

Despido Discriminacion Salarial Carga De La Prueba Rechazo De La Demanda

JURISPRUDENCIA

Despido. Discriminación salarial. Carga de la prueba. Rechazo de la demanda

Se confirma el rechazo de la demanda deducida, pues no aparece violentada la garantía contenida en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, ni la directiva que emerge de los arts. 17 y 81 de la LCT, ni configurado el supuesto contemplado en la ley 23.592, por lo que, evidentemente, la actora carece de derecho a la indemnización que reclamó bajo la invocación de un supuesto despido discriminatorio.

En la ciudad de Buenos Aires, el 7 de Marzo del 2018, reunidos los integrantes de la Sala II a fin de considerar los recursos deducidos en autos y para dictar sentencia definitiva en estas actuaciones, practicado el sorteo pertinente, proceden a expedirse en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación.

Miguel Ángel Pirolo dijo: La sentencia de primera instancia rechazó las pretensiones salariales, indemnizatorias y sancionatorias deducidas en el escrito inicial. A fin de que sea revisada esa decisión por este Tribunal de Alzada, interpusieron sendos recursos de apelación la parte actora y la demandada Telefónica de Argentina SA (en adelante TASA SA), en los términos y con los alcances que explicitan en sus respectivas expresiones de agravios (fs. 331/349 y fs. 328/329). La representación y patrocinio letrado de la parte actora, demandada y perito contadora apelan los honorarios regulados en su favor por considerarlos reducidos. La parte actora apela los honorarios regulados a los profesionales por considerarlos elevados. Al fundamentar el recurso, la parte actora se agravia porque el a quo consideró que no fue acreditado en autos que el despido de la actora fue discriminatorio por la supuesta afiliación al sindicato CEPETEL o por ser mujer. Cuestiona la valoración de la prueba producida en autos. Asimismo, apela el rechazo del reclamo de diferencias salariales basado en que la accionante se encontraba incorrectamente categorizada. Finalmente, apela la imposición de las costas. La demandada TASA SA apela la imposición de las costas. Sólo con el fin de adecuar el tratamiento de las cuestiones planteadas a un método expositivo que posibilite un lógico desarrollo argumental, estimo conveniente analizar los agravios del modo que se detalla a continuación. Se agravia la parte demandada porque el Sr. Juez a quo consideró que no surgen a mi juicio indicios suficientes como para vincular causalmente al despido de autos con la supuesta afiliación al sindicato CEPETEL, o por ser mujer? (ver fs. 323). Los términos de los agravios imponen señalar que la demandada TASA SA despidió a la actora sin causa el día 08/02/13 en los siguientes términos: por medio de la presente le hacemos saber que prescindimos de sus servicios sin causa a partir del día de la fecha. La presente decisión se funda en que como resulta de su conocimiento la dirección de gestión de la demanda donde Ud. se desempeñaba ha sido oportunamente reestructurada y las tareas que allí se realizaban fueron cedidas a la firma TGT SA. Habiéndose Ud. negado a ser transferida a dicha empresa como si se hizo con casi la totalidad de los empleados del sector. A partir de dicho momento no fue posible asignarle nuevas tareas acordes a su perfil profesional. En virtud de lo expuesto, toda vez que las tareas que eran por Ud. cumplidas no se realizan más en esta empresa y atento la imposibilidad de asignarle nuevas tareas luego de la reestructuración de la dirección, le hacemos saber que prescindimos de sus servicios en los términos del art. 245 de la LCT (ver informativa a Oca a fs. 112). A su vez, de la prueba informativa obrante a fs. 114/162 dirigida a ICBC, surge que el 06/03/13 se le abonó a la actora la suma de \$481.334,63 en concepto de liquidación final. La actora respondió la misiva del despido directo por la demandada TASA SA y refirió que por falso, malicioso y jurídicamente improcedente. El despido dispuesto por esa patronal es arbitrario, incausado, injustificado, ilegal, extemporáneo, discriminatorio y persecutorio a mis derechos e intereses laborales. El fundamento que esa patronal formulado en su Telegrama Oca demuestra categóricamente que el despido que adopta es discriminatorio y persecutorio de mi condición de afiliada al CEPETEL y de personal convencionado. Tampoco es cierto que no fuera posible asignarme tareas acordes a mi perfil profesional ya que ostento el título de Licenciada en