

Ius variandi: Se ordena a la empleadora restablecer la modalidad de teletrabajo que había sido pactada con la trabajadora durante los dos años posteriores a la pandemia

Ius variandi: Se ordena a la empleadora restablecer la modalidad de teletrabajo que había sido pactada con la trabajadora durante los dos años posteriores a la pandemia

Ius variandi: Se ordena a la empleadora restablecer la modalidad de teletrabajo que había sido pactada con la trabajadora durante los dos años posteriores a la pandemia Fuente: doc_07_2025_0039.html Partes: Castillo Cynthia Natalia c/ Citytech Sociedad Anónima s/ sumarísimo Tribunal: Juzgado del Trabajo de Tucumán Sala / Juzgado / Circunscripción / Nominación: Fecha: 6 de marzo de 2025 Cita digital: dj155341155341155341

Se ordena a la empleadora restablecer la modalidad de teletrabajo que había sido pactada con la trabajadora durante los dos años posteriores a la pandemia. Sumario: 1.-La intención de la empleadora para que la actora preste tareas de manera presencial en la sede de la empresa, implica un ejercicio abusivo de sus facultades de dirección y control empresarias, ya que, si bien no es posible eludir que la trabajadora fue dispensada de prestar servicios en forma presencial en la empresa a partir del inicio de la pandemia, lo cierto es que continuó con tal modalidad de prestación de tareas a través de una novación contractual, de la cual surge evidente que la actora pasó a prestar tareas de manera netamente remota, sin tener que asistir a la empresa y sin fecha de vencimiento de aquella modalidad, pues en ningún lugar de la novación se menciona condición alguna o plazo de vigencia de la especial modalidad de trabajo adoptada por la empleadora. 2.-El largo tiempo transcurrido -más de dos años- desde el cese de las medidas sanitarias dispuesta por el Poder Ejecutivo Nacional y más de un año y medio desde la novación contractual pactada entre las partes, hasta la fecha del requerimiento de cambio en la modalidad de tareas -de remoto a presencial-, generó una expectativa de permanencia en la trabajadora, quien pudo válidamente considerar que el trabajo desde su hogar -home office- integró el núcleo duro del contrato de trabajo, que ello fue acordado entre partes y aceptados por el trabajador, pues ya no existían los motivos que justificaban tal modalidad. 3.-La empleadora incurrió en un uso abusivo del ius variandi lo cual implicó una modificación de un elemento esencial del contrato de trabajo -modalidad en la presentación de tareas y lugar en que se desarrollan- y un daño patrimonial por las erogaciones no previstas que debía afrontar la dependiente para trasladarse desde su domicilio hasta la sede de la empresa, además del tiempo incurrido a tales efectos. Fallo: N.R: Se advierte que este fallo no se encuentra firme. San Miguel de Tucumán, 6 marzo de 2025. REFERENCIA: para dictar sentencia definitiva en el juicio: «Castillo, Cynthia Natalia c/ Citytech Sociedad Anónima s/ Sumarísimo» que se tramitó en este Juzgado del Trabajo de la IVª Nominación. ANTECEDENTES DEL CASO. DEMANDA. El 11/04/24 se apersona el letrado Fabricio Fabián Sánchez (MP 10.850), en carácter de apoderado de Cynthia Natalia Castillo, con domicilio real en calle 24 de Septiembre 324, El Manantial, Lules, provincia de Tucumán, conforme poder ad litem (poder especial laboral) adjunto el 25/04/24. En tal carácter inicia juicio sumarísimo en contra de Citytech SA, CUIT 30-70908678-9, con domicilio legal en avenida Adolfo de la Vega 473 de esta ciudad. Reclama el restablecimiento de las condiciones laborales en los términos del artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), la aplicación de sanciones conminatorias en caso de incumplimiento y la prohibición de innovar en los términos de los artículos 280, 305 y 306 del CPCyC. Solicita la aplicación del trámite sumarísimo en virtud del artículo 66 de la LCT (facultad del empleador de modificar las condiciones de trabajo) y de los artículos 103 y subsiguientes del CPL. Expone que Citytech SA se dedica a la prestación del servicio de centro de llamadas a distintas empresas, como bancos, telefonía, entre otras, tercerizando tareas como la atención al público, venta de productos, realización de encuestas, entre otras, todo de manera telefónica dirigido a clientes y usuarios, según la campaña asignada a los agentes u operadores. Indica la fecha de ingreso para la demandada del 14/11/16 hasta la actualidad; las tareas de atención al cliente para la campaña personal-Flow; la jornada de trabajo de lunes a viernes de 09 a 15 horas, 30 horas semanales, pero que su jornada fue modificada por novación contractual el 18/08/22 de lunes a jueves de 09 a 15 horas, 24 horas semanales; la categoría profesional de «Operación A» del CCT 781/20. Narra que la Sra. Castillo junto a muchos otros trabajadores aceptaron la novación contractual mencionada con la transformación de prestación de tareas de manera presencial a teletrabajo, lo que la demandada denomina modalidad «waha plan 24», para disminuir los procesos legales debidos a los despidos indirectos por el pago deficiente de haberes por la jornada establecida para la actividad, lo que es de público conocimiento. Explica que las nuevas condiciones -a favor de la demandada- implicaron reducción monetaria y cambio de lugar de la prestación de tareas al domicilio de la actora, lo que otorgaba beneficios económicos y personales, al encontrarse su hija de 9 años a su exclusivo cuidado, a quien lleva y retira de su colegio por la tarde, y también estar a cargo de su madre que padece una enfermedad, debiendo tomar 4 ómnibus para asistir a su lugar de trabajo debido a su domicilio real. Destaca que el 30/01/24 la demandada de manera unilateral, y en claro ejercicio abusivo del ius variandi, le notificó una modificación del contrato de trabajo por el que debía prestar tareas de manera presencial en la sede de la empresa desde el 05/02/24. Explaya que la notificación fue a través de la aplicación «Teams», utilizada

