



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 16

SENTENCIA DEFINITIVA NRO.: 15.722

EXPEDIENTE Nº: 11.881/2019

**AUTOS: “MEDINA GABRIELA DAIANA c/ CAT TECHNOLOGIES
CUSTOMER EXPERIENCES S.A. y OTRO s/ DESPIDO”**

Buenos Aires, 30 de octubre de 2025.

USO OFICIAL

Y VISTOS:

Las presentes actuaciones que se encuentran en estado de dictar sentencia, de las cuales surge que:

I.- Gabriela Daiana Medina inicio demanda contra Cat Technologies Customer Experiences S.A. y Telecom Personal S.A. persiguiendo el cobro de la suma y por los conceptos que indicó en la liquidación que practicó en su escrito inicial, con más sus intereses y costas, requiriendo además la entrega de los certificados previstos por el art. 80 de la L.C.T.

Manifestó que el 04.03.2013 ingresó a prestar servicios para Cat Technologies Customer Experiences S.A., entonces denominada Comdata Argentina S.A., firma dedicada a prestar servicios de *call center* a otras empresas y que desde mediados de 2015 realizó tareas de analista *senior*, correspondientes a la categoría administrativa E del C.C.T. 130/1975, que consistían en efectuar escuchas, monitorear las llamadas para corroborar la calidad de la atención y detectar las anomalías en las llamadas auditadas, reemplazando a su superior en caso de ausencia, todo ello relacionado con la comercialización de equipos y servicio de telefonía móvil que ofrecía Telecom Personal S.A. a sus clientes, de lunes a viernes de 08:30 a 17:30 horas, con una mejor remuneración devengada de \$ 28.303,83 mensuales.

Explicó que fue incorrectamente calificada como administrativa B, categoría que ocupaban los operadores telefónicos, con menor responsabilidad y jerarquía, y que incluso percibió una remuneración inferior a la de los operadores telefónicos Daiana Noelia Robledo Molina y Sr. Félix Eduardo Giménez Gómez, quienes realizaban tareas de menor relevancia e importancia como operadores de venta de planes y equipos de telefonía móvil para Telecom Personal S.A. y tenían una carga horaria de 30 horas semanales, inferior a la suya, no obstante lo cual entre agosto de 2016 y julio de 2017 percibieron un salario básico superior, lo que importó una discriminación salarial en su perjuicio.

Señaló que el 16.12.2018 la empleadora Cat Technologies Customer Experiences S.A. disolvió el contrato de trabajo alegando como causal la



pérdida de confianza, imputándole no haber informado a sus superiores ni al control de gestión la detección de un fraude cometido por la operadora Antonella Lencina el día 04.10.2018, hecho que calificó como un caso aislado, cuando la auditoría realizada durante el mes de noviembre de 2018 había revelado que la citada empleada había cometido quince fraudes, consistentes en brindar un menor valor no veraz sobre los productos y luego cargar en el sistema sin autorización importes mayores, accionar en el que incurrieron otros 87 operadores, lo que generó la responsabilidad directa de la empresa y afectó la relación comercial con el cliente, motivo por el que la empleadora fue pasible de severas penalidades económicas. En sus despachos del 28.12.2018 negó los hechos que se le atribuyeron e impugnó la causal de despido, sostuvo que nunca fue informada de las supuestas faltas invocadas ni se le brindó posibilidad de descargo e intimó el pago de la liquidación final, indemnizaciones por despido, diferencias remuneratorias por deficiente categorización y discriminación remuneratoria, así como la entrega de los certificados de trabajo.

Sostuvo que las accionadas abusaron de la figura de subcontratación y delegación prevista en el art.30 L.C.T., puesto que fue contratada para hacer tareas de analista de calidad de los operadores telefónicos que realizan la atención al cliente y la venta de los productos que comercializa la empresa Telecom Personal S.A., quien se aprovechó directamente de los frutos de su trabajo, a quien considera responsable solidaria, por lo que solicitó el progreso de la acción intentada en todas sus partes.

II.- Conferido el traslado pertinente a los fines previstos por el art. 68 de la L.O. (texto según art. 37 de la ley 24.635), Telecom Argentina S.A. se presentó en calidad de sociedad absorbente de Telecom Personal S.A. y contestó la demanda mediante la presentación que quedó glosada a fs. 87/108vta., negó de manera detallada los hechos allí expuestos, especialmente la fecha de ingreso, jornada, tareas, categoría, remuneración denunciadas, así como las irregularidades, discriminación salarial y la responsabilidad solidaria que se invoca.

Sostuvo que no fue titular de la relación laboral y que la actora fue dependiente de Cat Technologies Customer Experiences S.A., para la que prestó servicio como analista de calidad en el *call center* y en la sede de su empleadora, quien le abonó sus remuneraciones, brindó herramientas de trabajo, supervisó y coordinó sus tareas, que resultan ajenas al servicio de telefonía celular que su parte presta como actividad normal y específica, con personal y estructura propios, por lo que impugnó la liquidación reclamada y solicitó el rechazo de la demanda, con costas.

III.- En la misma oportunidad procesal, Cat Technologies Customer Experiences S.A., antes denominada Comdata Argentina S.A., contestó la demanda mediante escrito agregado a fs. 138/161, negó pormenorizadamente los hechos expuestos en la presentación inicial, en especial, que la actora estuviera incorrectamente





Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 16

USO OFICIAL

categorizada, que percibiera haberes inferiores a personal de menor jerarquía y jornada, las tareas descriptas al demandar, que la causal de despido resulte inexistente o arbitraria y que no se le hubiere brindado oportunidad de brindar un descargo.