Sistemas (CAECE). Entonces intimo a esa patronal para que, en forma inmediata, cese en toda conducta persecutoria y discriminatoria a mi persona y derechos, deje sin efecto el despido directo dispuesto y proceda a cumplir con su deber de dar ocupación y me otorgue tareas acorde a mi título profesional de Licenciada en Sistemas (CAECE)...? (ver informativa al Correo a fs. 188 y fs. 190). Creo necesario remarcar que la imposición de la carga de la prueba en torno al marco circunstancial en que se alega el trato discriminatorio, resulta coherente con lo dispuesto por los arts. 17 y 81 de la L.C.T. y con la doctrina que al respecto sentó la Corte Suprema de Justicia de la Nación in re Fernández Estrella c/Sanatorio Güemes?; criterio que, en principio, no se ha visto conmovido a través de la normativa constitucional y supra-legal aplicable, puesto que no se ha interpretado de manera disímil tal tópico por los organismos de control de la OIT, ni por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre o la Declaración Universal de Derechos Humanos tampoco se oponen a la interpretación propiciada, y a través de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo -OIT, 1998- se han establecido las bases para el compromiso internacional en torno al alcance de las garantías que emergen de los

convenios fundamentales -entre los que se encuentran los relativos a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo- pero nada se ha dispuesto con relación al modo en que deben aplicarse las cargas probatorias en el proceso, las que, necesariamente, en lo que respecta a la configuración de un trato peyorativo o desigual, se encuentran a cargo de quien lo alega, quien al menos debe aportar elementos indiciarios en tal sentido. Al respecto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, al referirse al Convenio 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958, ratificado por la República Argentina, señala que sólo en ciertas circunstancias, la carga de la prueba de la discriminación no debe corresponder al que la alega. El trabajador tiene la carga de aportar, un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental; y para ello no basta una mera alegación, sino que se debe acreditar la existencia de algún elemento que permita considerar la posibilidad de un acto arbitrario de discriminación (Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la O.I.T., Estudio general de 1988 sobre Igualdad en el empleo y la ocupación). En sentido similar se ha expedido la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos ?Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de Capital Federal? del 15/11/11 (P489, XLIV); y también esta Sala en ?Sotelo, Ramón Olegario c/ Wall Mart Argentina (SD N° 100.431 del 25/4/12, del Registro de esta Sala). Por otra parte, tal como lo ha señalado mi distinguida colega la Dra. Graciela A. González en el precedente ?en autos "Medina Silvana Edith c/ Atento Argentina S.A. s/ despido" S.D. N° 97.317 del 30/10/09 del Registro de esta Sala) -a cuyo voto, adherí- ?En casos como el presente en que la trabajadora alega la existencia de un trato discriminatorio en orden a la fijación de su salario (conf. arts. 17 y 81 LCT), el accionante tiene la carga de aportar indicios razonables de que el acto empresarial tuvo por fin beneficiar a otros trabajadores que detentaban la misma categoría y efectuaban las mismas tareas, en su perjuicio, como sostuviera en el escrito inicial. Para ello, no basta una mera alegación, sino que se debe acreditar la existencia de elementos que, aún cuando no creen plena convicción sobre la existencia de actos u omisiones atentatorios contra el derecho fundamental, induzcan a creer racionalmente justificada su posibilidad. Una vez configurado el cuadro indiciario precitado, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la invocada vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio para destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria, que debe llevar a la convicción del tribunal que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión patronal, de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito violatorio de derechos fundamentales. En definitiva, el empleador debe probar que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionalmente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador? (S.D. N° 97.317 del 30/10/09 del Registro de esta Sala antes mencionada). Cabe memorar que la actora sostuvo en el escrito inicial que estaba afiliada al