para que los empleados se comuniquen con los supervisores, y a través de la plataforma «CCMS» por la que la empresa notifica a sus trabajadores. Denuncia que la medida unilateral e intempestiva le causa un perjuicio económico y moral y detalla el intercambio epistolar. Expone que el 02/02/24 la Sra. Castillo envió un telegrama colacionado laboral (en adelante TCL) que transcribe, en el que denunciaba las características de su relación laboral y que el 30/01/24 le comunicaron la modalidad de prestación de tareas, en violación al artículo 8 de la Ley 27.555 (Ley de teletrabajo) por no haberle consultado y por ser unilateral, y también del artículo 66 de la LCT por modificar uno de los elementos esenciales del contrato que es el lugar de trabajo, causándole un grave perjuicio material y personal, por lo que intimaba a que dejaran sin efecto bajo apercibimiento de iniciar acciones legales y lo dispuesto por el artículo 242 de la LCT. Afirma que la demandada mantuvo silencio por lo que el 26/02/24 remitió nuevo TCL reiterando su postura e informando que iniciaría acciones judiciales. Trata el ejercicio abusivo del ius variandi e indica que la modificación del contrato fue unilateral, explicando que la novación del contrato del 19/08/22 acordó la reducción horaria y el teletrabajo, lo que la Sra. Castillo suscribió por los beneficios explicados. Detalla que establecía un bono de \$1.500 y una compensación de \$2.500, ambos mensuales por realizar sus tareas fuera del establecimiento, en el domicilio del trabajador, con sus propios elementos de trabajo y servicios de luz e internet. Expone que es falso el motivo usado por la demandada sobre que el teletrabajo se acordó por la emergencia sanitaria vinculada al COVID-19, debido a que es aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO) se convirtió en distanciamiento en junio de 2020, por lo que no se encontraba vigente al momento de la novación en agosto de 2022, un año después de finalizadas las medidas adoptadas por el gobierno nacional. Menciona que el artículo 8 de la Ley 27.555 establece que la reversibilidad puede ser solicitada por el trabajador, lo que significa que es necesario su consentimiento, y en ausencia de un contrato escrito la prestación de servicios en las condiciones aludidas por el artículo 102 bis (contrato de teletrabajo), sin motivos de fuerza mayor, debe estarse a la realidad de la prestación. Profundiza los perjuicios económicos, personales y morales sufridos. Funda la prohibición de no innovar solicitada y sostiene que la verosimilitud del derecho se acredita con el intercambio epistolar, acta de nacimiento de la hija de la actora, certificado médico acreditante de la enfermedad de su madre y el resto de las constancias. Particulariza que el peligro en la demora puede ocasionar graves consecuencias económicas y personales al poder ser intimada a trabajar bajo apercibimiento de abandono de trabajo y ser despedida, por lo que tendría que reorganizar su vida para evitar el despido. Cita jurisprudencia. Menciona la documentación, el derecho que considera aplicable y la prueba sobre la que se valdrá. El 25/04/24 amplía demanda y acompaña la documentación original RECHAZO DE MEDIDA CAUTELAR. El 04/05/24 se rechazó la medida cautelar de no innovar solicitada por la parte actora. AUDIENCIA ART. 106 DEL CPL. Notificadas las partes a la audiencia del artículo 106 del CPL para el 28/05/24, se realizó la audiencia con la presencia del letrado apoderado de la actora y el letrado Martín Basualdo en carácter de apoderado de Citytech SA conforme poder adjunto por presentación digital y contesta demanda. Ambas partes ratificaron su postura y ofrecieron pruebas, las que fueron proveídas. CONTESTACIÓN DE DEMANDA. El 28/05/24 el letrado Martín Basualdo (MP 10.864), apoderado de Citytech SA, con domicilio en avenida Adolfo de la Vega N° 345 de esta ciudad, contesta demanda y ofrece pruebas. Realiza la negativa genérica y particular de los hechos expuestos en la demanda, reconociendo que la actora presta servicios para su parte, con la fecha de ingreso, tareas y jornada denunciadas. Denuncia mala fe de la parte actora por pretender atribuir silencio a su parte y transcribe la carta documento (en adelante CD) del 08/02/24 que dio respuestas a sus intimaciones y en la que rechazaba el TCL del 02/02/24, y destacaba que «en su oportunidad se la autorizó a prestar tareas desde su hogar» en el marco de la emergencia sanitaria finalizada el 31/12/23 conforme DNU N° 863/23, y que el artículo 1 de la Resolución N° 142/21 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (en adelante MTEySS) estableció que «las prestaciones realizadas fuera del lugar de trabajo ? en vigencia de la emergencia sanitaria- no debían ser consideradas como sustitutiva del acuerdo escrito que exige el artículo 7° del régimen legal del contrato de teletrabajo como expresión de voluntad de las partes.» Finalizaba la misiva intimando a la actora a retomar tareas bajo apercibimiento de considerar sus inasistencias injustificadas y tomar las medidas disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de incurrir en abandono de trabajo conforme artículo 244 de la LCT. Transcribe CD del 12/03/24 la que «nuevamente rechaza los términos» del TCL del 02/02/24 y reafirma su postura de la misiva anterior en idénticos términos. En su versión de los hechos reitera que su parte nunca decidió adoptar la modalidad de teletrabajo prevista en la Ley 27.555, sino que se vio en un primer momento obligada por las restricciones a la circulación y aforo, y que luego tomó la decisión de continuar de esa manera «en virtud del deber de seguridad y el principio de iniciativa», pero que finalizada la emergencia declarada por el Poder Ejecutivo Nacional no existían motivos válidos para continuar en un régimen excepcional. Realiza un recuento de las resoluciones dictadas por causa de la crisis sanitaria, comenzando por la Res. N° 142/21 ya mencionada; el Decreto N° 678/21 que preveía la obligación de mantener una distancia de dos metros y el cumplimiento de los protocolos; y finalizando con el Decreto N° 863/23 que extendió la emergencia sanitaria hasta el 31/12/23, manifestando que no se puede hablar de que el teletrabajo de hecho cumpla con el requisito de la voluntariedad exigido por la Ley 27.555. Cita doctrina y jurisprudencia. Afirma que del acuerdo de novación surge que se excluye directamente la Ley 27.555 por lo que no puede entenderse que implica una declaración de voluntad de someterse a esta,

surgiendo del artículo 3 de la novación transcripto -parcialmente- por la actora, que se reconoce una compensación mensual «salvo que se perciba una compensación asociada a la Ley 27.555», por lo que el propio acuerdo hace referencia a que es una situación distinta a la regulada por el régimen del teletrabajo. Resalta que «desde su ingreso en 2016, y salvo por el periodo de pocos meses antes mencionado, la actora prestó tareas de forma presencial». Indica que su parte no ejerció un ejercicio abusivo de su facultad de ius variandi, sino que simplemente finalizó la causa sanitaria por la que se permitió temporalmente a la actora teletrabajar. Defiende que el argumento utilizado por la Sra. Castillo de que la vuelta a la presencialidad le ocasionaría perjuicios económicos y de mayores tiempos de traslado no guarda relación con el contrato de trabajo, debido a que el tiempo que la trabajadora incurre en traslado de su hogar al de prestación de tareas no integra la jornada laboral. Considera que el argumento de que la actora tiene que cuidar de su hija y su madre también son particularidades que escapan a la presente y que es abstracto a los fines de resolver la cuestión, debido a que no hay norma en la LCT, Ley 11.544 o el Decreto 16.115/33 que otorgue a los trabajadores la posibilidad de no prestar tareas de manera presencial por tener familiares a cargo. Resalta que la mención a un trato discriminatorio y al Convenio 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de tratado entre trabajadoras y