

Ius variandi y teletrabajo: Legitimidad del despido indirecto por el uso abusivo del ius variandi por parte de la empleadora al revertir unilateralmente la modalidad de teletrabajo sin razones objetivas

Ius variandi y teletrabajo: Legitimidad del despido indirecto por el uso abusivo del ius variandi por parte de la empleadora al revertir unilateralmente la modalidad de teletrabajo sin razones objetivas

Ius variandi y teletrabajo: Legitimidad del despido indirecto por el uso abusivo del ius variandi por parte de la empleadora al revertir unilateralmente la modalidad de teletrabajo sin razones objetivas

Fuente: doc_02_2026_0002.html Partes: Mues Claudina Elena c/ Telecom Argentina S.A. s/ despido Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala / Juzgado / Circunscripción / Nominación: II Fecha: 29 de diciembre de 2025 Cita digital: dj158332158332158332 Legitimidad del despido indirecto en que se colocó una trabajadora por ser abusivo el ejercicio del ius variandi por parte de la empleadora al revertir unilateralmente la modalidad de teletrabajo sin razones objetivas. Se considera legítimo el despido indirecto por el uso abusivo del ius variandi de la empleadora al revertir unilateralmente la modalidad de teletrabajo. ¿Estás de acuerdo? SÍ NO Quiero detalles 9 votes · 9 answers Votar Resultados Sumario: 1.-El despido indirecto en que se colocó la trabajadora es legítimo, ya que, de acuerdo al convenio celebrado entre las partes, todo cambio debía efectuarse atendiendo las pautas establecidas por el art. 66 LCT, razón por la cual si bien la empleadora contaba con la posibilidad de revertir la modalidad implementada -teletrabajo- debía, para ello, acreditar que su decisión en tal sentido respondía a una causa objetiva, que no era irrazonable y que, además, no causaba perjuicio alguno a la trabajadora, lo que no aparece patentizado en la especie. 2.-El perjuicio aparejado por el cambio de modalidad de trabajo se evidencia en razón del tiempo y el dinero que le hubiera insumido tal modificación con la consecuente transformación de su vida diaria, y la irrazonabilidad de la medida se refleja en la ausencia de toda invocación por parte de la accionada que procure justificarla ya que no aportó ningún elemento ni argumentó cuáles eran los motivos que tornaban necesario el cambio intentado. 3.-El ejercicio 'funcional' de las facultades de dirección y organización, por parte del empleador, significa un ejercicio normal, adecuado a las necesidades de la empresa, que no implique una decisión arbitraria o irrazonable, contraria a la buena fe que debe mediar entre las partes. Fallo: VISTO Y CONSIDERANDO: En la Ciudad de Buenos Aires, luego de deliberar, a fin de considerar los recursos deducidos en autos y para dictar sentencia definitiva en estas actuaciones, los integrantes de la Sala II, practicado el sorteo pertinente, en la fecha de firma indicada al pie de la presente proceden a expedirse en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación. La Dra. Andrea E. García Vior dijo: I. Contra la sentencia de primera instancia se alzan las partes actora y demandada a tenor de los memoriales incorporados a la causa en forma digital y replicados por las respectivas contrarias (ver contestaciones de la demandada y de la parte actora). A su vez, el perito contador y los letrados intervinientes por las partes actora y demandada apelan los honorarios que le fueron regulados por considerarlos bajos. II. Al fundar su recurso, el actor sostiene que se agravia porque el Juez consideró injustificada la decisión rupturista por él adoptada. Objeta la falta de análisis en el caso de lo dispuesto por el art. 66 LCT. Critica la falta de aplicación del principio de progresividad a partir de la ley 25.877. Se queja por la falta de condena al pago de bono anual proporcional del año 2017. Controvierte el fallo en cuanto omitió tratar la cuestión vinculada al carácter salarial pretendido respecto del uso del teléfono. Finalmente, se agravia porque no se condenó a la demandada a la entrega de un nuevo certificado de trabajo y apela por altos los honorarios profesionales regulados a la parte demandada por juzgarlos altos. En tanto, la parte demandada se agravia por la forma en que fueron impuestas las costas del proceso. Critica la decisión en cuanto hizo lugar a la indemnización del art. 80 LCT. Se queja porque se declaró la