Reconoció la fecha de ingreso, la carga horaria y funciones de analista en el sector de calidad del *call center* que explota; explicó que por cada cliente se forma una campaña, a la que se asigna una cantidad determinada de operadores telefónicos y -en relación con ello- uno o más supervisores, entre los que se encontraba la actora, como encargada de supervisar que se cumplieran los objetivos solicitados por las empresas que contratan sus servicios y el correcto desempeño de los *telemarketers*, a cuyo fin sus funciones consistían en analizar, a través de escuchas telefónicas realizadas al azar, la atención de los operadores y preparar informes que elevaba a su superior, la Srta. Johanna Quiroga, que revista en la categoría pretendida por la demandante y quien debía controlar los informes que confeccionaba la actora, para luego reportar las anomalías que se detectaran a la jefa de calidad, Sra. Gabriela Tanuri, que dependía de la gerencia de la empresa.

Sostuvo que, como supervisora, la actora debía auditar llamadas y detectar los fraudes que pudieran cometer los operadores, sin que tuviera personal a cargo y sin que nunca reemplazara a su superior, por lo que sus tareas se hallaban comprendidas en la categoría de administrativa B del C.C.T. 130/1975, no obstante lo cual su parte abonó a la accionante un bono que elevó su retribución global por encima de la correspondiente a la categoría de administrativa E que reclama. Agregó que los trabajadores Robledo Molina y Giménez Gómez no fueron supervisados por la actora y pertenecían a un sector diferente, quienes estuvieron encuadrados en la categoría administrativa C debido a que, además de su función como operadores y en tres horas por día adicionales a su jornada de treinta horas semanales, realizaban tareas de *controller* interno en virtud de lo cual efectuaban reportes sobre las condiciones de trabajo al sector de recursos humanos hasta febrero de 2017, por lo que no existe el paralelismo entre ambas posiciones que se denuncia en la demanda.

En cuanto al distracto, aseveró que a causa de un reporte presentado en noviembre de 2018 por la *team leader* Romina Piedrabuena al supervisor de campaña Pablo Chanampa, se advirtió la concreción de fraudes en diversas operaciones de su equipo, por lo que se llevó a cabo una auditoría dirigida por la jefa de calidad Gabriela Tanuri para revisar las operaciones, a raíz de lo cual se detectó que los operadores de atención al cliente engañaban a los clientes suministrando información falsa, pues informaban un valor menor sobre determinados productos y servicios, para luego cargar la gestión en el sistema con un precio mayor, a su valor real, sin autorización alguna y



cuando no debían hacerlo, lo que involucró a 87 operadores y 379 fraudes en un período de tres meses.

Destacó que la propia actora reconoció que su función era auditar llamadas, detectar los fraudes que pudieran llegar a cometerse y la calidad de la atención de los operadores; sostuvo que la cantidad de irregularidades constatadas supera el mero error y denota que la actora cumplió su tarea negligentemente y sin eficacia, ya que se verificó que durante un mes no advirtió 15 fraudes cometidos por una operadora que supervisaba, con el agravante que, cuando se le requirieron explicaciones, consideró que se trataba de un caso aislado y que esas operaciones se le habían pasado por alto, lo que pudo llevar a la ruptura del vínculo comercial con su principal cliente.

Sostuvo que depositó en la cuenta sueldo de la actora \$ 45.600 en concepto de liquidación final y que la actora no retiró los certificados de trabajos que estaban a su disposición; impugnó la liquidación reclamada, opuso defensa de prescripción respecto de las diferencias remuneratorias reclamadas, impugnó la liquidación pretendida, solicitó el rechazo de la demanda y la imposición de costas a la parte actora.

IV.- Cumplida la instancia prevista por el art. 94 de la L.O., la demandada Cat Technologies Customer Experiences S.A. presentó su memoria escrita digitalmente, por lo que las actuaciones se encuentran en condiciones de dictar sentencia.

Y CONSIDERANDO:

I.- En atención a los hechos alegados y controvertidos, las partes corrían con la carga procesal de acreditar las circunstancias fácticas en las cuales fundaron sus pretensiones y defensas (art. 377 del C.P.C.C.N.).

II.- No se encuentra controvertido que el distracto operó mediante despido con expresión de causa por el empleador, comunicado mediante CD 924867917 AR notificada el 27.12.2018 (v. demanda, contestación de demanda e informe del Correo Argentino de fs. 278/283), donde se imputó a la demandante no haber informado a sus superiores ni al control de gestión la detección de un fraude cometido por la operadora Antonella Lencina el día 04.10.2018, hecho que la actora calificó como un caso aislado, cuando la auditoría realizada durante el mes de noviembre de 2018 había revelado que la citada empleada había cometido quince fraudes, consistentes en engañar a los clientes al informarles un valor menor de los productos comercializados y luego cargar en el sistema los importes reales, que resultaban mayores, incumplimiento en el que también incurrieron otros 87 operadores, lo que generó la responsabilidad directa de la empresa, afectó la relación comercial con el cliente y motivó que la empleadora fuera





Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 16

pasible de severas penalidades económicas, hecho que consideró configurativo de una pérdida de confianza que no admitía la prosecución del vínculo.

A mi juicio, la comunicación del distracto no satisface debidamente la exigencia del art. 243 de la L.C.T., en cuanto establece que el despido por justa causa dispuesto por el empleador deberá comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato, pues más allá de haberse indicado la fecha en que se habría detectado una supuesta irregularidad por parte de una operadora cuya labor debía auditar la actora, no se especificó cuál habría sido en concreto la comunicación en la que se habría llevado a cabo el pretense hecho, como así tampoco cuáles habrían sido los restantes 14 casos en que se habría comprobado similar irregularidad.