trabajadores: Trabajadores con responsabilidad familiares, debido a que la medida afectó a la totalidad de los dependientes que se encontraban en la misma situación de la actora. Cita jurisprudencia sobre la carga de demostrar el hecho discriminatorio de quien lo alega. Respecto de la medida de no innovar solicitada por la parte trabajadora sostiene que se encuentra incorrectamente encuadrada, debido a que al haber finalizado los motivos que originaron la permisión de prestar tareas desde el hogar y haberse notificado la vuelta a la «única modalidad permitida: la presencial», debería haber interpuesto una medida innovativa o autosatisfactiva. Adiciona, que el fin perseguido por la medida cautelar y el fondo de la cuestión es el mismo por lo que es manifiestamente improcedente, además de no cumplir con los requisitos de verosimilitud del derecho y peligro en la demora. Cita jurisprudencia. Desconoce particularmente la prueba adjunta por la Sra. Castillo por «no encontrarse digitalizadas en el SAE» de acta de nacimiento y la constancia de alumno regular de su hija; el certificado médico que acredita la condición de la Sra. Vernio; dos telegramas remitidos por la actora y una carta documento remitida por la demandada; y tres recibos de haberes. Ofrece prueba, introduce el caso federal y solicita que se rechace la demanda con imposición de costas a la actora. INFORME DE PRUEBAS PRODUCIDAS. El 25/02/25 se tuvo presente que la parte actora ofreció seis cuadernos de pruebas: 1. Instrumental (producida); 2. Exhibición (producida); 3. Informativa (parcialmente producida); 4. Testimonial (parcialmente producida); 5. Confesional (producida); y 6. Reconocimiento ? inspección y reproducciones (no admitida). Por su parte, la demandada ofreció cinco cuadernos de pruebas: 1. Instrumental (producida); 2. Informativa (sin producir); 3. Absolución de posiciones (producida); 4. Reconocimiento (parcialmente producida); 5. Testimonial (producida). EXPEDIENTE PARA SENTENCIA. En idéntica fecha se ordenó pasar el expediente a despacho para el dictado de la sentencia definitiva, lo que notificado y firme deja el proceso en condiciones de ser resuelto. ANÁLISIS Y FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN. I. Conforme surge de las constancias de la causa, se encuentran reconocidos y no controvertidos los siguientes hechos: 1) la existencia de la relación laboral que une actualmente a la Sra. González para la firma Citytech SA; 2) que la firma actora realiza la actividad de ser un centro de contactos telefónicos para terceras empresas con la categoría profesional de «Operación A» 4 del CCT 781/20; 3) el carácter permanente de la relación de trabajo con la fecha de ingreso del 14/11/16, las tareas de atención al cliente para la campaña Personal ? Flow y la jornada de trabajo de 09 a 15 horas de lunes a jueves (24 horas semanales); 4) el contrato de novación celebrado entre las partes del 18/08/22. II. En relación a la documentación adjuntada por la parte actora, si bien la demandada realizó el desconocimiento de «dos telegramas remitidos por la actora», al realizarla de manera genérica (por no identificarlos), considero que no cumple con las previsiones del artículo 88 del CPL al no impugnarlo ni desconocerlo de manera puntal y categórica como lo ordena la norma. Por ende, tengo por reconocido y recepcionado el TCL del 02/02/24, del que además se realizó informe por el Correo Argentino del 18/06/24 (CPA3) que se expidió sobre su autenticidad. También desconoció la accionada «tres (3) recibos de haberes de la actora», pero al no individualizarlos y ser el desconocimiento genérico, considero que los recibos de haberes de los períodos octubre, noviembre y diciembre 2023 son válidos. En cuanto al acta de nacimiento donde consta que el 17/05/104 nació Maia Valentina Álvarez, hija de la actora, fue negado por Citytech SA, pero al ser un instrumento público con firma y sello de funcionario y de la oficina pertinente, al no haber realizado juicio de redargución de falsedad pertinente, lo considero auténtico. Finalmente, respecto a la constancia de alumno regular de su hija y el certificado médico que acredita la condición de la Sra. Vernio, adjuntos por la actora y negados por la demandada, estaré al resto de la prueba que pueda demostrar su verosimilitud. Así lo declaro. III. Relativo a la documentación adjunta por Citytech SA, se realizó audiencia de reconocimiento del 24/06/24 (CPD4) donde la actora reconoció como de su puño y letra las firmas contenidas en contrato de trabajo y acuerdo de novación y formulario de aceptación de condiciones de uso, por lo que los considero válidos. Asimismo, manifestó no haber recibido las cartas documento con sello de imposición de fechas 08/02/24 y 12/03/24, por lo que ordené que se oficiara al Correo Argentino a los fines que informe al respecto, lo que no se realizó. La presente situación me impide considerar auténticas a tales misivas. Así lo declaro. IV. Atento a

ello propongo tener por reconocidos estos hechos y por auténticas y recepcionadas la prueba documental e instrumental antes mencionadas.V. En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales debo pronunciarme, conforme los artículos 212 y 214 inciso 5 del Código Procesal Civil y Comercial de la provincia (CPCyC), supletorio al fuero, son las siguientes:1) La legitimidad de la orden impuesta por Citytech SA sobre la vuelta a realizar tareas a la Sra. Castillo a la sede de la empresa en avenida Adolfo de la Vega 473 de esta ciudad.A continuación, se trata la cuestión litigiosa.PRIMERA CUESTIÓN:1.1. La parte trabajadora narra que la Sra.Castillo junto a muchos otros trabajadores en agosto/22 aceptaron la novación contractual mencionada con la transformación de prestación de tareas de manera presencial a teletrabajo, lo que la demandada denomina modalidad «waha plan 24», para disminuir los procesos legales debidos a los despidos indirectos por el pago deficiente de haberes por la jornada establecida para la actividad, lo que es de público conocimiento.Explica que las nuevas condiciones -a favor de la demandada- implicaron reducción monetaria y cambio de lugar de la prestación de tareas al domicilio de la actora, lo que otorgaba beneficios económicos y personales, al encontrarse su hija de 9 años a su exclusivo cuidado, a quien lleva y retira de su colegio por la tarde, y también estar a cargo de su madre que padece una enfermedad, debiendo tomar 4 ómnibus para asistir a su lugar de trabajo debido a su domicilio real.Destaca que el 30/01/24 la demandada de manera unilateral, y en claro ejercicio abusivo del ius variandi, le notificó una modificación del contrato de trabajo por el que debía prestar tareas de manera presencial en la sede de la empresa desde el 05/02/24. Explica que la notificación fue a través de la aplicación «Teams», utilizada para que los empleados se comuniquen con los supervisores, y a través de la plataforma «CCMS» por la que la empresa notifica a sus trabajadores.Denuncia que la medida unilateral e