inconstitucionalidad de los arts. 7° y 10 de la ley 23.928 y porque se dispuso el cálculo de intereses aplicando IPC más el 6 % ANUAL. Por último, apela los honorarios del letrado de la actora y del perito contador por considerarlos altos. III. Delimitadas las cuestiones sometidas a consideración de esta Alzada, estimo conveniente analizar los agravios en el orden y del modo que se detalla a continuación. En primer lugar, he de analizar la queja del actor destinada a cuestionar la decisión de grado en cuanto consideró injustificada la decisión rupturista por él adoptada. Afirma que el sentenciante efectuó un erróneo análisis del contrato de teletrabajo y de su aplicación temporal. Señala que el a quo no tuvo en cuenta que de los propios documentos adjuntados se desprende la necesidad de ajustar cualquier cambio a las pautas establecidas en el art. 66 LCT, lo que, según indica, no aconteció en autos y que este extremo quedó acreditado con los dichos de los testigos aportados a la causa por cuanto los mismos fueron contestes en la ausencia total y absoluta de fundamentos operativos. Manifiesta que no se sujetó la reversibilidad del régimen de teletrabajo a la arbitrariedad de la demandada sino que se trataba de una decisión que debía observar los parámetros previstos en el mencionado art. 66 LCT. Alega que no se trató de un simple cambio, de una modificación operativa meramente intrascendente sino de un proceso que implicaba alterar la modalidad de una trabajadora que realizó teletrabajo parcial en los últimos 8 años de su vida laboral y ello a partir de un cambio que no se debía a ninguna razón operativa sino a un mero capricho de la demandada. Agrega que el a quo tampoco tuvo en cuenta que el régimen de teletrabajo suscripto ante el programa PROPET había finalizado el 31/10/2016 y,

que al no haber sido prorrogado, la modalidad se incorporó a las condiciones contractuales con las cuales se desempeñaba la actora, por lo que no puede la empleadora meses después del vencimiento del régimen provisorio adoptar el temperamento de revertir el régimen de teletrabajo -que cumplió durante 8 años- sin expresar motivación alguna. En síntesis, arguye que el a quo le otorgó relevancia a una mera formalidad (la cláusula de reversibilidad) por sobre la categórica prueba por él aportada que evidencia la inobservancia por parte de la empleadora de las pautas que impone el art. 66 LCT, por lo que solicita que se juzgue el cambio de modalidad contractual de la actora como abusivo y se la condene al pago de las indemnizaciones de ley perseguidas. Los términos de los agravios imponen memorar que los arts. 64 y 65 de la LCT contemplan las facultades de organización y dirección conferidas por la ley al empleador y que, como señalara Justo López, la facultad de organización del empleador, prevista en la primera de las normas mencionadas, revela, por un lado, el carácter fundamental que posee el ejercicio de este «poder», mediante el cual se crea y se mantiene la empresa; por otro, denotan que la ley le atribuye carácter privado y no público (citado en el Tratado de Derecho del Trabajo, dirigido por A. Vázquez Vialard, Tº III, pág. 630). A su vez, la facultad de dirección, debe ser funcional, y encuentra sus límites en las disposiciones imperativas de la ley, la convención colectiva aplicable y en las demás fuentes del contrato de trabajo (cfr. Vázquez Vialard en Tratado de Derecho del Trabajo, Tº III, págs.630/631). El ejercicio «funcional» de las facultades de dirección y organización, por parte del empleador, significa un ejercicio normal, adecuado a las necesidades de la empresa, que no implique una decisión arbitraria o irrazonable, contraria a la buena fe que debe mediar entre las partes. El standard de conducta que contiene el art. 63 de la LCT, al hacer referencia al «buen empleador», constituye una guía para apreciar la legitimidad de la medida adoptada por éste. En el marco de tales facultades, el empleador cuenta con la posibilidad de modificar unilateralmente la forma y las modalidades no esenciales de la prestación de trabajo a través del ejercicio del denominado ius variandi. Las condiciones a las cuales está sujeto el legítimo el ejercicio del ius variandi son: 1) razonabilidad, pues debe responder a una razón funcional; 2) no debe ser alterada una condición esencial, pues no puede modificarse lo sustancial del contrato (como, por ejemplo, las tareas asignadas en función de una determinada calificación profesional, o la modalidad retributiva, etc.), y 3) no debe causar perjuicio moral ni material al trabajador. En autos, no se encuentra controvertido que la actora trabajó de forma remota para su empleadora desde el 1/8/2009 que se suscribió al Programa Piloto de Promoción del Teletrabajo (PROPET) -prorrogada por sucesivas renovaciones- hasta principios de 2017. Tampoco se encuentra controvertido que existía en el acuerdo de marras la cláusula de reversibilidad a la que alude la demandada. Ahora bien, no puede soslayarse que en el mismo convenio que se estableció en la cláusula cuarta la reversibilidad de la situación de teletrabajo, también se indicó en la segunda que «Todo cambio deberá efectuarse atendiendo a las pautas establecidas por el art.66 de la LCT». En ese contexto, es evidente que todo cambio debía efectuarse atendiendo a las pautas establecidas por el art.66 LCT, razón por la cual si bien la empleadora contaba con la posibilidad de revertir la modalidad implementada debía, para ello, acreditar que su decisión en tal sentido respondía a una causa objetiva, que no era irrazonable y que, además, no causaba perjuicio alguno a la trabajadora (confr. art. 66 LCT), lo que no aparece patentizado en la especie. En efecto, considero que le no resultaba suficiente a la demandada, a fin de pretender justificar su decisión apoyarse, tal como lo hizo en la misiva cursada a la actora el 17/1/2017 (ver CD 766983119) y explicó en su responde, en la cláusula de «Reversibilidad» y en el carácter temporal de la modalidad allí prevista sino que debía acreditar que aquella respondía a motivos objetivos que ni siquiera invocó en la misiva apuntada. Por lo demás, los testigos aportados por la actora coincidieron en que la decisión de la empleadora de modificar la modalidad de trabajo fue comunicada repentinamente y sin brindar razones objetivas que la justifiquen. Adviértase que Cumpe «dijo que los llamó la jefa o el jefe y les dijo que a partir de tal fecha tenían que ir a la oficina todos los días, sin motivo, sin razón, sin nada, les dijo que no había más teletrabajo para nadie.». Costa declaró que «la empresa esgrimió razones políticas, prácticamente concordantes con el cambio de gobierno, la excusa fue el bajo rendimiento, en general, del programa, pero en el caso de la actora o de la mayoría de la gente que se fue, eso no era cierto.». Vattimo declaró que «les indicaron que terminaba el teletrabajo. Que eso cambiaba toda la organización personal y laboral. Que la empresa les informo directamente que les quitaban esa modalidad. Que a la actora le afectaba el cambio de modificación, en cuanto a temas de organización personal con los hijos y los tiempos de viaje hasta la oficina, que también hay gastos extras al ir a la oficina, gastos de ropa, almuerzo, transporte o nafta si iba en auto. Que sabe que a la actora le afectaba en la organización personal con sus hijos porque lo charlaban y porque es algo «lógico» que no lo ve que tiene que volver a organizar horarios. Que la actora vivía en zona norte, que tenía una hora en llegar la zona de recoleta.». En tanto, Salvador indicó que «cuando se enteraron que les iban a sacar el teletrabajo, hablaban entre quienes tenían teletrabajo, que iba a ser difícil continuar porque hacía muchos años que tenían ese régimen y horarios, que tenía acomodados los horarios a nivel familiar, y los viajes a la oficina. Que a la actora le afectaba el tema del horario por el tema del viaje, que, en el edificio de Agüero en Recoleta, tanto la dicente como la actora venían de zona norte. Que no era lo mismo estar desde su casa que ir todos los días a la oficina. Que el tema de los gastos, le afectaban a la actora por el cambio de modalidad porque a la dicente también le pasaba, porque ir en auto tenía que pagar zonas de estacionamiento, de viaje, aunque fuera en tren también es un gasto de