CEPETEL desde el 01/12/10, que es el sindicato de los profesionales de empresas telefónicas; que la actora estaba convocada para integrar TGT y estaba dispuesta a ingresar a esa nueva compañía del Grupo Telefónica, que para ello había recibido la invitación respectiva y el modelo de contrato a suscribir, pero el pase se frustró porque ? en TGT no puede haber afiliados a sindicatos y la actora estaba afiliada?. Sostuvo que ?la primera discriminación que sufre la actora, que se mantiene y es causa del despido, consiste en que se la segrega por estar afiliada al CEPETEL y se le impide el pase a TGT... se agrega que también se la distingue por ser mujer para suprimir o limitar su derecho a trabajar, a la carrera profesional, a condiciones dignas y equitativas de labor. Es que mientras que los tres varones fueron reubicados en TASA, a la actora no se la reubicó en TASA?, ?en tres oportunidades la actora se postuló para ser reubicada en TASA durante 2011?, ?luego de la transferencia frustrada de finales de 2010, la actora trabaja un (1) año para TGT desde TASA. En noviembre de 2011 la convencionan en el CCT 172/91 y, a partir de allí, TASA le quita las tareas a la actora hasta que en febrero de 2013 la separan en forma discriminatoria o persecutoria, ilegal o arbitraria?. Agregó que ?antes de su separación en febrero de 2013 la actora mantiene una conversación con el Gerente Roberto Marelli, de la que surge que la actora trabaja desde TASA para TGT; que TASA no le da tareas; que el Gte. Marelli le promete darle tareas y que para ello la va a llamar. Pero no la llaman? (ver fs. 9 vta.). En el responde, TASA SA señaló que ?su despido fue incausado, en los términos de ley, así se le notificó su despido sin causa fehacientemente... y, en ese mismo acto se puso a disposición la liquidación final, indemnización correspondiente y certificados de trabajo y servicios en el plazo de ley; claro está, conforme la propia actora reconoce en su escrito de inicio?, ?mi mandante al concluir la relación laboral cumplió con todas las disposiciones legales referentes a la rescisión contractual, es decir, abonó la suma de \$481.334,63? (ver fs. 62 vta.). Agregó que ? el hecho de que sus compañeros de trabajo, hayan sido transferidos a otra compañía, en nada incide respecto a la actora. Claro está que después de la supuesta negativa a la transferencia de la actora por encontrarse afiliada a CEPETEL, la actora siguió trabajando para mi mandante en la misma área y con las mismas funciones hasta la extinción del vínculo, siendo que todo el personal del área de la actora había sido transferido a TGT SA y no existiendo tareas conforme su perfil profesional, no ha quedado otra alternativa a mi mandante que extinguir el vínculo laboral? (ver fs. 63). A fs. 63 vta. negó ?una supuesta negativa de tareas cuando la propia contraria manifiesta que continuo trabajando para TASA y ha sido la

imposibilidad de otorgar tareas la verdadera causal de despido, y no la supuesta discriminación alegada por la contraria, por encontrarse afiliada CEPETEL?. Es evidente que a cargo de la actora se encontraba acreditar en forma fehaciente la arbitraria discriminación que invoca (conf. art.14 bis de la Constitución Nacional, arts.17 y 81 de la LCT y art.377 del CPCCN). A tal fin, era menester que la actora demostrase que, fue despedida por encontrarse afiliada al sindicato CEPETEL, o por su condición de mujer.

Valorados los elementos de juicio aportados a esta causa, estimo que no ha logrado acreditar fehacientemente ese extremo esencial. Ello así por cuanto en la especie no existe evidencia ni indicio alguno que permita inferir que, respecto de la actora, se incurrió en una arbitraria discriminación. Analizados los testimonios propuestos por la actora, cabe señalar que el testigo García Díaz (fs. 168/69) sostuvo que ? la actora no pasa a TGT porque una condición que impedía eso era su afiliación al gremio CEPETEL?. Si bien señaló en forma genérica e inespecífica que la accionante no fue traspasada a TGT por estar afiliada a un sindicato, lo cierto es que el declarante no expuso hechos concretos que denoten objetivamente las circunstancias que invoca. Pues se limitó a señalar que existía un impedimento y no indicó cómo le consta en forma directa y personal que existiera una prohibición emanada de TASA que impidiera que la actora fuera traspasada a TGT por encontrarse afiliada a CEPETEL. Por otra parte, nótese que el testigo agregó que ?a partir de noviembre del 2011 la actora dejó de