participó de forma directa o tuvo conocimiento de tal situación. Puntualmente, remarco, el testigo AVILA refirió que otro empleado utilizó el usuario a la actora para el desvío de puntos (art. 377 CPCCN).

En razón de lo anterior, encuentro que el despido directo cursado por la demandada no se encontró ajustado a derecho y por ello el reclamo de la actora debe prosperar.



III. Liquidación (conforme pericia contable)

Ingreso: 07/06/2017

Egreso: 03/03/2018

MRNH 13.006,94

Antigüedad (1) 13.006,94

Preaviso (1) 13.006,94

Sac Preaviso 1.083,91

Integracion Mes Despido 12.139,81

Sac Integracion 1.011,65

Días Marzo 2018 867,13

VNG 2017 7.283,89

Sac VNG 606,99

Sac Prop 2.203,95

Vac Prop 2018 1.560,83

Sac Vac 130,07

Total: \$52.902,11

Por otro lado, la parte actora reclama la aplicación del art. 2º de la ley 25.323 y el art. 80 de la LCT. Al respecto, corresponde señalar que tales sanciones han sido expresamente derogadas por los artículos 99,100 de la Ley 27.742 (Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos), norma vigente al momento del dictado de esta sentencia.

Las referidas disposiciones tienen carácter claramente sancionatorio, (v. CNAT Sala I Expte N° 29.645/06 Sent. Def. N° 85.429 del 26/3/2009 “León Hakimian, Margarita c/ Embajada de la República Argelina Democrática y Popular s/despido”; CNAT Sala II Expte N°14.643/04 Sent. Def. N° 95.402 del 16/11/2007 « Ronconi, Carlos Antonio c/ Meyl S.A.) y por lo tanto deben ser analizadas a la luz de los principios generales aplicables en materia sancionatoria, en particular, el de la ley más benigna (artículo 2 del Código Penal, aplicable por analogía).

Este principio impone que, en caso de que una nueva norma suprima o reduzca una sanción, debe aplicarse dicha norma más favorable aun respecto de hechos anteriores a su entrada en vigencia. En tal sentido, la Ley 27.743, al eliminar las multas reclamadas, resulta de aplicación inmediata y más benigna para el empleador demandado (v. en igual sentido sentencia de la Sala X de la Cámara del Trabajo de la Provincia de Córdoba en autos “Orellano Miguel Angel c/ M.A. Comercial SRL – Ordinario Despido del 23/07/24).

Asimismo, incluso prescindiendo del principio mencionado, lo cierto es que la derogación expresa del régimen sancionatorio impide la subsistencia de la norma habilitante que permitiría imponer tales sanciones, ya que el derecho sancionatorio exige la



existencia de una disposición legal vigente al momento de decidir. En ausencia de norma legal que habilite la condena, no puede el juzgador suplir dicha omisión recurriendo a leyes expresamente derogadas.

A mayor abundamiento, la doctrina legal sobre derechos adquiridos exige que se trate de situaciones jurídicas consolidadas bajo la vigencia de la norma anterior, lo que no es el caso aquí, ya que la imposición de estas sanciones requiere —además de los hechos— un pronunciamiento judicial posterior y la vigencia de la norma sancionatoria, lo cual no se verifica actualmente. El trabajador no tiene un derecho adquirido a la aplicación de una sanción que requiere ley habilitante para su imposición, es decir no se puede alegar que hay un derecho adquirido a que se le aplique una sanción derogada si no hay una sentencia firme dictada mientras esa sanción estaba vigente. Por todo lo expuesto, corresponde rechazar los rubros mencionados.

En cuanto al reclamo de daños y perjuicios por el Seguro La Estrella corresponde desestimarlos puesto que tal rubro no fue reclamado de conformidad con el art. 65 de la LO.

IV.- Omito analizar el resto de la prueba por no ser esencial para la dilucidación de las actuaciones, pues tal como ha dicho la Corte Suprema de Justicia de la Nación, ha sentado criterio el juzgador no está obligado a ponderar una por una y exhaustivamente todas las argumentaciones y pruebas agregadas a la causa, sino sólo aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones, ni aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones, ni a analizar todas las cuestiones y argumentos utilizados que, a su juicio, no sean decisivos (Conf CSJN, 29.4.70, La Ley 139-617, 27.8.71, La Ley 144-611 y citas jurisprudenciales en “Código Procesal...Morello, Tº II – C, Pág. 68 punto 2, Editorial Abeledo Perrot; art. 386, última parte, del Código Procesal).