tren y colectivo. Finalmente, Hadaad dijo que «TELECOM unilateralmente tomó la decisión de revertir la modalidad de un día para el otro. Que de un día para el otro es una manera de decirlo pero que fue en un cortísimo plazo, que le dijo a los empleados que tenían que volver de una manera presencial de lunes a viernes. Que entiende que a la actora le pudo haber causado perjuicios similares en cuanto a organización de las tareas y vida privada. Que la empresa propicio esa modalidad, que implicaba una mejora de las condiciones de empleados, que hacían al bienestar del empleado, que, si uno después de muchos años en una modalidad y muestra ser eficiente, de un momento para el otro cambiar esa condición genera perjuicio.» Desde esta perspectiva, no cabe sino concluir que el argumento que pretendió hacer valer la accionada para justificar su decisión fue el derecho de «reversión» incluido en la cláusula cuarta de los contratos celebrados y prorrogados, mientras que los testigos aportados por la parte actora dieron cuenta que los contratos culminaron por decisión unilateral de la empresa sin alegar ni demostrar cuál fue la razón o las razones que la motivaron. No soslayo la efectiva existencia de la cláusula de reversibilidad en el convenio celebrado entre las partes, pero no menos cierto es que aquellas también acordaron que cualquier cambio debía adecuarse a lo estipulado en el art. 66 de la LCT y en autos, como vimos ninguna razón fáctica que la tornen razonable y pueda darle justificación se ha invocado y menos aún probado en la especie, por lo que el cambio que pretendió introducir respecto de la modalidad de prestación llevada a cabo importó, en el marco descripto, un ejercicio abusivo del ius variandi. Digo esto porque, como se vio, el citado art. 66 LCT exige que no se genere un daño al trabajador y que la medida no resulte irrazonable y, en el sublite, dichos recaudos no se encontraría cumplidos pues el perjuicio se evidencia en razón del tiempo y el dinero que le hubiera insumido el cambio en la modalidad de trabajo con la consecuente transformación de su vida diaria, y la irrazonabilidad de la medida se refleja en la ausencia de toda invocación por parte de la accionada que procure justificarla ya que, como vimos, no aportó ningún elemento ni argumentó cuáles eran los motivos que tornaban necesario el cambio intentado. En síntesis, lo relevante en el caso está dado en la circunstancia de que la accionada no explicó de manera circunstanciada -y menos aún demostró- las razones que la condujeron a pretender dejar sin efecto la modalidad de teletrabajo, lo que me lleva a concluir que el principio de la «necesaria» justificación de la decisión empresarial en razones objetivas de organización de la misma empresa -elemental en esta materia la exclusión de la arbitrariedad- no ha sido observado en la especie. En otros términos, el requisito de razonabilidad no aparece por cuanto la accionada no solo no demostró sino que ni siquiera invocó de manera circunstanciada la necesidad objetiva que la llevaban a dejar sin efecto la modalidad implementada desde hacía ya 8 años, lo que descarta el carácter «temporal» que en dichos acuerdos se le asignó al programa de «teletrabajo» y, por el contrario, denota la vocación de continuidad -por lo menos en relación a la actora- pues se extendió desde agosto del 2009 hasta principios del 2017, lo que bien pudo generar válidamente en ella serias expectativas de perdurabilidad en el tiempo. Por todo lo hasta aquí expresado, cabe concluir que la inflexible conducta de la empleadora que pese a los emplazamientos reiterados que le cursó la Sra Mues mantuvo su negativa a mantener el régimen que implementó a partir del año 2009 y ello sin dar acabadas razones por las cuales pretendía dejarlo sin efecto, constituyó una injuria de tal gravedad que impidió la prosecución del vínculo (conf. art. 242 LCT) y, por lo tanto, habilitó su pertinente denuncia. En orden a ello, considero que la decisión rupturista adoptada por Mues a través de la CD 814733232 el 14/3/2017 lució ajustada a derecho, por lo que propongo revocar este aspecto del decisorio, juzgar que le asistió derecho a la reclamante a considerarse despedida y que, por lo tanto, resulta acreedora a las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 LCT que aquí reclama y que propicio viabilizar así como también al incremento del art. 2 de la ley 25323 pues la actora intimó fehacientemente a su ex-empleadora -entre otras cosas- para que le abone las indemnizaciones correspondientes al despido incausado y la demandada no se avino en modo alguno a abonarle dichas indemnizaciones. Esta circunstancia, unida a que no se esgrimieron razones valederas que justifiquen la conducta omisiva de Telecom respecto al pago de las indemnizaciones derivadas del despido