intempestiva del cambio de la modalidad de prestación de tareas le causa un perjuicio económico y moral, en violación al artículo 8 de la Ley 27.555 (Ley de teletrabajo) por no haberle consultado y por ser unilateral, y también del artículo 66 de la LCT por modificar uno de los elementos esenciales del contrato que es el lugar de trabajo, por lo que el 02/02/24 la Sra.Castillo envió un TCL a Citytech SA intimándola a que dejaran sin efecto bajo apercibimiento de iniciar acciones legales y lo dispuesto por el artículo 242 de la LCT.Trata el ejercicio abusivo del ius variandi e indica que la modificación del contrato fue unilateral, explicando que la novación del contrato del 19/08/22 acordó la reducción horaria y el teletrabajo, lo que la Sra. Castillo suscribió por los beneficios explicados. Detalla que establecía un bono de \$1.500 y una compensación de \$2.500, ambos mensuales por realizar sus tareas fuera del establecimiento, en el domicilio del trabajador, con sus propios elementos de trabajo y servicios de luz e internet.Expone que es falso el motivo usado por la demandada sobre que el teletrabajo se acordó por la emergencia sanitaria vinculada al COVID-19, debido a que es aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO) se convirtió en distanciamiento en junio de 2020, por lo que no se encontraba vigente al momento de la novación en agosto de 2022, un año después de finalizadas las medidas adoptadas por el gobierno nacional.Menciona que el artículo 8 de la Ley 27.555 establece que la reversibilidad puede ser solicitada por el trabajador, lo que significa que es necesario su consentimiento, y en ausencia de un contrato escrito la prestación de servicios en las condiciones aludidas por el artículo 102 bis (contrato de teletrabajo), sin motivos de fuerza mayor, debe estarse a la realidad de la prestación. Profundiza los perjuicios económicos, personales y morales sufridos.1.2.Por su parte, la empleadora destaca que «en su oportunidad se autorizó a la actora a prestar tareas desde su hogar en el marco de la emergencia sanitaria finalizada el 31/12/23 conforme DNU 863/23, y que el artículo 1 de la Resolución 142/21 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (en adelante MTEySS) estableció que «las prestaciones realizadas fuera del lugar de trabajo ? en vigencia de la emergencia sanitaria- no debían ser consideradas como sustitutiva del acuerdo escrito que exige el artículo 7° del régimen legal del contrato de teletrabajo como expresión de voluntad de las partes.» Intimó a la Sra. Castillo mediante CD a retomar tareas bajo apercibimiento de considerar sus inasistencias injustificadas y tomar las medidas disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de incurrir en abandono de trabajo conforme artículo 244 de la LCT.Reitera que su parte nunca decidió adoptar la modalidad de teletrabajo prevista en la Ley 27.555, sino que se vio en un primer momento obligada por las restricciones a la circulación y aforo, y que luego tomó la decisión de continuar de esa manera «en virtud del deber de seguridad y el principio de iniciativa», pero que finalizada la emergencia declarada por el Poder Ejecutivo Nacional no existían motivos válidos para continuar en un régimen excepcional.Realiza un recuento de las resoluciones dictadas por causa de la crisis sanitaria, comenzando por la Res 142/21 ya mencionada; el Decreto 678/21 que preveía la obligación de mantener una distancia de dos metros y el cumplimiento de los protocolos; y finalizando con el Decreto 863/23 que extendió la emergencia sanitaria hasta el 31/12/23, manifestando que no se puede hablar de que el teletrabajo de hecho cumpla con el requisito de la voluntariedad exigido por la Ley 27.555.Cita doctrina y jurisprudencia.Afirma que del acuerdo de novación surge que se excluye directamente la Ley 27.555 por lo que no puede entenderse que implica una declaración de voluntad de someterse a esta, surgiendo del artículo 3 de la novación transcripto -parcialmente- por la actora, que se reconoce una compensación mensual «salvo que se perciba una compensación asociada a la Ley 27.555», por lo que el propio acuerdo hace referencia a que es una situación distinta a la regulada por el régimen del teletrabajo.Resalta que «desde su ingreso en 2016, y salvo por el periodo de pocos meses antes mencionado, la actora prestó tareas de forma presencial».Indica que su

parte no ejerció un ejercicio abusivo de su facultad de ius variandi, sino que simplemente finalizó la causa sanitaria por la que se permitió temporalmente a la actora teletrabajar. Defiende que el argumento utilizado por la Sra. Castillo de que la vuelta a la presencialidad le ocasionaría perjuicios económicos y de mayores tiempos de traslado no guarda relación con el contrato de trabajo, debido a que el tiempo que la trabajadora incurre en traslado de su hogar al de prestación de tareas no integra la jornada laboral. Considera que el argumento de que la actora tiene que cuidar de su hija y su madre también son particularidades que escapan a la presente y que es abstracto a los fines de resolver la cuestión, debido a que no hay norma en la LCT, Ley 11.544 o el Decreto 16.115/33 que otorgue a los trabajadores la posibilidad de no prestar tareas de manera presencial por tener familiares a cargo. Resalta que la mención a un trato discriminatorio y al Convenio 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de tratado entre trabajadoras y trabajadores: Trabajadores con responsabilidades familiares, debido a que la medida afectó a la totalidad de los dependientes que se encontraban en la misma situación de la actora. Cita jurisprudencia sobre la carga de demostrar el hecho discriminatorio de quien lo alega. 2. De las pruebas aportadas en la presente causa, analizadas a la luz de lo prescripto por los artículos 127, 128, 136 y 322 y consecuentes del CPCyC -de aplicación supletoria en el fuero laboral- surgen acreditados los siguientes hechos. De la prueba documental adjunta por las partes surge: ? De la «novación contractual ? modificación régimen horario» del 19/08/22 firmado por la actora, adjunto por ambas partes y reconocida por éstos en la traba de la litis, surge que el empleador abonaría -a quienes sean seleccionados para el programa y siempre que «las tareas sean desempeñadas en su totalidad fuera de los establecimientos de la empresa»- un bono asegurado mensual y una compensación mensual, entre otras cláusulas. ? Constancia de entrega a la actora por parte de la demandada de cámara web del 19/08/22 y recibos de sueldo donde figuran los rubros de licencia familiar enfermedad, bono y compensación adicional, entre otros. De estas pruebas y de los hechos no controvertidos surge que la actora prestaba tareas de manera presencial hasta que el 19/08/22, a través de mutuo acuerdo, comenzó a realizar tareas desde su hogar y a través de sus propios medios, con un monto fijo mensual por parte de la empleadora y la entrega de una cámara web. ? TCL del 02/02/24, donde la parte actora denunciaba que