Más allá de lo dicho, la accionada no produjo prueba alguna tendiente a comprobar los hechos invocados como causantes de la pérdida de confianza en que basó la disolución del vínculo, pues fue negligente en la producción de la prueba testimonial que ofreció (v. audiencias de los días 24 y 28.06.2022), no adjuntó a la causa informe alguno sobre la pretensa auditoría realizada y tampoco propuso prueba pericial contable sobre el particular (v. fs. 160/vta.), por lo que solo cabe considerar que el despido dispuesto carece de justa causa en los términos de los arts. 242 y 243 de la L.C.T. y debe ser indemnizado en los términos de los arts. 232, 233 y 245 de la L.C.T.

III.- Relativo a la categoría de trabajo, Romera (v. audiencia del 24.05.2022), quien fue jefe del área de capacitación, declaró que desde el año 2015 la accionante se desempeñó como analista de calidad, realizaba auditorías de las llamadas de los operadores, hacia *coaching* y dictaba capacitaciones; precisó que trabajaba de lunes a viernes de 8:30 a 17:30 horas y que formaba parte del equipo de Marcela Maldonado (supervisora de calidad) y Gabriela Tanuri (jefa del área de calidad); recibían órdenes del personal de ambas demandadas; agregó que la actora tenía la categoría de administrativa B tanto al prestar tareas tanto como representante como fue analista. En cuanto a Giménez Gómez y Robledo Molina, admitió no conocerlos personalmente, pero que sabía eran operadores telefónicos que generaron controversia en el lugar de trabajo porque realizaban las mismas tareas que los operadores pero percibían salarios de otras categorías, ya que cobraban más o menos como un supervisor.

En la misma audiencia, Mannino, con juicio pendiente, demostró carecer de mayor conocimiento de los hechos, ya que cuando intentar brindar razón de sus dichos, refirió que declaraba de acuerdo a lo que la testigo entendía y en más de una ocasión aclaró no hallarse segura de lo que decía, lo que resulta coherente con el hecho que la testigo afirmó trabajar desde las 16:00 horas, de modo que en el mejor de los casos compartía con la actora una hora y media por jornada cuatro veces a la semana, ya

USO OFICIAL



que la testigo tenía libres los días lunes. Sobre Giménez Gómez y Robledo Molina señaló que eran agentes de ventas, afirmó que los veía trabajar, pero sobre su horario aseveró que estaban “un poco a la mañana y un poco a la tarde”; afirmó que estuvieron desde mediados de 2016 hasta el año siguiente y que tenían sueldos más elevados que otros operadores.

Maldonado (v. audiencia del 01.06.2022) indicó que desde el año 2015 la demandante era analista de calidad, la testigo era la jefa del equipo y se encargaba de auditarlo; las tareas de la accionante consistían en auditar llamadas y controlar que se cumplieran con los procesos de Telecom; sostuvo que trabajaba de lunes a viernes de 8:30 a 17:30 horas y que todos los analistas figuraban en la categoría administrativo B que no correspondía a las tareas de un analista de calidad; señaló que Giménez Gómez y Robledo Molina realizaban tareas como el resto de los operadores pero poseían categoría de administrativo C, ingresaron en 2016 y para 2017 ya no estaban en la empresa.

El mismo día, Suárez, con juicio pendiente, declaró que la actora era analista de calidad y con el correr del tiempo fue haciendo tareas de *senior*, auditaba a los operadores, capacitaba y hacia *coaching* a los operadores; prestaba servicios de lunes a viernes de 8:30 a 17:30 horas. Respecto de Giménez Gómez y Robledo Molina afirmó que ingresaron el 1º de agosto de 2016 y que hacían tareas de operadores, pero cobraban como supervisores; señaló que el sueldo que la actora estaba en la categoría de administrativa B, pero que al realizar tareas de analista tenía mayor responsabilidad que los operadores.

Estas declaraciones fueron impugnadas por las accionadas (v. presentaciones de los días 30.05.2022 y 06.06.2022).

IV.- Sobre la evaluación de la testimonial, no es ocioso recordar que, como señala Devis Echandia (“Teoría General de la Prueba Judicial”, Ed. 1981, pág. 122 y ss.), constituye requisito esencial para la eficacia probatoria del testimonio que éste incluya la llamada “razón del dicho”, es decir las circunstancias de tiempo, modo y lugar que tornen verosímil el conocimiento de los hechos por el testigo, así como la ocurrencia misma de las circunstancias que refiere. Por lo demás, no basta que en dos o más testimonios haya acuerdo sobre un hecho, requiriéndose además la coincidencia sobre esas tres circunstancias, siempre que resulte cómo y por qué los deponentes tuvieron ocasión de conocerlas, cabe destacar que la fuerza probatoria material del testimonio depende de que su análisis integral, efectuado de acuerdo con los principios generales de la sana crítica, autorice a formar convicción sobre los hechos que interesan al proceso (ob. cit., T. II, págs. 247 y ss.; en igual sentido, C.N.A.T., Sala II, “Stancato, María T. y otro c/ Jotafi Computación Interactiva S.A.”, sentencia definitiva nro. 69.168 del 22.11.1991).





Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 16

USO OFICIAL

Asimismo, el material probatorio debe ser apreciado en su conjunto, mediante la concordancia o discordancia que ofrezcan los distintos elementos de convicción arrimados al proceso, y aunque las declaraciones de testigos que individualmente consideradas pueden ser objeto de reparos, revelarse débiles o imprecisas, en muchos casos se complementan entre sí de tal modo que, unidas, pueden llevar al juez a convencerse de la veracidad de los hechos expuestos por las partes, o bien constituir indicios que, apreciados en su conjunto, por su número, precisión, gravedad y concordancia, de acuerdo con las reglas de la sana crítica y la naturaleza del conflicto, produzcan convicción acerca de circunstancias fácticas relevantes para la decisión del litigio.

Aunque no paso por alto que Suárez y Mannino se encuentran comprendidas en las generales de la ley, pues se hallaban en juicio contra las accionadas por similares hechos que los debatidos en la causa, lo cierto es que al contestar la demanda Cat Technologies negó de manera enfática que a la actora correspondiera la categoría de administrativo E, pero paralela y ambiguamente admitió que a cada “campana” se asignan operadores y, dependiendo de su cantidad, “se designan uno o más *supervisores*, entre los que se encontraba la actora, los que se encuentran encargados de coordinar las acciones del grupo de agentes, supervisando que se cumplan los objetivos solicitados por la empresas que contratan el servicio de *call center*” (v. fs. 143vta.), para luego ratificar que “Como supervisora ... la actora debía auditar llamadas” (v. fs. 144vta.).

Lo precedentemente expuesto no deja margen de duda en cuanto a que las denominadas tareas de analista de calidad que desempeñó la actora exceden las meramente administrativas descriptas en el art. 6º inc. b) del C.C.T. 130/197 y en verdad importaban el ejercicio de una supervisión sobre las tareas que se cumplen en un sector (campana) de una sección (Operaciones), lo que lleva a calificarla como administrativa E o encargada de segunda según el art. 6º inc. e) del convenio, conforme la definición del puesto contenida en el art. 12 del C.C.T. 130/1975 y conduce a admitir el reclamo relativo a las diferencias remuneratorias fundadas en la errónea categorización.

Al respecto, la prescripción opuesta por la empleadora (v. fs. 158vta.), cuya consideración fue diferida para esta instancia (v. fs. 181), debe ser desestimada, pues la actora intimó concretamente el pago de las aludidas diferencias (v. despacho del 28.12.2018, fs. 67 e informe del Correo Argentino obrante a fs. 283), lo que suspendió el curso de la prescripción por el término de seis meses (cfr. art. 2.541 del Código Civil y Comercial), a lo que se añadió parcialmente la suspensión del plazo por el inicio de la instancia conciliatoria previa por el término de seis meses (cfr. art. 7º de la ley 24.635 y art. 257 de la L.C.T.; C.N.A.T. en Pleno *in re* “Martínez, Alberto c/ Y.P.F.



S.A. s/ Part. Accionariado Obrero”, Plenario N° 312 del 06.06.2006), lo que tuvo lugar el 15.02.2019 (v. acta de fs. 4), es decir, hasta el 15.08.2019.

De tal modo, habida cuenta que la demanda fue iniciada el 09.04.2019 (v. cargo de fs. 34vta.), es claro que ninguno de los períodos objeto de reclamo (diciembre de 2016 a diciembre de 2018, v. fs. 25vta.) superó el plazo de dos años previsto por el art. 256 de la L.C.T.

V.- En cuanto a la discriminación agitada, de principio advierto que los hechos invocados no refieren -en concreto- a una motivación discriminatoria determinada por cuestiones de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o gremial, ni a otra condición social o personal.

Por el contrario, estimo que la cuestión planteada se vincula más estrictamente con la garantía de trato igual, que lo que prohíbe es el trato que concede a alguno lo que en algunas circunstancias se le niega a otros (cfr., “Vázquez Vialard, Antonio, “La Responsabilidad en el Derecho del Trabajo”, pág. 222 y sig.), ponderándose la igualdad relativa y proporcional en el caso concreto (cfr. Katz, Ernesto, “El principio del tratamiento igual de los iguales, en iguales circunstancias, en el Derecho del Trabajo”, D.T. 1961, pág. 5), sin que nada impida otorgar trato diferente a quienes están en situaciones distintas, a condición que el distingo no resulte arbitrario.

En tal sentido, se ha resuelto que para poder invocar trato desigual en los términos del art. 81 de la L.C.T. necesariamente el pretendiente debe demostrar que se encuentra en una razonable igualdad de circunstancias (cfr. C.S.J.N., “Fernández, Estrella c/ Sanatorio Güemes S.A.”, T.S.S. 1988, pág. 975; id. C.N.A.T., Sala II, “Castillo Gladis c/ Medicus S.A. de Asistencia Médica y Científica s/ Diferencias de salarios”, sentencia definitiva nro. 89.246 del 19.04.2001).

Desde tal perspectiva, más allá de lo declarado por los testigos reseñados, existen dos circunstancias que impiden considerar que la actora se hallara en similares condiciones que Giménez Gómez y Robledo Molina.

En efecto, los propios deponentes, que indicaron que éstos revistaban en la categoría de administrativo C y que realizaban tareas de operadores, las que no se corresponden con las de la demandante.

Por otra parte, del detalle de remuneraciones efectuado por el perito contador se desprende, sin hesitación, que tanto Giménez Gómez y Robledo Molina no solo percibían la retribución correspondiente a su mayor categoría, sino que el salario devengado en el período bajo análisis fue el correspondiente al puesto de administrativo C (\$ 13.235,53 hasta diciembre de 2016 y \$ 14.007,60 a enero de 2017; v. pericia contable fs. 305/321, acuerdos colectivos del 17.03.2016 y 19.10.2016, sus respectivas homologaciones, Resoluciones S.T. N° 62/2016 y 743/2016 y escalas salariales remitidas por la entidad sindical del sector a fs. 286/294), en ambos casos por el





Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 16

desempeño de una jornada completa hasta enero de 2017 y desde allí hasta sus respectivos egresos (abril y julio de 2017) importes menores debido a que pasaron a cumplir una jornada parcial de 30 horas y como administrativos B.