imputable a su responsabilidad y que dicha situación colocó a la accionante en la necesidad de tener que promover la presente acción para procurar su cobro es que me conduce a declarar que resulta procedente el incremento apuntado. Así lo declaro. IV. La solución precedentemente propuesta impone acoger a su vez el concepto mayor costo Teletrabajo que el juez de grado viabilizó sólo respecto al mes de enero del 2017 -ello en la inteligencia de que la modalidad de teletrabajo rigió hasta esa fecha- también respecto al mes de febrero del 2017 y el proporcional del mes de marzo 2017. A tal fin he de tomar la suma que tuvo en cuenta el a quo para el mes de febrero (\$ 379), por lo que he de viabilizar por tal ítem la suma de \$ 379 por el mes de febrero de 2017 y la de \$ 171,16 por el proporcional del mes de marzo del 2017. V. La parte actora se agravia porque no se condenó a la demandada al pago de bono anual proporcional del año 2017. Sostiene que lo que acreditó el informe pericial contable citado por el a quo fue el pago del bono anual del 2016 que, como todos los años, se abonó en el mes de marzo del 2017 y que el proporcional del año 2017 no fue saldado. Considero que se impone mantener lo resuelto. Ello así por cuanto, como bien lo apunta el sentenciante de grado, el perito contador informó que «según surge del libro sueldos y/o recibos de la actora se exponen los importes en concepto de Gratificación Anual percibidos por la actora durante toda la vigencia del contrato laboral. que en marzo 2017 se le abonó la suma de \$ 17.751.» y que «ello corresponde a la proporción del Bono Anual 2017 (liquidado por la demandada correspondiente a 2,5 meses

de relación laboral de 2017 (82.208,40/50.730)» (el destacado me pertenece) sin que lo allí informado mereciera impugnación oportuna alguna por parte de la quejosa quien en su presentación del 10/8/2020 se limitó simplemente a solicitar que se apliquen las presunciones que rigen en la materia (arts. 163 inc 5 y 55 LCT) en atención a la orfandad de documentación y/o registros que la demandada debió haber puesto a disposición del experto a fin de determinar la política de pago del bono Anual, sus supuestas evaluaciones y objetivos, ello sin atacar en modo alguno lo allí informado por el experto respecto al pago del ítem en análisis como pretende hacerlo tardíamente al apelar. Propongo pues desestimar este tramo del recurso y confirmar la decisión de grado en el punto.VI. Se queja la parte actora porque el a quo omitió tratar la cuestión vinculada al carácter salarial pretendido respecto del uso del teléfono. Sobre el punto, cabe resaltar que aun cuando en el desempeño de sus funciones la actora debiera hacer uso del teléfono móvil, ello es cierto sólo en la medida afectada al trabajo puesto que, al no impedírsele su utilización para fines particulares, el pago de la línea representó para la Sra Mues una ventaja patrimonial. Sobre este aspecto, los testigos Costa, Hadaad, Salvador, Vattimo y Cumpe dieron cuenta de que el celular provisto por la empresa a la accionante era usado por ésta tanto para cuestiones laborales como para su vida personal. Obsérvese que Costa dijo que «La empresa le da a la mayoría de los trabajadores de acuerdo a su función, un teléfono celular para su tarea laboral o no, pero de acuerdo a su función, si la función lo amerita lo da, más en el caso de teletrabajo. No tenía restricciones para su uso»; Haddad declaró que «no tenía limitación el uso del celular, que en línea generales era un celular para trabajar»; Salvador explicó que «Telecom otorgaba la línea, que podía usar el teléfono libremente. Que eso lo sabe porque la dicente luego estuvo en la modalidad de teletrabajo.»; Vattimo manifestó que «sabe que la empresa se lo otorgó a la actora por tener el puesto de «especialista» les daban el celular aunque no tuvieran teletrabajo. Que la línea de ese celular no tenía limitaciones, que entiende que había una política de uso de celular interna per nunca se los cuestionaron y usaban el mismo tanto para uso personal como para uso laboral. Que había una política interna entre el sector de Recursos Humanos y los gerentes, pero tanto la dicente y la actora hablaban con sus respectivos gerentes y ellos no les decían nada, que podían utilizar el celular para cuestiones personales» y Cumpe indicó que «el teléfono lo podían usar en todo horario. incluso