hacer las tareas que hacía con el dicente y por lo que vio el dicente no hacía nada, el dicente la veía porque la actora seguía yendo al piso 16 donde el dicente seguía trabajando con Caserta con los mismos temas que había trabajado con la actora y las tareas que antes hacía la actora ahora las hacían el dicente y Caserta?. El dicente vio a la actora en esa situación hasta febrero del 2013, lo cual evidencia que, a pesar de que no fue transferida a TGT y de que la actora se encontraba afiliada a CEPETEL, el vínculo se mantuvo durante varios años, por lo que no es lógico asociar el despido a dicha afiliación sindical ni, menos aún, a su condición de mujer. Rocotovich (fs. 170/171), afirmó que tenía un juicio pendiente contra la demandada de autos; en tales condiciones, es evidente que le comprenden las generales de la ley (arg. art. 441 CPCCN) por lo que, no es posible asegurar la objetividad de su declaración. Señaló que la actora dependía de la Gerencia de Desarrollo de Mantenimiento de Sistemas, que todos allí se dedicaban o bien al desarrollo, mantenimiento o apoyo a los usuarios de los sistemas; sin embargo, expuso que ? no sabe la actora específicamente que hacía?. Luego, agregó que ?no sabe en realidad si la actora se quedó en TGT o en el Telefónica?. Sostuvo que ?había cuatro personas que estaban si pasaban a TGT quedaban afuera del convenio porque TGT no admitía afiliación sindical?, que ?lo sabe porque lo vivieron porque llamaban al gremio por teléfono para ver qué es lo que podían hacer?, sin embargo la dicente reiteró que ?no sabe si la actora pasó a TGT?. La circunstancia de que la testigo exponga que ?escuchó al secretario gremial discutir el caso de cuatro personas entre los cuales estaba el caso de la actora?, no resulta suficiente para considerar acreditado que la empleadora haya excluido a la Sra. Basualdo de manera unilateral y arbitraria de un traspaso a TGT por encontrarse afiliada a CEPETEL y, menos aún, por su condición de mujer como fue expuesto en el escrito inicial; todo lo cual resta eficacia probatoria a su declaración testimonial (conf. art. 90 LO). De todos modos, cabe señalar que, si algo surge claro de lo declarado por Rocotovich es que, acaso, era TGT la que pudo haber puesto el obstáculo para el traspaso y no la demandada. Araujo (ver fs. 172), sostuvo que ?sabe que no la reubicaron a la actora porque no admitían afiliados, eso lo que les informaron los gerentes en las reuniones, que en TGT no podía haber afiliados?: Sin embargo, luego agregó que ?sabe que a la actora durante el 2011 y hasta noviembre del 2011 le dieron tareas de TGT a pesar de que no la habían dejado firmar?. De lo expuesto se desprende que si bien no reubicaron a la actora en TGT, a pesar de ello, la demandada le otorgó tareas durante el año 2011 relacionadas con TGT. Greppi (fs. 174/175), afirmó que tenía un juicio pendiente contra la demandada de autos; en tales condiciones, como ya he dicho, no es posible asegurar la objetividad de su declaración (arg. art. 441 CPCCN). Sin perjuicio de que la circunstancia precedentemente señalada, relativiza el valor probatorio de su declaración, observo que, independientemente de esa circunstancia, existen otras razones que llevan a restarle toda eficacia convictiva con relación a la discriminación invocada. Señaló que Comesaña era la autoridad del Depto. de Laborales de Telefónica en ese momento y refirió que ?la situación de la actora era que, Comesaña explícitamente dijo que la condición para poder pasar de Telefónica a TGT era no estar afiliado al Sindicato que le correspondiera, por ejemplo el que le correspondía a la actora era el CEPETEL de profesionales, eso lo dijo Comesaña en una reunión junto al delegado de la actora que era Arturi, también estaba la dicente?. Sin embargo, de sus dichos no surge que se tratara de una condición impuesta por TASA; y, por el contrario, de lo declarado por Rocotovich surge que habría sido TGT la empresa que fijó esa exigencia. Agregó que ? le parece a la dicente que la diferencia con la actora fue por ser mujer, los otros son tres hombres y estaban en las mismas condiciones?. Nótese que la genérica manifestación de la dicente en cuanto ?le parece? que existía una diferencia por su condición de mujer no resulta suficiente para considerar acreditado que se hubiese excluido a la accionante del traspaso a TGT por ser mujer como manifestó en el escrito inicial. Por ende, no es posible otorgarle eficacia convictiva a su declaración con respecto a la supuesta discriminación arbitraria en contra de la actora (art. 90 LO). De Stefano (fs. 176/177), también manifestó tener juicio pendiente contra TASA SA, por lo que al igual que los testigos Rocotovich y Greppi, también se encuentra comprendido dentro de las generales de la ley. Señaló que ?la actora al ser afiliada al CEPETEL, sindicato que representa el dicente,