Lo expuesto deja en evidencia que, contrariamente a lo declarado por los testigos, los Sres. Félix Eduardo Giménez Gómez y Daiana Noelia Robledo Molina percibieron una retribución superior debido a que se hallaban encuadrados en una categoría convencional superior y cumplían una jornada completa, lo que obsta a considerar que en el caso se hubiera vulnerado la garantía de trato igual contemplada por el art. 81 de la L.C.T., por lo que -sin perjuicio de lo decidido en el Considerando anterior- la equiparación salarial reclamada no será de recibo.

VI.- En cuanto a los demás conceptos reclamados, cabe precisar que:

a) Las diferencias remuneratorias devengadas con motivo de la incorrecta calificación de la actora como empleada administrativa categoría B, cuando debió ser encuadrada como administrativo categoría E, entre diciembre de 2016 y hasta noviembre de 2018 ascienden a la suma de \$ 124.125 (cfr. pericia contable, fs. 304, no impugnada en cuanto a su corrección aritmética).

Del importe informado se dedujo la diferencia correspondiente al mes de diciembre de 2018, que será considerada junto con la liquidación final a fin de evitar la duplicación de conceptos.

Si bien el principio de conglobamiento por instituciones contemplado por el art. 9º de la L.C.T. llevaría a deducir el total percibido por la actora, en el caso particular no debe ser considerado lo devengado por el concepto “bono”, pues se trata de un adicional voluntario establecido por la empleadora que no se vinculaba con la categoría de revista, sino que -conforme expuso al contestar la demanda- constituía un premio destinado a los integrantes del sector calidad que cumplieran presentismo perfecto y hubieran cumplido un objetivo de llamados auditados por mes.

b) La liquidación final por días trabajados e indemnización por vacaciones no gozadas con más s.a.c., liquidada por un total neto de \$ 45.600 fue depositada en la cuenta sueldo de la demandante, al igual que el s.a.c. del segundo semestre de 2018 por \$ 12.176 (v. informe del Banco Francés a fs. 251/255), lo que debe ser considerado como un pago a cuenta (arg. art. 260 de la L.C.T.)

c) La sanción reclamada con sustento en el art. 1º de la ley 25.323 no prosperará, pues no se ha configurado irregularidad registral alguna.

En efecto, el art. 1º de la ley 25.323 complementa el sistema sancionatorio previsto por los arts. 8º a 10 y 15 de la ley 24.013 con el objeto de penalizar el trabajo total o parcialmente clandestino, comprendiendo los supuestos de

USO OFICIAL



inexistencia de registro e inscripción falsa, incompleta o incorrecta del vínculo en relación a la verdadera fecha de ingreso o al real salario percibido, con lo que la ley también pretende evitar la evasión en que incurre el empleador que no registra o registra falsamente una relación de trabajo en perjuicio del dependiente. Tales situaciones no se configuran cuando el trabajador se encuentra registrado y la irregularidad sólo consiste en que se le asignó una calificación profesional menor o se le abonaban salarios menores a los que correspondían, a lo que cabe agregar que ninguna de las normas mencionadas previó como comportamiento indebido la irregularidad en la inscripción de la categoría o el pago insuficiente del salario, en tanto se trata de materia sancionatoria, deben regir pautas interpretativas estrictas y no cabe acudir a la analogía en perjuicio del sancionado (en igual sentido se expidió la Sala II de la Excma. Cámara *in re* “Galeazzi Bailon, Laura Mariana y otro c/ Visa Argentina S.A. y otro s/ Despido”, sentencia definitiva nro. 95.011 del 29.05.2007 respecto del registro del vínculo por un tercero, con argumentos que suscribo y estimo enteramente aplicables a la especie), por lo que la multa del artículo 1º de la ley 25.323 ha de ser desestimada.

d) La actora intimó el pago de las indemnizaciones derivadas del distracto, debió litigar para obtener el reconocimiento de su derecho y no advierto motivo para eximir a la accionada del pago de la sanción prevista por el art. 2º de la ley 25.323 o para morigerar su cuantía, por lo que el concepto será admitido en el equivalente al 50 % de las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 de la L.C.T.

e) La accionante dio cumplimiento a la intimación exigida por el art. 80 de la L.C.T. (incorporado por el art. 45 de la Ley 25.345) en la forma prevista por el art. 3º del dec. 146/2001 como se desprende de la carta documento que remitiera el 08.03.2019 (v. fs. 280 y 283) y si bien la accionada manifestó que puso a disposición la documentación reclamada en la comunicación del distracto, los instrumentos que acompañó a la causa no reflejan las reales circunstancias del vínculo (v. fs. 128, 129/130 y 132/136), por lo que la obligación no puede considerarse satisfecha y el concepto debe prosperar.

f) La sanción conminatoria prevista en el art. 132 bis de la L.C.T. (incorporado por el art. 43 de la Ley 25345) no prosperará, pues su procedencia se encuentra supeditada a que se hubieren retenido los aportes enunciados por la primera parte de la norma y que no se los hubiere ingresado total o parcialmente al organismo al cual estaban destinados, lo que en el caso aparece descartado por el informe remitido por la A.F.I.P., que dio cuenta del regular cumplimiento del deber como agente de retención (v. fs. 272/274).

g) En cuanto al daño moral, lo expuesto en cuanto a la inexistencia de trato discriminatorio y violación al principio de trato igualitario basta para desestimar esta partida.





Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 16

USO OFICIAL

VII.- Para determinar el importe de los rubros que se diferirán a condena, en primer lugar corresponde señalar que la asignación denominada “no remuneratoria” es de notoria condición de retributiva del trabajo realizado, pues se estableció que el importe acordado correspondía al trabajador de jornada completa y se abonaría en forma proporcional al tiempo de trabajo si se cumpliera una jornada inferior a la legal o convencional; también podía ser compensada con incrementos salariales otorgados *a cuenta de futuros aumentos* y se estableció que las contribuciones especiales destinadas a la entidad sindical y a la obra social del sector se determinarían en forma proporcional a la asignación no remunerativa percibida por cada trabajador, condiciones en las que resultan de aplicación las consideraciones vertidas por la Excm. Corte Suprema de Justicia de la Nación en los casos “Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A.” (causa P.1911.XLII, sentencia del 01.09.2009) y “González, Martín Nicolás c/ Polimat S.A. y otro” (causa G.125.XLII, sentencia del 19.05.2010), en cuyo mérito cabe concluir que tales sumas son, jurídicamente, salario y como tal deben ser consideradas, careciendo de relevancia que los convenios que las establecieron hayan obtenido homologación por parte de la autoridad administrativa del trabajo, ya que la directiva de la ley es terminante respecto de la invalidez de la cláusula y la intervención de la autoridad de aplicación, en los términos del artículo 4º de la ley 14.250, no obsta a su revisión ulterior por parte del órgano jurisdiccional respectivo (cfr. C.S.J.N., “Zunino, Héctor René y otros e/ Telefónica de Argentina S.A.”, Recurso de hecho, causa CSJ 55/2010, 46-Z, sentencia del 11.12.2014, donde el Tribunal remitió a los fundamentos del dictamen del Procurador Fiscal del 26.02.2014).

Por consiguiente, debe fijarse la remuneración de la demandante a partir de la correspondiente a la categoría de administrativa E del C.C.T. 130/1975 para una trabajadora que prestó servicios en un régimen de jornada completa con un básico de \$ 24.882,49, adicional por antigüedad de \$ 1.244,12, presentismo por \$ 2.177,22 (v. fs. 303) y el “bono” por \$ 1.700 (devengado mensual, normal y habitualmente, de acuerdo con el importe percibido en los últimos dos meses de la relación, v. fs. 302), por lo que corresponde fijar la base de cálculo de los rubros a diferir a condena (art. 56 de la L.C.T. y art. 56 de la L.O.) en la suma de \$ 30.003,83 que constituye la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada, a la vez que satisface el criterio de normalidad próxima (cfr. C.N.A.T., Sala II, “Vyhňak, Leonardo c/ Productos Roche S.A. s/ Despido”, sentencia definitiva nro. 91.798 del 26.06.2003, id. C.N.A.T., Sala VII, “Rodríguez, Antonio c/ H.S.B.C. Bank Argentina”, sentencia del 22.02.2008).

VIII.- En consecuencia de lo expuesto precedentemente, la demanda prosperará por los rubros y montos que a continuación se indican:



Indemnización por antigüedad (art. 245 L.C.T.; \$ 30.003,83 x 6 períodos)	\$ 180.022,98
Indemnización sust. Preaviso (art. 232 L.C.T.; \$ 30.003,83 x 2 meses)	\$ 60.007,66
S.A.C. sobre rubro anterior	\$ 5.000,64
Integración mes de despido (art. 233 L.C.T.; \$ 30.003,83 / 31 x 3 días)	\$ 2.903,60
Vacaciones no gozadas 2018 (art. 156 L.C.T.; \$ 30.003,83 / 25 x 21 días) + s.a.c.	\$ 27.303,48
Diferencias salariales (diciembre 2016 a noviembre 2018)	\$ 124.125,00
Diciembre 2018 (\$ 30.003,83 / 31 x 28 días)	\$ 27.100,23
S.A.C. prop. 2º semestre y s/ integr. (\$ 30.003,83 / 12 x 6 meses)	\$ 15.001,91
Art. 2º ley 25.323 (\$ 180.022,98+\$ 60.007,66+\$ 2.903,60=\$ 242.934,24 x 50%)	\$ 121.467,12
Art. 80 de la L.C.T. (\$ 30.003,83 x 3 períodos)	\$ 90.011,49
Subtotal	\$ 652.944,11
Percibido (\$ 45.600 + \$ 12.176)	\$ 57.776,00
Total	\$ 595.168,11

Las Actas C.N.A.T. 2.764 y 2.783 han sido descalificadas por la C.S.J.N. en las causas “Oliva, Pablo Omar c/ COMA S.A. s/ Despido” (causa CNT 23403/2016/1/RH1, sentencia del 29.02.2024) y “Lacuadra, Jonatan Daniel c/ DIRECTV Argentina S.A. y otros s/ Despido” (causa CNT 49054/2015/1/RH1, sentencia del 13.08.2024) y el Acta C.N.A.T. 2.788 ha dejado sin efecto la anterior sin establecer pauta alguna, por lo que cabe atenerse a las tasas establecidas mediante Actas C.N.A.T. N° 2.600, 2.601, 2.630 y 2658 del 07.05.2014, 21.05.2014, 27.04.2016 y 08.11.2017.