los sábados. que la empresa decía que el teléfono era para llamadas laborales pero por ejemplo el dicente llamaba a su casa y lo llamaban de su casa. la empresa le daba. esa facilidad.» De los testimonios reseñados, valorados conforme las reglas de la sana crítica (art.90 LO) se desprende que la demandada, aún cuando pudiese contar con una política de uso del celular para cuestiones laborales, consintió su utilización para cuestiones ajenas al trabajo y lo cierto es que tampoco se acreditó que la empresa prestataria efectuara facturaciones diferenciadas o dispusiera limitaciones par ticulares al número asignado a la actora. De tal modo, he de admitir la naturaleza salarial de la prestación en especie, pero ello sólo por el 50% no del importe pretendido por la actora en el escrito inicial (\$ 2.000) sino del mayor gasto registrado en el último año respecto de la línea prevista a la actora y que fuera consignada por el perito contador en el pto xii de su informe (\$ 335,47). En orden a ello, propongo acoger este aspecto de la queja y computar en la base salarial la suma de \$ 167,73 por tal concepto.VII. En lo que concierne a la queja de la actora destinada cuestionar la decisión de grado en cuanto no condenó a la accionada a la entrega de un nuevo certificado de trabajo diré que corresponde desestimarla. Ello así por cuanto si bien, como vimos, en autos se le reconoció carácter remuneratorio al uso del teléfono celular -lo cual incrementó la base salarial-, no menos cierto es que ese pago en especie se registró contablemente conforme su propia naturaleza. Ello sumado a que ninguna norma impone la tributación sobre aquél, es que entiendo que no corresponde su inclusión en las certificaciones previstas en el art. 80 de la LCT dadas sus proyecciones en materia previsional y tributaria. Propongo, pues, mantener lo resuelto en grado.VIII. La demandada critica el fallo de grado porque hizo lugar a la indemnización del art. 80 LCT. Sobre el punto, cabe señalar que la actora intimó a su ex empleadora por la entrega del certificado en cuestión mediante CD 772400395 del 11/5/2017, (conf. art.3 del decreto 146/01), sin que la requerida se aviniera a ello pues, como bien lo apunta el a quo, los adjuntó recién al contestar la demanda (ver instrumental agregada a fs. 72/84) lo cual luce extemporáneo. En orden a ello, considero que debe desestimarse la queja en examen y confirmar la decisión de grado en el punto.IX. Se queja la demandada porque se declaró la inconstitucionalidad de los arts. 7° y 10 de la ley 23.928 y porque se dispuso el cálculo de intereses aplicando IPC más el 6 % ANUAL. Sobre el punto se impone señalar que a raíz de lo sostenido en la materia por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en «García, Javier Omar y otro c/ UGOFE S.A. y otros s/ daños y perjuicios» Fallos (346:143), «Oliva, Fabio Omar c/ COMA S.A. s/ despido» (causa nro. 23.403/2016/1/RH1 del 29/2/2024) y «Lacuadra, Jonatan Daniel c/ DIRECTV ARGENTINA S.A. y otros s/ despido» (CNT 049054/2015/1/RH001, sentencia del 13/8/24), esta Sala sostuvo que corresponde apartarse del criterio nominalista cerrado que sólo habilitaría la aplicación de las tasas de interés que se fijen según las reglamentaciones del BCRA y, al respecto, dispuso declarar la inconstitucionalidad de las normas que vedan la repotenciación de las deudas dinerarias (leyes 23928 y 25561). Ello en el entendimiento que de la actualización de los créditos laborales impagos no se deriva necesariamente una escalada inflacionaria y que claramente la prohibición de estar a mecanismos de ajuste en períodos de elevada depreciación monetaria resulta contraria a normas y principios de raigambre constitucional -arts. 14 bis, 16, 17, 75.22 CN- (v. fundamentos esgrimidos en «Villarreal, Carlos Javier c/ Syngenta Agro S.A. s/