conjuntamente con otros tres compañeros más también afiliados al sindicato, no pudieron realizar el contrato de transferencia porque la empresa Telefónica adujo que al estar afiliados al CEPETEL no podían ser transferidos a TGT, eso en diciembre del 2010?; que el dicente lo supo por ser Secretario adjunto en esa época del gremio y con el secretario gremial se apersonaron en el edificio República para tener contacto con los cuatro afiliados que no podían ser transferidos. Sin embargo, el testigo en forma genérica e inespecífica señaló que ? la empresa Telefónica adujo que al estar afiliados al CEPETEL no podían ser transferidos a TGT?, pero en ningún momento de la declaración expuso circunstancias que denoten que haya sido TASA quien impuso esa condición; y es obvio, además, que dicha afiliación no puede relacionarse con el despido que dispuso aquella varios años después. A su vez, el testigo no efectuó mención alguna relacionada con que la actora también habría sido excluida del traspaso a TGT por su condición de mujer. Por lo cual, no es posible otorgarle eficacia convictiva a su declaración con respecto a la supuesta discriminación arbitraria invocada (art. 90 LO). En definitiva, de la prueba testimonial reseñada no surge evidencia ni indicio alguno de que la actora haya sido excluida por TASA de manera unilateral y arbitraria de su traspaso a TGT por encontrarse afiliada al CEPETEL ni, menos aún, que se la hubiera privado de ello por su condición de mujer. Sin perjuicio de lo expuesto, y más allá los fundamentos anteriormente expresados, cabe destacar que la propia actora reconoció en el escrito inicial estar afiliada al CEPETEL desde el 01/12/10 (ver fs. 8 vta.), circunstancia que se encuentra corroborada por la prueba informativa dirigida a CEPETEL (ver fs. 110). A su vez, también surge del escrito de inicio que la afiliación se mantuvo luego de la transferencia de otras personas a TGT, para quien la propia accionante admitió haber trabajado, pues señaló que ?durante 2011 se le hace cumplir servicios para TGT desde TASA? y que recién en febrero de 2013 fue despedida (ver fs. 9 vta./10). Lo expuesto implica que, desde que la Sra. Basualdo se afilió a CEPETEL hasta el despido directo, transcurrieron más de dos años; y ello lleva a descartar toda posibilidad de que se considere al despido relacionado con una afiliación que -como se vio- no impidió al mantenimiento del vínculo durante tan extenso lapso. Al pronunciarse en la causa ?Pellicori?, la Corte Suprema de Justicia de la Nación sostuvo claramente que, producido algún indicio acerca de una motivación discriminatoria, el demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, tiene la posibilidad de probar que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. Asimismo destacó el más Alto Tribunal que la evaluación de uno y otro extremo es ?... cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad de la regla de la sana crítica...?. Como también lo expuse más arriba, en sentido similar se expidió también la Comisión de Expertos con relación al Convenio OIT N° 111 (S.D. N° 109.191 del 15/07/16, del Registro de esta Sala antes mencionada); y, en el caso, como se vio, se despidió a la actora en forma directa, varios años después de haberse afiliado a CEPETEL, por lo que no existe indicio alguno de que tal afiliación pueda relacionarse con el distracto ni, menos aún, que el despido pueda vincularse a la condición de mujer de Basualdo. En síntesis, no aparece violentada la garantía contenida en el art.14 bis de la Constitución Nacional, ni la directiva que emerge de los arts.17 y 81 de la LCT, ni configurado el supuesto contemplado en la ley 23.592 por lo que, evidentemente, la actora carece de derecho a la indemnización que reclamó bajo la invocación de un supuesto despido discriminatorio. En consecuencia, propicio desestimar el agravio de la parte actora y confirmar la sentencia en el punto (conf. art. 499 Código Civil de Vélez Sarsfield y art. 726 del Código Civil y Comercial de la Nación). Por otra parte, la parte actora apela el rechazo de las diferencias salariales reclamadas con fundamento en que la accionante