el 30/01/24 le comunicaron la modalidad de prestación de tareas, en violación al artículo 8 de la Ley de teletrabajo, por no haberle consultado y por ser unilateral, y también del artículo 66 de la LCT por modificar uno de los elementos esenciales del contrato que es el lugar de trabajo, causándole un grave perjuicio material y personal, por lo que intimaba a que dejaran sin efecto bajo apercibimiento de iniciar acciones legales y lo dispuesto por el artículo 242 de la LCT. De esta prueba surge la misiva en la que la parte actora rechazó la modalidad de prestación de tarea presencial y fijó su posición. De la prueba informativa de la parte actora en su CPA3 surge: ? Contestación de oficio del 13/06/24 de la Dirección Provincial de Vialidad de Tucumán, quien informó que la distancia entre el domicilio declarado por la actora y el domicilio de trabajo es de 4.670 metros, adjuntando el recorrido detallado. ? Contestación de oficio del 19/06/24 de la Municipalidad de San Miguel de Tucumán, informando que el precio del boleto de transporte urbano de pasajeros es de \$690, pero que atento a que la otra parte del recorrido se trata de viaje interurbano, es competencia de la Dirección de Auto Transporte de la provincia. De estos informes surge la distancia que la actora realiza para trasladarse desde su hogar hasta el lugar de prestación de tareas cuando lo realiza de manera presencial, y el costo de uno de los colectivos que requiere. De la prueba testimonial ofrecida por la parte actora en su CPA4 surge: ? Declaración de Claudia Alejandra Brizuela del 12/06/24, donde la testigo indicó que originalmente Cynthia trabajaba en Adolfo de la Vega N° 345 junto con ella (testigo), y que en el comienzo de la pandemia trabajaron desde su hogar «en teletrabajo», que muchos regresaron en 2021 cuando terminó la pandemia, pero que ellas no, que continuaron trabajando de manera virtual, y que en agosto de 2022 le ofrecieron una «novación contractual, modalidad Waha Plan»; que la modalidad Waha Plan 24 consistía en modificar el lugar de trabajo, para trabajar de manera virtual permanente y reducción de la jornada laboral de 30 a 24 horas, y una disminución en los haberes de manera proporcional, un pago compensatorio de \$2.500 en concepto de luz e internet, detallados en el recibo de sueldo. Aclaró que aquella modalidad fue ofrecida a determinadas personas, con carga de familia, personas grandes a cargo, estudiantes o que tuvieran otro trabajo, sabiendo que iban a aceptar, que con esa reducción de horarios también querían evitar juicios. ? Audiencia testimonial del 12/06/24 donde la testigo Camila Lucía Bernedo Sosa, quien dijo ser empleada de la demandada desde 2016 hasta la actualidad, trabajando en avenida Adolfo de la Vega N° 345, habiendo sido compañera de trabajo de la actora y pertenecían al mismo equipo; que desde 2016 hasta 2019 trabajaron de manera presencial y «desde 2019 hasta inicio de este año, en el domicilio»; respecto a la modalidad de trabajo introducida por la empresa denominada Waha Plan 24 contestó de manera similar a la testigo Brizuela. De estos testimonios -que no fueron tachados- se refuerza la novación contractual concordada por las partes, donde además de reducción horario implicaba el teletrabajo desde el 19/08/22. De la prueba confesional ofrecida por la parte actora en su CPA5 surge: ? Audiencia confesional donde la absolvente Patricia Inés Savedra, apoderada de la demandada con facultades suficientes conforme copia de poder del 05/09/23, contestó que si era verdad que la actora trabajara de manera presencial antes del 19/08/22; que si era verdad que los contratos «Waha Plan 24» modificaron el lugar de prestación de tareas y que a partir del 19/08/22 se modificó la jornada de trabajo de la Sra. Castillo; que no era verdad que a partir

del 19/08/22 se haya modificado el lugar de trabajo de la actora y que ella prestara tareas desde su domicilio particular; que no recordaba la fecha exacta en que la actora fue notificada para retomar sus tareas de manera presencial; que no recordaba la fecha de intimación de la actora para que no modificaran las condiciones laborales establecidas en Waha Plan 24, pero que actualmente se encontraba prestando tareas de manera presencial; que no recordaba la modalidad de trabajo en las fechas referenciadas y desconocía el domicilio de la Sra.Castillo mencionado en la posición. El 24/06/24 la parte actora plantea perjuicio en los términos del artículo 364 del CPCyC supletorio, en contra de la Dra. Patricia Inés Savedra por sus respuestas en la audiencia de absolución referenciada. Funda su planteo en que la absolvente respondió con seguridad siete posiciones sobre hechos que ella no pudo percibir a través de sus sentidos, debido a que ocurrieron antes de que aquella se desempeñara como representante de la firma demandada. Aquellos hechos datan del 19/08/22, momento de la novación contractual que dio lugar al teletrabajo de la actora, y recién el 05/09/23 comenzó a desempeñarse como representante de Citytech SA. Denuncia que la conducta asumida por la accionada demuestra mala fe procesal al obstruir la producción de la prueba, conforme el artículo 25 inciso 4 del CPCyC, por lo que solicita se haga lugar al planteo de perjuicio y se condene a la demandada a la multa fijada por el artículo 364 del aquel digesto. El 02/07/24 la parte demandada contesta el planteo solicitando su rechazo. Funda su posición en que la letrada Savedra no puede ser condenada por perjurio a título personal como plantea erróneamente la parte actora, debido a que no prestó declaración a título personal sino como representante de Citytech SA. Considera que no se acreditó el presupuesto fáctico para la aplicación de la norma, debido a que la actora confunde el otorgamiento de poder con facultades para absolver, con la fecha de ingreso del absolvente, el que sería el momento donde puede tomar conocimiento de cualquier hecho ocurrido en la empresa, siendo éste el 01/03/18 conforme constancia de alta de AFIP que adjunta. Además, destaca que las posiciones versan sobre hechos no controvertidos al adjuntar ambas partes el contrato de novación Waha Plan 24 suscripto por la actora, resultando las respuestas de la absolvente coincidentes con lo expuesto en la contestación de demanda. Introduce el caso federal y solicita la imposición de costas a la contraria. El 05/07/24 tuvo presente el planteo y su contestación para valorarlo en definitiva, lo que en este acto realizo, resolviendo su rechazo en consideración a que lo contestado por la absolvente se encuentra dentro de un razonable margen de ejercicio de derecho de defensa, y de la obligación de no declarar contra sí mismo, valorándose sus respuestas, en las que sostuvo su posición planteada en la litis en conjunto con el plexo probatorio producido. Así lo declaro. De la prueba testimonial producida por la accionada en su CPD2 surge: Audiencia testimonial del 13/06/24 donde la testigo Ruth Anahí Monteagudo declaró que la actora prestaba tareas dentro del