despido» (-expediente nº 17755/2021-, S.D.del 27/8/24 y en «Pugliese, Daniela Mariel c/ Andes Líneas Aéreas» Expte 38967/22 del 28/8/24, a los que cabe remitirse en homenaje a la brevedad), por lo que cabe confirmar en tal sentido la decisión apelada. Ahora bien, en cuanto a los accesorios a aplicar, estaré al criterio mayoritario sostenido por este Tribunal en la causa CNT 072656/2016 «IBALO, PEDRO MIGUEL (7) c/ TIGRE ARGENTINA S.A. Y OTROS s/ DESPIDO» en la que se estableciera que los créditos laborales se actualicen desde su exigibilidad por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) informado por el INDEC y sobre su resultado se adicione un 3% anual de interés puro por igual período, con la capitalización de intereses prevista en el art. 770 inciso b) del CCCN que debería realizarse, por única vez, a la fecha de notificación del traslado de la demanda (en el caso, 15/6/2018), razón por la cual cabe atender favorablemente la queja de la parte demandada, modificar este segmento del fallo y disponer que al monto diferido a condena se le adicionen los intereses que se determinan en el presente considerando.X. Conforme a todo lo hasta aquí expuesto, teniendo en cuenta como fechas de ingreso y egreso el 16/8/2000 y el 14/3/2017 y como salario la suma de \$ 51.276,73 (pues a la base determinada en grado de \$ 51.109 cabe adicionar la incidencia reconocida por la presente de \$ 167,73 por el uso del celular, solución que impone recalcular los rubros diferidos en grado) la presente demanda habrá de prosperar por los siguientes conceptos e importes:1) Indemnización por antigüedad: \$ 871.704,41;2) Indemnización sustitutiva preaviso con SAC: \$ 111.099,58;3) Integración mes despido con SAC: \$ 30.462,79;4) Indemnización art. 2 ley 25323: \$ 506.633,39;5) Indemnización art. 80 LCT:\$ 153.830,19;6) Rubro Mayor costo Teletrabajo (enero, feb y prop marzo 2017): \$ 929,16Todo ello hace un total de \$ 1.674.659,52 (PESOS UN MILLÓN SEISCIENTESO SETENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE CON CINCUENTA Y DOS CENTAVOS), monto éste al que propongo elevar la condena y que deberá ser abonado por la demandada en el plazo y con los intereses determinados en el considerando IX.XI. El nuevo resultado del proceso me lleva a dejar sin efecto la imposición de costas y regulaciones de honorarios y proceder a su determinación en forma originaria (art. 279 CPCCN) por lo que se tornan abstractos los recursos interpuestos en torno a tales tópicos.Las costas de ambas instancias serán soportadas por la demandada por resultar vencida en lo sustancial (art. 68 CPCCN).En atención a la calidad, mérito y extensión de las labores profesionales realizadas en la instancia anterior por los profesionales intervinientes (comprensivos de las actuaciones ante la instancia administrativa prejudicial y obligatoria ante el SeCLO) y de estar a las pautas que emergen de los arts. 16, 21 y cctes. de la ley 27423, corresponde regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado de la parte actora en la cantidad de 370,14 UMA, los de igual carácter de la demandada en la cantidad de 321,61 UMA, los del perito contador en la cantidad de 142,05 UMA y los del perito calígrafo por la aceptación del cargo en la cantidad de 4 UMA.A su vez, y con apego a lo establecido en el art. 30 de la ley 27.423, habida cuenta el mérito, la calidad y la extensión de la labor desarrollada en esta instancia por la representación y patrocinio letrado de la partes actora-, propongo regular los honorarios por esas actuaciones en el 30% de lo que le corresponda percibir por lo actuado en origen.El Dr. José Alejandro Sudera dijo:Adhiero a las conclusiones del voto de la Dra. Andrea E.García Vior.Por lo que resulta del acuerdo que antecede (art.125, 2ª parte de la ley 18345), el Tribunal RESUELVE: 1º) Revocar la sentencia de grado y condenar a Telecom Argentina SA a pagar a la actora Claudina Elena Mues la suma \$ 1.674.659,52 (PESOS UN MILLÓN SEISCIENTESO SETENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE CON CINCUENTA Y DOS CENTAVOS) en la forma y con más los accesorios fijados en el considerando IX; 2º) Dejar sin efecto la imposición de costas y regulaciones de honorarios efectuada en la anterior instancia; 3º) Imponer las costas de ambas instancias a la parte demandada; 4º) Regular los honorarios correspondientes a de la representación y patrocinio letrado de la parte actora en la cantidad de 370,14 UMA, los de igual carácter de la demandada en la cantidad de 321,61 UMA, los del perito contador en la cantidad de 142,05 UMA y los del perito calígrafo por la aceptación del cargo en la cantidad de 4 UMA; 5º) Fijar los honorarios de Alzada correspondientes a la representación y patrocinio letrado de las partes actora en el 30% de lo que le corresponda percibir por lo actuado en origen.Cópiese, regístrese, notifíquese y devuélvase.José Alejandro SuderaJuez de CámaraAndrea E. García ViorJueza de Cámara(CCA)