se encontraba incorrectamente categorizada. Los términos de los agravios de la parte actora imponen memorar que el escrito de inicio sostuvo que ?hasta noviembre de 2011 no encuadra las tareas de la actora en el CCT 172/91 (CEPETEL) de los profesionales de las empresas telefónicas ni en ningún otro convenio colectivo?, ?a partir de noviembre de 2011 TASA decide encuadrar o convencionar a la actora en la categoría ?I? del CCT 172/91 o 172/91 E (CEPETEL). Agregó que ?a partir de noviembre de 2011 TASA abona a la actora el sueldo correspondiente a la categoría ?I? del CCT 172/91...? y que ?las tareas de la actora NO encuadran en la categoría ?I? del CCT 172/91?, ?las tareas de la actora encuadran en la categoría ?JI? del CCT 172/91? (ver fs. 8). La demandada TASA SA a fs. 63 vta. negó el desempeño de la actora en tareas comprendidas en la categoría pretendida por ella y señaló que reclamó la ?categorización solicitada de ?J1? sin ni siquiera efectuar ni una breve manifestación de las tareas realizadas a los fines de encuadramiento, y en consecuencia en la procedencia de las diferencias solicitadas?. Ahora bien, la parte actora insiste en afirmar en el memorial recursivo que -contrariamente a lo señalado por el a quo- en la demanda describió las tareas que desarrolló para la demandada que considera encuadrables en la categoría JI del CCT 172/91 E. Así, señaló que era Licenciada en Sistemas y cumplía tareas inherentes a su título profesional; que cumplió tareas de líder de proyectos de diferentes sistemas de las compañías del Grupo Telefónica como son Startel, Advance y TASA data. Agregó que implementó algunos de los siguientes sistemas: SIDI (Sistema integral de información de empresas); PESP (productos especiales); VANTIVE (Sistemas de reclamos técnicos de empresas); VANTIVE de facturación; VANTIVE Une Sales (sistemas de negocios), entre otros. Señaló que las tareas de mantenimiento de los sistemas informáticos incluían la detección y corrección de errores y el desarrollo de los correctivos (ver fs. 7 vta.). La demandada TASA SA, reitero, negó tales extremos (ver fs. 63 vta.). De acuerdo con los términos en los cuales quedó trabada la litis, correspondía a la accionante acreditar que se desempeñó en tareas

comprendidas en la invocada categoría JI del CCT 172/91 E (conf. art. 377 CPCCN); y, a la luz de los elementos reunidos en esta causa, estimo que no lo ha logrado. En efecto, García Díaz (fs. 168/169), señaló que las tareas consistían en análisis de sistemas de los cuales era responsable. Si bien sostuvo que las tareas consistían en ?atender los problemas que existen en un sistema que producen errores y un funcionamiento incorrecto de los mismos, diseñar y planificar su corrección mediante la profesión, habilidades profesionales y una vez hecho eso pasaba esa tarea a la persona del dicente?, lo cierto es que en ningún de su declaración explicó que la accionante haya cumplido tareas de líder de proyectos de diferentes sistemas de las compañías del Grupo Telefónica, las cuales ni siquiera mencionó; todo lo cual resta eficacia probatoria a su declaración a efectos de considerar la categoría denunciada en el escrito inicial (conf. art. 90 LO). Rocotovich (fs. 170/171), explicó que todos los que allí trabajaban se dedicaban o bien al desarrollo, mantenimiento o apoyo a los usuarios de los sistemas y señaló que ?no sabe la actora específicamente que hacía, trabajaba en sistemas?; por lo cual la presente declaración luce insuficiente para acreditar los extremos invocados por la actora en la demanda (conf. art. 90 LO). Araujo (fs. 172/173), declaró que la actora trabajaba en sistemas de información, relevamiento, desarrollo e implementación de sistemas declaración; y, al igual que el testigo García Díaz tampoco explicó que la actora haya cumplido tareas de líder de proyectos de diferentes sistemas de las compañías del Grupo Telefónica, entre las cuales la actora describió que se encontraban Startel, Advance y TASA data. Por otra parte, tampoco señaló que las tareas de mantenimiento que realizaba la actora de los sistemas informáticos incluían la detección y corrección de errores y el desarrollo de los correctivos; todo lo cual termina por restar eficacia probatoria a su declaración (conf. art. 90 LO). Greppi (fs. 174/175), explicó que la actora era licenciada en sistemas, que hacía todo lo que tenía que ver con informática de empresa, desarrollaba sistemas, hacía puesta en marcha de los programas que desarrollaba. Sin embargo, explicó