V. En cuanto a la solidaridad de YPF SA considero que debe ser desestimada, ello toda vez que la parte actora no ha logrado demostrar que las tareas que realizaba para su empleadora formaban parte de la actividad normal específica y propia de la codemandada.

En tal sentido, la CSJN ha sostenido en la causa en la causa “Payalap, Marcelo Adrián c/ Sernaglia, Raúl y otro s/ reclamo” del 29/08/2019 que no puede efectuarse una desmesurada extensión del ámbito de aplicación del artículo 30 de la LCT de un modo que su texto no consiente, desnaturalizando su contenido al asignarle un significado que excede inaceptablemente sus fines.

Por tales motivos, propicio desestimar la demanda contra YPF SA.

VI.- En materia de intereses, por imperio del principio de igualdad ante la ley establecido en el art. 16 de la Constitución Nacional y de conformidad con lo decidido por la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en la sentencia del 17/03/26 en los autos caratulados: “Mendiguren, Maximiliano Hernán c/ Lavadero Torino S.A. s/Despido” corresponde la aplicación de lo establecido en el art. 276 de la ley 20.744, modificado por el art. 54 de la ley 27.802 publicada en el B.O. con fecha 06/03/2026. En tal sentido, la mencionada norma dispone: “Actualización y repotenciación de los créditos laborales por depreciación



monetaria. Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados por la variación que resulte del Índice de Precios al Consumidor (IPC) - Nivel General, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), con más una tasa de interés del tres por ciento (3%) anual, desde que cada suma sea debida y hasta el momento del efectivo pago”.

Consecuentemente, propongo que, desde la exigibilidad del crédito (03/03/2018), el capital de condena sea actualizado por la variación que resulte del IPC- Nivel General, elaborado por el INDEC, con más una tasa de interés del 3% anual, desde que cada suma sea debida y hasta su efectivo pago.

VII.- Las costas se impondrán a cargo de la demandada vencida (conf. art. 68 CPCCN). Con relación a la acción entablada contra YPF SA serán impuestas en el orden causado (conf. art. 68 CPCCN, 2º Parr.).

VIII.- Para regular los honorarios tendré en cuenta el monto del litigio, mérito, importancia y éxito de los trabajos realizados, como así también lo normado por la Ley 21.839 (art. 38 L.O.) , concords. Ley 24.432 y 27.423 y que comprenderá la totalidad de los trabajos realizados. Las sumas correspondientes a los honorarios que se regularán deberán ser abonadas dentro del quinto día de firme la presente y para el caso de incumplimiento en su oportuno pago llevarán intereses (conf. Art. 768 del C. Civil y Comercial) a las tasas resultantes del Acta CNAT 2658. Asimismo y en caso de tratarse de responsables inscriptos, deberá adicionarse a las sumas fijadas en concepto de honorarios de los letrados y peritos actuantes en autos el impuesto al valor agregado, que estará a cargo de quien debe retribuir la labor profesional.

Por todo lo expuesto, constancias de autos y fundamentos legales de aplicación, **FALLO:** 1) Hacer lugar a la demanda y condenar a **ACC GROUP SA** a abonar a **OTRERA LUCIA BELEN**, dentro del quinto día de notificada y mediante depósito de estilo, el monto de condena que asciende a **CINCUENTA Y DOS MIL NOVECIENTOS DOS CON 11/100 (\$52.902,11)**, suma que en la oportunidad prevista por el art. 132 L.O. y desde que cada suma fue debida y hasta su efectivo pago, llevará la tasa de interés dispuesta en el considerando respectivo. 2) Imponer las costas a cargo de la demandada vencida. 3) Rechazar la demanda entablada contra YPF SA con costas en el orden causado. (conf. art. 68 CPCCN); 4) Regular los honorarios de la representación letrada de la parte actora en 15 UMA, de YPF SA en 12 UMA y de ACC GROUP SA en 10 UMA por la representación y patrocinio letrado, en forma conjunta y por todo concepto, incluidas sus actuaciones ante el S.E.C.L.O; Asimismo, regular los honorarios del perito contador e ingeniero en 3 UMA para cada uno de ellos.-

Cópiese, regístrese, notifíquese, cúmplase y oportunamente, previa citación fiscal e integrada la tasa de justicia, archívese.