Por consiguiente, al importe total de \$ 595.168,11 que se difiere a condena se le adicionará, desde que cada parcial fue debido y hasta su efectivo pago, un interés equivalente a la tasa activa efectiva anual vencida, cartera general diversa del Banco de la Nación Argentina (cfr. art. del 767 del Cód. Civil y Comercial, Actas C.N.A.T. N° 2.600, 2.601, 2.630 y 2.658 del 07.05.2014, 21.05.2014, 27.04.2016 y 08.11.2017, respectivamente y lo resuelto por la C.S.J.N. en la causa “Banco Sudameris c/ Belcam S.A. y otra”, Fallos 317:507).

Los intereses precedentemente establecidos se capitalizarán a la fecha de notificación del traslado de la demanda (25.04.2019, v. cédula de fs. 70/71vta) de conformidad con lo dispuesto por el art. 770 inc. b) del Código Civil y Comercial.

Lo establecido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en torno a la validez constitucional de las leyes 23.928 y 25.561 y del régimen nominalista (cfr. “Massolo, Alberto José c/ Transporte del Tejar S.A.”, causa M.913:XXXIX, sentencia del 20.04.2010; “Belait, Luis Enrique c/ F.A. s/ Cobro de australes”, causa B.56.XLVII, sentencia del 20.12.2011) conduce a desestimar el planteo de inconstitucionalidad deducido sobre el punto.





Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 16

USO OFICIAL

IX.- Habiendo sido materia de reclamo la entrega de los certificados de trabajo y de aportes y contribuciones previstos en el art. 80 de la L.C.T., cuyo contenido deberá contemplar lo previsto en el Capítulo VIII de la L.C.T., agregado por el art. 1º de la ley 24.576, corresponde hacer lugar al reclamo, pues los instrumentos adjuntados por Cat Technologies Customer Experiences S.A. no se ajustan a las reales características del vínculo.

X.- En cuanto a la acción incoada contra Telecom Argentina S.A. (fusionada con Telecom Personal S.A.), con respecto a la responsabilidad solidaria que consagra el art. 30 de la L.C.T., si bien sobre el particular la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación había fijado diversas directrices interpretativas (cfr. “Rodríguez”, sentencia del 15/04/1993; “Luna”, sentencia del 02/07/1993; “Gauna”, sentencia del 14/07/1995; “Encinas”, sentencia del 25/08/1998; “Escudero”, sentencia del 14/09/2000; “Pegullo”, sentencia del 28.10.2003, entre otros), posteriormente el Alto Tribunal consideró inconveniente mantener la *ratio decidendi* del caso “Rodríguez” para habilitar la instancia extraordinaria y para asentar la exégesis de normas de derecho no federal como el art. 30 de la L.C.T., descalificando la decisión que no se había apoyado en un criterio propio sobre la interpretación y alcances de dicho precepto, reduciéndose a un estricto apego a la doctrina mayoritaria sentada en la causa citada (cfr. “Benítez, Horacio Osvaldo c/ Plataforma Cero S.A. y otros”, sentencia del 22.12.2009, causa B.75.XLII).

Sentado ello, corresponde precisar que el segundo supuesto que contempla la norma, es decir, la contratación o subcontratación, únicamente alcanza a la delegación en un tercero de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento.

En forma amplia, se considera que esta expresión comprende no sólo a la actividad principal, sino también a las accesorias o secundarias, con tal que estén integradas permanentemente al establecimiento, lo que conduce a excluir del supuesto en análisis sólo a las extraordinarias o excepcionales; del mismo modo, se considera que el precepto debe alcanzar a las tareas destinadas al cumplimiento de la finalidad económica del establecimiento, comprendiendo también a las coadyuvantes, necesarias o de apoyo que resultan imprescindibles para que se pueda cumplir la actividad.

Por otro lado, en sentido estricto, se estima que sólo deben incluirse en el ámbito de aplicación de la norma aquellos servicios que están íntimamente ligados a la actividad de la empresa y que no se pueden escindir de la misma sin alterar el proceso productivo, excluyendo aquellos que resultan secundarios, accesorios o accidentales para el logro de los fines de la empresa. Desde esta postura, también se



estima necesario que la actividad subcontratada sea la propia del establecimiento, entendido en los términos del art. 6° de la L.C.T., es decir como la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones, remarcándose que la ley 21.297 eliminó -entre otras cuestiones- la referencia a la contratación de actividades accesorias que contenía el texto original del art. 32 la ley 20.744.

Conforme con lo expuesto, frente al texto de la norma vigente al momento en que se desarrolló el vínculo de autos y que rige actualmente, entiendo que la cuestión a decidir se centra en establecer si los trabajadores de la contratista aportaron su capacidad de trabajo a la actividad de la otra contratante, es decir, si están haciendo aquello que normalmente es objeto de su giro empresario específico o si -por el contrario- cumplen tareas que no integran el proceso productivo, comercial o de prestación de servicios de esa organización ni son necesarias para el cumplimiento de su objeto.

En tal ilación, y teniendo en cuenta que se encuentra admitido que Telecom Personal S.A. (hoy Telecom Argentina S.A.) se dedica a la explotación del servicio de comunicaciones móviles, así como que delegó en Cat Technologies Customer Experiences S.A. determinados segmentos de su actividad, que conforme la prueba analizada comprendía el servicio de atención al cliente, la venta de equipos de telefonía móvil y el propio servicio suministrado, imprescindible para el cumplimiento de su actividad normal y específica propia, a través de operadores telefónicos que la actora auditaba y supervisaba de acuerdo con los requerimientos de aquella, corresponde concluir que Telecom Argentina S.A. resulta solidariamente responsable con la empleadora de la actora en los términos del art. 30 de la L.C.T., excepto en cuanto a la obligación de entregar los certificados previstos por el art. 80 de la L.C.T., pues la solidaridad declarada no la convierte en empleadora del actor.