que sabía de ello porque era delegada del edificio y ?recorre los pisos?, por lo cual no resulta verosímil que a la dicente pueda constarle en forma directa y personal las tareas desempeñadas por la accionante; todo lo cual resta eficacia probatoria a su declaración testimonial (conf. art. 90 LO). De Stefano (fs. 176/177), explicó que la actora estaba en el área de gerencia de implementación de sistemas informáticos y se limitó a señalar que ?las tareas que desarrollaba era el tema del desarrollo, la implementación y el mantenimiento de los sistemas informáticos de gestión comercial?, pero de la presente declaración no aparecen descriptas la totalidad de las tareas invocadas por la actora en el escrito inicial como correspondientes a la categorización pretendida. Por ende, no es posible otorgarle eficacia convictiva a su declaración (conf. art. 90 LO). En definitiva, valorada la prueba testimonial precedentemente analizada, a la luz de las reglas de la sana crítica (art. 386 CPCCN y 90 LO) entiendo que no aporta evidencia objetiva de que la actora realizara las tareas descriptas en el escrito inicial como encuadrables en la categoría JI del CCT 172/91 E; y, al margen de la prueba testimonial, lo cierto es que ningún otro elemento de juicio acredita ese extremo. Por lo expuesto, propicio desestimar este segmento del recurso y confirmar la sentencia de grado en cuanto rechazó las diferencias salariales reclamadas (art. 499 del Código Civil de Vélez Sarsfield y art. 726 del Código Civil y Comercial de la Nación). Finalmente, se agravia la parte actora por la imposición de las costas y sostiene que deben imponerse a la demandada. A su vez, la demandada Telefónica de Argentina SA también cuestiona la imposición de las costas. Al respecto considero que si bien el art. 68 del CPCCN, establece la regla básica de aplicación derivada del principio objetivo de la derrota, también habilita al juzgador a examinar si la eventual razón fundada que pudo tener la pretendiente para promover la acción justifica apartarse de dicho principio rector. Desde esa perspectiva, cabe puntualizar que la actora pudo haberse considerado razonablemente asistida de mejor derecho (art. 68 2do. párrafo CPCCN), por lo que estimo equitativo confirmar la distribución de costas de primera instancia en cuanto las impuso en el orden causado. Por mismas razones, propongo que las costas de Alzada sean impuestas en el orden causado. En atención al mérito y extensión de la labor desarrollada, durante el trámite en primera instancia y a las pautas que emergen, del art. 38 LO, 1, 6, 7, 9, 19 y 39 y ccs. leyes 21.839/24.432; (actualmente previstas en sentido análogo por los arts. 16 y ccs. de la ley 27.423), y Dec. 16.638/57 considero que los honorarios correspondientes a la representación y patrocinio letrado de la parte actora, demandada Telefónica de Argentina SA y perito contadora lucen equitativos y ajustados a derecho por lo que propicio confirmarlos. A su vez y con arreglo a lo establecido en el art.14 de la ley 21.839 (actualmente en sentido análogo, en el art. 30 ley 27.423), habida cuenta del mérito y extensión de labor desarrollada en esta instancia por la representación y patrocinio letrado de la parte actora y de la parte demandada Telefónica de Argentina SA, propongo que se regulen los honorarios por esas actuaciones en el ...%, respectivamente, de lo que corresponde, a cada una de ellas, por la totalidad de lo actuado en la instancia anterior. El Dr. Miguel Ángel Maza dijo: Que adhiere a las conclusiones del voto de Miguel Ángel Pirolo, por análogos fundamentos. Por lo que resulta del acuerdo que antecede (art. 125 de la ley 18.345), el Tribunal RESUELVE: 1º) Confirmar la sentencia de grado en todo lo que fue materia de apelación y agravios; 2º) Imponer las costas de Alzada en el orden causado; 3º) Regular los emolumentos de la representación y patrocinio letrado de la parte actora y demandada Telefónica de Argentina SA por los trabajos realizados en esta Alzada, en el ...% y ...% de lo que corresponde por la totalidad de lo actuado en la instancia anterior; 4º) Hágase saber a los interesados lo dispuesto por el art. 1º de la ley 26856 y por la Acordada de la CSJN N° 15/2013, a sus efectos.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.	Miguel Ángel Maza	Juez de Cámara	Miguel Ángel Pirolo	Juez de Cámara
Correlaciones:	Ley 23592 - BO: 05/11/1988	P., G. J. c/T. L. CISA s/despido - Cám. Nac.		
Trab. - Sala IX - 28/06/2013 - Cita digital IUSJU209493D			026112E	