edificio de Teleperformance para la firma Citytech SA al momento de ser contratada; que la jornada de trabajo se modificó porque «nosotros les ofrecimos a los representantes que puedan reducir su jornada laboral en un contrato de veinticuatro horas semanales»; que a los trabajadores de la demandada se les dio la oportunidad que puedan trabajar en su domicilio cuando comenzó la pandemia, proporcionando vinchas y cámaras para que pudieran atender; que durante la pandemia algunos -la mayoría- trabajadores prestaban tareas desde su casa y algunos podían prestarlas dentro del edificio ya con las medidas decretados dentro del DNU; que cuando terminó la emergencia sanitaria en 2023 Citytech pidió a sus representantes que retornen al edificio; que se le permitió a la actora prestar tareas porque contaba con las herramientas para hacerlo ya que tenían «toda la gente trabajando desde casa»; que la actora no quiso volver al edificio, que «fue la única que no retornó a trabajar en el momento», indicando que ella tenía un contrato de teletrabajo y que no correspondía que vuelva a trabajar. A la repregunta formulada sobre qué relación tenía con la demandada la testigo contestó que la actora era su representante, que ella (testigo) tenía el cargo de supervisora de operaciones, por lo que era su líder directa. Audiencia testimonial del 23/07/24, donde se apersonó de urgencia el letrado Nahuel Espinillo, y el testigo Adrián Alberto Alagastín dijo ser actualmente empleado de la demandada desde noviembre de 2009, teniendo el área de administración de personal; que al inicio de la pandemia y por restricciones del gobierno se implementó que los trabajadores puedan realizar sus funciones desde su domicilio, pero que una vez finalizada la emergencia sanitaria en 2023 todos retornaron; respecto a la pregunta sobre qué ocurría ante los nuevos brotes indicó que a medida que se podía los trabajadores iban retomando tareas presenciales, pero cuando aumentaban ello se frenaba; que en diciembre de 2023 los pocos trabajadores que quedaron trabajando desde su casa retornaron al trabajo de forma presencial. Tachas. El 25/06/24 La parte actora interpone tachas en contra de la testigo Ruth Anahí Monteagudo. En cuanto a su persona por considerar que se encuentra comprendida en las generales de la ley al ser un trabajador de jerarquía, lo que limita su libertad en la deposición por temor a la pérdida de su trabajo. Destaca que es tanta la parcialidad respecto a la demandada que habla en primera persona «nosotros les ofrecimos a los representantes que puedan reducir su jornada laboral» o «teníamos a todos los representantes trabajando en casa». Tacha a la testigo en sus dichos por la imprecisión y ambigüedad de sus respuestas, como las referidas a los períodos de los «nuevos brotes» donde aceptó que no sabía exactamente las fechas, sin siquiera dar un aproximado, y tampoco poder referir a que DNU se refería y faltar a la verdad debido a que la última prórroga del DNU 287/21 que fomentó el teletrabajo fue del 06/08/21, cuando la novación contractual que dio lugar al teletrabajo es del 19/08/22. También destaca que se contradice en dos respuestas, indicando en la primera que durante la pandemia algunos prestaban tareas desde casa y otros en el

edificio de la empresa, y en otra respuesta indicar que todos los representantes trabajaban desde casa. Ofrece como prueba las constancias del expediente y link de los DNU 297/20, 576/20 y 287/21, más prueba de informe.? Contestación de la tacha. La parte demandada contesta el 04/07/24, solicitando su rechazo. Aclara que, si bien es cierto que la testigo era supervisora de la actora, por su posición conoce el reglamento interno de la empresa y su declaración es consistente y coherente, teniendo conocimiento de los hechos litigiosos. Además, abrió el proceso de tachas a prueba de lo que surge la contestación de oficio del SEOC del 03/09/24, donde informa que debido a la pandemia transcurrieron una prolífera normativa y convenios para regular las situaciones planteadas, pero que a mediados de 2022 la mayor parte del personal había retornado a la presencialidad, salvo las excepciones de la norma y las personas que optaron o acordaron seguir trabajando desde su domicilio. También se encuentra la contestación de oficio del SIPROSA de idéntica fecha, que realiza un recuento secuencial de la normativa referida a la pandemia que regulaba -entre otras cosas- la circulación y la presencialidad o no en el trabajo, indicando que luego del DNU 13/21 que implementó el «pase sanitario» hasta el 31/12/21 se continuó con medidas de prevención y cuidado.? Tachas. El 30/07/24 la parte trabajadora interpone tachas en contra del testigo Adrián Alberto Alagastín. En contra de su persona la funda en que el testigo se encuentra comprendido dentro de las generales de la ley por ser un empleado de jerarquía que se autodefine líder, por lo que se encuentra involucrado en las decisiones de la empresa, tanto que firma convenio representándola. Respecto a sus dichos, tacha al testigo por considerar la falta de veracidad y manipulación de los hechos para que se identifiquen con los dichos de la demandada en su responde; también se contradice respecto al momento en que los trabajadores regresaban a prestar servicios de manera presencial luego de la pandemia, indicando primero que todos volvieron al finalizar la pandemia en diciembre de 2023 y luego que retornaban en la medida que podían o las condiciones estaban dadas; respecto a la novación contractual Waha Plan 24 indicó mal el mes y al ser preguntado sobre qué aspecto modifica el convenio omitió las modificaciones versadas sobre el lugar de trabajo y los bonos de conectividad, entre otras cuestiones. Ofrece como prueba las constancias del expediente, adjunta actuaciones de secretaría de trabajo en los expedientes 1349/181-CyG-2023, 1335/181-CyL-2023, 1382/181-CyL-2023, 1389/181-CyB-2023 y 1452/181-CyL-2023, donde el testigo actuó como representante de la demandada, y solicita prueba informativa.? Contestación de las tachas. El 06/08/24 Citytech SA contesta las tachas solicitando su rechazo. Admite que el testigo Alagastín es un empleado de jerarquía, pero considero que nada tiene que ver con su idoneidad para echar luz a los hechos controvertidos debido a su objetividad y conocimiento en los procedimientos internos de la empresa, siendo su declaración coherente y consistente.? Resolución de las tachas en contra de ambos testigos: La parte actora plantea tacha en contra de los dichos de los testigos Monteagudo y Alagastín, en similares términos, por considerar que sus testimonios son imprecisos y ambiguos con la intención de favorecer a su parte. Sin embargo, se advierte que, en cuanto a las tachas en los dichos, la accionada sólo apunta en su argumentación a cuestionar la veracidad de sus manifestaciones, de una manera genérica, sin lograr demostrar cuáles son las contradicciones que afirma. Por lo que la impugnación a los dichos de aquellos pierde virtualidad, independientemente del mérito probatorio que tales testimonios merezcan en el contexto probatorio general y de la sana crítica debida, siendo las tachas opuestas a sus dichos no atendibles, por no surgir de ellas nada para disminuir o anular los dichos de los declarantes. Respecto a la tacha en la persona de los testigos, si bien es cierto que se encuentra acreditado que ambos son dependientes de la accionada, la testigo Monteagudo superior directa de la actora y el testigo Alagastín con un cargo gerencial y representando a Citytech SA en ciertos actos administrativos, ello no los excluye automáticamente como testigos hábiles ni invalida sus declaraciones, sino que ello obliga a analizar sus dichos con mayor cuidado y rigurosidad, conforme al resto de la prueba y a la sana crítica, según la suficiente razón de sus dichos y circunstancias particulares relatadas. Por lo que se rechazan las tachas en las personas de los testigos planteadas. Así lo declaro. 