IX.- Las costas del juicio las declaro a cargo de las demandadas vencidas en forma solidaria, por no hallar mérito para apartarme del principio general en la materia, toda vez que la mayoría de las pretensiones deducidas han resultado acogidas y sobre el particular debe imperar un criterio jurídico que contemple el resultado general del juicio, y no uno meramente aritmético que solo atienda a los valores reclamados y admitidos (art. 68 del C.P.C.C.N.).

Las actuaciones han tramitado íntegramente bajo vigencia de la ley 27.423, por lo que los emolumentos deben fijarse de acuerdo con el nuevo régimen arancelario, cuyo art. 16 prevé que deben tenerse en cuenta, entre otras pautas, el monto del asunto, el valor, motivo, extensión y calidad de la labor desarrollada, la complejidad y novedad de la cuestión planteada y el resultado obtenido.





Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 16

USO OFICIAL

El art. 22 dispone que en los juicios por cobro de sumas de dinero la cuantía del asunto será el de la liquidación que resulte de la sentencia y sus intereses.

El valor de la UMA ha sido fijado en \$ 77.229 (cfr. Acordada C.S.J.N. 30/2023 y Resolución S.G.A. N° 2.226/2025), por lo que, de acuerdo con lo previsto por el art. 21 de la ley y el monto actualizado del proceso, corresponde tomar en cuenta la escala correspondiente a un proceso con un valor de 46 a 90 UMA, es decir, del 18 % al 24 % del monto del proceso, más el porcentaje establecido por el art. 20 por la actuación como apoderado y patrocinante.

Por otra parte, el art. 29 prevé que los procesos se considerarán divididos en etapas, correspondiendo considerar que la demanda y contestación constituyen una tercera parte del juicio (inc. a), las actuaciones de prueba otra tercera parte (inc. b) y las demás diligencias y trámites hasta la terminación del proceso en primera instancia como otra tercera parte (inc. c).

En cuanto a los peritos intervinientes, el arancel establece una escala del 5 % al 10 % del monto actualizado del proceso, con un mínimo de 4 UMA (arts. 21 y 58 inc. d).

Las regulaciones de honorarios que se establecerán deberán ser incrementadas con la alícuota correspondiente al Impuesto al Valor Agregado en caso que los profesionales intervinientes acrediten hallarse registrados como responsables inscriptos con relación a dicho tributo (cfr. C.S.J.N., “Cía. General de Combustibles S.A. s/ Recurso de apelación”, causa C.181.XXIV, sentencia del 16.06.1993, Fallos 308:2153)

Por todo lo expuesto, demás constancias de autos y citas legales que anteceden y resultan de aplicación, **FALLO:** I.-) Haciendo lugar a la demanda interpuesta por GABRIELA DAIANA MEDINA contra CAT TECHNOLOGIES CUSTOMER EXPERIENCES S.A. y TELECOM PERSONAL S.A. (actualmente, TELECOM ARGENTINA S.A.), a quienes condeno solidariamente a abonar a la actora, dentro del quinto día de notificadas, previos descuentos legales y mediante depósito judicial (art. 277 de la L.C.T.), la suma total de \$ 595.168,11 (PESOS QUINIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL CIENTO SESENTA Y OCHO CON ONCE CENTAVOS), con más los intereses establecidos en el Considerando respectivo de este pronunciamiento. II.-) El cumplimiento de la condena deberá integrarse con la entrega por parte de CAT TECHNOLOGIES CUSTOMER EXPERIENCES S.A., dentro del plazo de cinco días, de los certificados previstos en el art. 80 de la L.C.T. que contemplen las reales circunstancias del vínculo determinadas precedentemente, estableciendo, para el caso de incumplimiento, una sanción conminatoria equivalente a la suma de \$ 5.000 (PESOS CINCO MIL) por cada día de demora en la satisfacción de



esta obligación y a favor del demandante (art. 37 del C.P.C.C.N. y art. 804 del Cód. Civil y Comercial), la cual comenzará a computarse a partir del vencimiento del plazo otorgado. III.-) Imponiendo las costas del proceso a los demandados solidariamente (art. 68 del C.P.C.C.N.). IV.-) Hágase saber a la parte demandada que, dentro del plazo fijado para el cumplimiento de la condena, deberá acreditar fehacientemente en autos el reintegro del honorario básico abonado al conciliador en los términos previstos por el art.13 de la ley 24.635, bajo apercibimiento de comunicar dicha circunstancia al Fondo de Financiamiento del SECLO, Ministerio de Justicia. V.-) Regulo los honorarios de los profesionales que ejercieron la representación y patrocinio letrado de la parte actora y los de igual carácter de los codemandados Cat Technologies Customer Experiences S.A. y Telecom Argentina S.A. (en forma conjunta) y los correspondientes al perito contador en las sumas de \$ 2.000.000 (pesos dos millones), \$ 1.700.000 (pesos un millón setecientos mil), \$ 1.700.000 (pesos un millón setecientos mil) y \$ 600.000 (pesos seiscientos mil) respectivamente, a valores actuales y equivalentes a 25,9 UMA, 22,01 UMA, 22,01 UMA y 7,77 UMA (art. 38 de la L.O.; arts. 1º, 16, 20, 21, 22, 24, 29, 43 y concordantes de la ley 27.423, Acordada C.S.J.N. 30/2023 y Resolución S.G.A. N° 2.226/2025).

Cópiese, regístrese, notifíquese y oportunamente, previa citación fiscal, archívese.