3. Examinadas anteriormente las pruebas pertinentes y atendibles para resolver esta cuestión, junto con la plataforma fáctica acreditada, puedo realizar las siguientes conclusiones: Surge reconocido por las partes -en la demanda y la contestación- que por los menos desde el 19/08/22, la Sra. Castillo comenzó a desempeñar sus tareas desde su hogar de manera virtual y remota, lo que suele denominarse mediante el anglicismo home office, en alusión al trabajo desde el hogar. Sin embargo, tanto las dos testigos de la actora (Brizuela y Bernedo Sosa), y los dos de la accionada (Monteagudo y Alagastín), indican que todos los empleados, (entre ellos la actora), comenzaron a prestar tareas de manera remota desde el surgimiento de la pandemia, indicando distintos períodos en los que los trabajadores retornaban físicamente a la empresa. Respecto a la pandemia, vale la pena realizar un análisis de la normativa que se dictó en su consecuencia: En el marco de la pandemia por la propagación de casos de coronavirus Covid-19, se impuso la necesidad de adoptar medidas excepcionales de emergencia sanitaria. Así, en nuestro país, mediante el DNU N° 297/20 se dispuso el «aislamiento social, preventivo y obligatorio» (ASPO), durante el cual todas las personas debían permanecer en sus residencias habituales o en el lugar en que se encontraban; abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo y de desplazarse por rutas, vías y espacios públicos, a fin de prevenir la circulación y el contagio del virus (cfr. artículo 2° del decreto mencionado). En la misma reglamentación se ordenó que los trabajadores afectados a las actividades y servicios esenciales estuvieran exceptuados del cumplimiento de las restricciones implementadas (artículo 6°). El plazo originario del

ASPO (período comprendido entre el 20 y el 31 de marzo de 2020) fue sucesivamente prorrogado mediante distintos decretos del Poder Ejecutivo Nacional hasta el 8 de noviembre de 2020. En esta última fecha se dictó el DNU N° 875/2020 que estableció la medida de «distanciamiento social, preventivo y obligatorio» (DISPO) con relación a las personas que residían o transitaran en determinados lugares y bajo estrictas condiciones dispuestas por la mentada norma. A su vez, por el Decreto N° 167/21, se prorrogó la emergencia sanitaria dispuesta por la Ley 27.541 y ampliada por el Decreto N° 260/20, hasta el 31 de diciembre de 2021. Ahora bien, detallado el marco normativo en que se desarrolló la prestación de tareas del actor durante la ASPO y la DISPO, cabe señalar que, posterior a lo detallado, las partes realizaron una novación contractual que incluía disposiciones sobre el teletrabajo; que -por los menos desde entonces- la Sra. Castillo pasó a realizar labores de manera permanente bajo la modalidad trabajo remoto, hasta que Citytech SA intimó a la actora a que volviera a la empresa de manera presencial. Al respecto, la valoración de la conducta de las partes y los perjuicios que invocaron mutuamente, debe realizarse prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la LCT y las modalidades y circunstancias personales de las partes (artículo 242, LCT). En la presente causa, no es posible eludir que la trabajadora fue dispensada de prestar servicios en forma presencial en la empresa (según todos los testimonios) a partir del inicio de la pandemia, estando vigentes los decretos antes referenciados, pero sobre todo que continuó con tal modalidad de prestación de tareas a través de la novación contractual del 19/08/22. De aquella renovación contractual, junto a los recibos de haberes donde la actora cobraba los rubros debidos a los trabajadores que prestaban tareas desde su domicilio, sumado a las deposiciones testimoniales, surge evidente que la actora pasó a prestar tareas de manera netamente remota, sin tener que asistir a la empresa y sin fecha de vencimiento de aquella modalidad, pues en ningún lugar de la novación se menciona condición alguna o plazo de vigencia de la especial modalidad de trabajo adoptada por la empleadora. Pues bien, podemos advertir que, en un primero momento, la dispensa de la trabajadora de prestar servicios en forma presencial fue adoptada por la demandada como medida excepcional frente a la emergencia epidemiológica que atravesaba el país. Sin embargo, se pone de manifiesto que, en un segundo momento, habiendo cesado las razones epidemiológicas a partir del 31/12/21 (por dispensa de ASPO y luego la DISPO), la actora trabajó de manera remota, inclusive habiendo sido ello pactado entre las partes el 19/08/22, hasta la actualidad que continúa la Sra. Castillo prestando tareas para Citytech SA. De manera que, durante más de dos años de haber cesado las primeras causas sanitarias que dieron origen a la especial modalidad de contratación, y luego de un año y medio de haber acordado la modalidad remota de prestación de tareas, la empresa no modificó aquella condición. Pese a ello, Citytech SA comunicó a la actora que debía prestar servicios de manera presencial en la empresa, y mantuvo su postura luego de la negativa fehaciente mediante TCL realizada por la actora el 02/02/24, lo que fundó el inicio de las presentes actuaciones judiciales. Es así, que considero que el largo tiempo transcurrido (más de dos años) desde el cese de las medidas sanitarias dispuesta por el Poder Ejecutivo Nacional y más de un año y medio desde la novación contractual pactada entre las partes, hasta la fecha del requerimiento de cambio en la modalidad de tareas (de remoto a presencial), generó una expectativa de permanencia en la trabajadora, quien pudo válidamente considerar que el trabajo desde su hogar (home office) integró el núcleo duro del contrato de trabajo, que ello fue acordado entre partes y aceptados por el trabajador, pues ya no existían los motivos que justificaban tal modalidad. De este modo, la intención de la accionada para que la actora preste tareas de manera presencial en la sede de la empresa, implica un ejercicio abusivo de sus facultades de dirección y control empresarias (uso abusivo del *ius variandi*) que corre en perjuicio del derecho adquirido de la Sra. Castillo a prestar tareas desde su hogar. Corresponde recordar que, conforme los arts. 64 y 65 LCT, el empleador cuenta con facultades suficientes de administración y dirección de la empresa, las que deben ejercitarse con carácter funcional atendiendo a los fines de esta y a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales del trabajador. El art. 66 LCT es aún más concreto en cuanto brinda al empresario la posibilidad de modificar la forma y modalidad de la prestación del trabajo, en tanto los mismos no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Es decir, que el elemento fundamental de esta facultad, dada en llamar en doctrina «*ius variandi*», es su unilateralidad. La doctrina sostiene que la ley otorga al empleador una atribución derivada de su facultad de dirección, consistente en poder modificar las condiciones de prestación de las tareas; facultad que debe ejercerse respetando las pautas legalmente establecidas. El mencionado art. 66 LCT reconoce al empleador el mencionado derecho siempre que los cambios que modifican la prestación de los servicios «no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador». De ello se sigue que existen tres limitaciones fundamentales al *ius variandi*: a) la razonabilidad de la medida; b) la no alteración de las modalidades del contrato, y c) la inexistencia de daño material o moral al trabajador. En la presente causa, el cambio de lugar de trabajo implicó una alteración de una de las modalidades esenciales de la contratación, como es el lugar de trabajo. Además, el cambio de trabajar de manera remota a presencial implica un grave daño económico a la trabajadora, pues el Sra. Castillo debe trasladarse desde su domicilio en la localidad de Lules, hasta el establecimiento de la demanda ubicado en avenida

Adolfo de la Vega N°473, a más de 4 km de distancia, con los gastos que el transporte implica recorrer dicha distancia, sumado a que ésta cuenta con una hija menor a su cargo, por lo que habría aceptado hasta una reducción horaria de trabajo a los fines de laborar desde su domicilio. Por consiguiente, la accionada incurre en un uso abusivo del ius variandi lo cual implica una modificación de un elemento esencial del contrato de trabajo (modalidad en la presentación de tareas y lugar en que se desarrollan) y un daño patrimonial por las erogaciones no previstas que debía afrontar la dependiente para trasladarse desde su domicilio hasta la sede de la empresa, además del tiempo incurrido a tales efectos. Cabe mencionar que, confirman la decisión antes desarrollada, la jurisprudencia de la Cámara de Apelaciones del Trabajo Sala IIIª en su fallo: «García Andrea Marisol Florencia c/ Citytech SA s/cobro de pesos», expediente N° 1167/23?, del 28/10/2024, en el cual en una situación de similares características también consideró abusivo el cambio de modalidad de la prestación de tareas desde su hogar y de manera remota a presencial en la sede de la empresa. En consecuencia, la presente acción iniciada por la Sra. Castillo a los fines de que se reestablezca la modalidad de prestación de tareas desde su hogar de manera remota (home office) resulta ajustada a derecho, generando responsabilidad de la demandada en cuanto debe reestablecer las condiciones laborales modificadas de manera injustificada. Así lo declaro. Por lo expuesto, se hace lugar a la acción de restablecimiento de las condiciones laborales interpuesta por de Cynthia Natalia Castillo, con domicilio real en calle 24 de Septiembre N° 324, El Manantial, Lules, provincia de Tucumán, en contra de Citytech SA, CUIT 30-70908678-9, con domicilio legal en avenida Adolfo de la Vega 473 de esta ciudad, conforme a lo considerado, y se ordena a la empleadora a mantener la modalidad de prestación de tareas de manera remota desde su domicilio real a la actora, debiendo proporcionar y mantener todos los medios necesarios para la debida prestación a través de esta modalidad. Se otorga un plazo de 10 días hábiles dentro del cual la parte demandada deberá informar la efectivización de la medida, bajo apercibimiento de aplicarse una multa diaria (astreintes) en caso de incumplimiento. Así lo declaro. COSTAS: atento el resultado de la acción y al principio objetivo de la derrota contemplado en el artículo 61 CPCyC de aplicación supletoria, las costas procesales se imponen en su totalidad a la demandada vencida. Así lo declaro. HONORARIOS: Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 inciso «b» de la ley 6.204. Atento que en la presente causa no existe un monto de condena que pueda ser utilizado como base regulatoria, ponderando las pautas valorativas establecidas en el art. 15 de la ley 5480, es decir, teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, la responsabilidad que de las particularidades del caso pudiera haberse derivado para los profesionales; el tiempo transcurrido en la solución del pleito, la eficacia de los escritos presentados y lo dispuesto por los arts. 14, 43 y concordantes de la ley N° 5480, se regulan los siguientes honorarios: ? Al letrado Fabricio Fabián Sánchez (MP 10.850), apoderado de la parte actora, en las dos etapas del proceso sumarísimo, en la suma de (\$.), valor de . consultas escritas según resolución del Colegio de Abogados de Tucumán, más el 55% por su actuación en el doble carácter). ? Al letrado Martín Basualdo (MP 10.864), apoderado de la demandada, en las dos etapas del proceso sumarísimo en la suma de (\$.), valor de . consulta escritas según resolución del Colegio de Abogados de Tucumán, más el 55% por su actuación en el doble carácter. Por ello, RESUELVO: I) HACER LUGAR a la acción de REESTABLECIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES interpuesta por de Cynthia Natalia Castillo, con domicilio real en calle 24 de Septiembre N° 324, El Manantial, Lules, provincia de Tucumán, en contra de Citytech SA, CUIT 30-70908678-9, con domicilio legal en avenida Adolfo de la Vega 473 de esta ciudad, conforme a lo considerado. En consecuencia, se ordena a la empleadora a mantener la modalidad de prestación de tareas de manera remota desde su domicilio real a la actora, debiendo proporcionar y mantener todos los medios necesarios para la debida prestación a través de esta modalidad. Se otorga un plazo de 10 días hábiles dentro del cual la parte demandada deberá informar la efectivización de la medida, bajo apercibimiento de aplicarse una multa diaria (astreintes) en caso de incumplimiento, por lo antes analizado. .II) IMPONER LAS COSTAS: a la demandada vencida, conforme se considera. III) REGULAR HONORARIOS: Al letrado Fabricio Fabián Sánchez (MP 10.850), apoderado de la parte actora, la suma de (\$.). Al letrado Martín Basualdo (MP 10.864), apoderado de la demandada, la suma de (\$.). IV) PRACTICAR Y REPONER LA PLANILLA FISCAL en la etapa procesal oportuna (artículo 13 Ley 6.204). V) NOTIFICAR a la Caja de Previsión y Seguridad Social para Abogados y Procuradores de Tucumán. REGISTRAR, ARCHIVAR Y HACER SABER.