Expediente: **1741/17**
Carátula: **SANCHEZ SILVIA BEATRIZ C/ SOL DEL NOA S.A. Y SHERATON OVERSEAS MANAGEMENT CORPORATION SUCURSAL ARGENTINA S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **01/03/2024 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
27226644267 - SANCHEZ, SILVIA BEATRIZ-ACTOR
20295325799 - SOL DEL NOA S.A., -DEMANDADO
20290612021 - ROMANO, EMMANUEL ALEJANDRO-POR DERECHO PROPIO
20295325799 - MOLINA, FRANCISCO ALEJANDRO-POR DERECHO PROPIO
20290612021 - SHERATON OVERSEAS MANAGEMENT CORPORATION SUCURSAL ARGENTINA, -DEMANDADO
90000000000 - CARRERA, TATIANA ALEJANDRA-POR DERECHO PROPIO
27226644267 - GOMEZ, MARIA LAURA-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
20260287509 - ROMANO ALEJANDRO SEBASTIAN

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA NOMINACIÓN

ACTUACIONES N°: 1741/17

H105024924911

JUICIO: "SANCHEZ SILVIA BEATRIZ c/ SOL DEL NOA S.A. Y SHERATON OVERSEAS MANAGEMENT CORPORATION SUCURSAL ARGENTINA s/ COBRO DE PESOS". EXPTE. N° 1741/17.

San Miguel de Tucumán, Febrero de 2024.

AUTOS Y VISTOS: para dictar sentencia definitiva en los autos caratulados *"Sánchez Silvia Beatriz c/ Sol del NOA S.A. y Sheraton Overseas Management Corporation Sucursal Argentina s/ cobro de pesos"*, Expte. 1741/17, que tramita por ante éste Juzgado del Trabajo de la II° Nominación, de donde

RESULTA

DEMANDA: a fs. 5 se apersonó la letrada Tatiana Alejandra Carrera adjuntando Poder *Ad-Litem* a fs. 68 para actuar en nombre y representación de Silvia Beatriz Sánchez, DNI N° 31.323.590, con domicilio en Boulevard 9 de Julio N° 462, casa 2, de la ciudad de Yerba Buena, e inició demanda por cobro de indemnización por despido en contra de SOL DEL NOA S.A., con domicilio en Av. Sodati n° 440 de ésta ciudad y en contra de SHERATON OVERSEAS MANAGEMENT CORPORATION, SUCURSAL ARGENTINA, con domicilio en calle 25 de Mayo N° 611, piso 3, Dpto 3, CABA, por la suma de $1.424.610,12 por los conceptos de (i) indemnización por antigüedad, (ii) SAC s/ indemnización por antigüedad, (iii) preaviso, (iv) SAC s/ preaviso, (v) integración mes de despido, (vi) vacaciones proporcionales año 2017, (vii) SAC s/ vacaciones, (viii) multa art. 2 ley 25.323, (ix) multa art. 80 LCT, (x) diferencias salariales, (xi) bono PMIP, (xii) 3 meses de licencia que trabajó e (xiii) indemnización art. 182 LCT, en lo que más o en menos resulte de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y costas.

Comenzó el relato de los hechos manifestando que conforme surge de la carta de oferta de fecha 03/06/15, Starwood Hotels and Resorts ofreció a la actora el cargo Controller de Sheraton Tucumán Hotel, fijándose en la misma las condiciones laborales, tales como lugar de trabajo, horario, remuneración, prestando tareas en las instalaciones de Sheraton Tucumán Hotel ubicado en Av. Soldati 440 de ésta ciudad capital, en un horario de lunes a viernes de 9 a 18 horas, pudiendo ser requerida por razones operativas fueras de esos días y horarios. Dependía directamente del Director Regional de Finanzas de Sudamérica, a cargo del Sr. Horacio Giurno e indirectamente del Gerente General de Sheraton Tucumán Hotel a cargo del Sr. Gustavo Lovera.

Percibió una remuneración bruta anual $335.400 incluyendo el aguinaldo. A su vez, se fijó un plan de incentivo denominado Starwood “Property Incentive Plan, PMIP”, consistente en el 25% del salario bruto anual, que estaría sujeto para su percepción a las políticas de Starwood. Asimismo, se establecía como beneficios adicionales a favor de la actora el otorgamiento totalmente sin cargo de una obra social para ella y su grupo familiar primario, el derecho al uso del parking y servicios de lavandería del hotel, teléfono celular y notebook y/o PC.

Dicha oferta fue aceptada por la trabajadora. Así, en fecha 17/06/15 la firma Sol del NOA S.A., propietaria del hotel, dio de alta a la actora en el cargo de Gerente Financiera, por tiempo indeterminado, jornada completa, tal como surge de los recibos de haberes que adjunta, y a partir de ese día (17/06/15) se hizo efectiva la toma del cargo.

Explica que las tareas que prestaba la trabajadora consistían en realizar reportes financieros y de gestión a la División Corporativa/ Comité Ejecutivo/Propietarios, atención de auditorías externas contables e impositivas, relación con clientes/propietarios/proveedores, toma de decisiones, control de compras, autorización de pagos, desarrollo de herramientas de gestión, control y desarrollo de personal a cargo, y eran prestadas en las instalaciones de Sheraton Tucuman Hotel sito en Av. Soldati 440. El horario efectivamente prestado por la actora era de 9 a 18hs, percibiendo una remuneración mensual y siendo la mejor remuneración al año anterior del despido de $43.551,45, abonado en el mes de abril 2017.

Sin perjuicio de ello, dicha suma no refleja el monto al que la actora tenía derecho, ya que en fecha 07/04/17 Recursos Humanos remitió un mail por el que se aprobó un aumento del 19% para los empleados fuera de convenio, retroactivo al 1° de marzo de 2017 y que ya se encontraba incluido en el presupuesto del año 2017, por lo que la remuneración básica de la actora a partir del mes de marzo 2017 debió ser de $46.690,29. No obstante ello, de las constancias de autos, en especial borradores de liquidación de los meses de enero de 2017 y mayo de 2017, surge que se le abonó a la actora las sumas de $39.235,54 y de $43.551,45 respectivamente, existiendo una diferencia entre ambas sumas de tan solo el 11%.

Similar situación pasó con la suma PMIP, reseñada en los términos de la carta de oferta reseñada precedentemente, suma mediante la cual era premiada consistente en el 25% del salario bruto anual. No obstante ello, y pese a que la accionante cumplió con todos los objetivos asignados, el monto en concepto de bono nunca fue abonado, tal como surge del recibo de haberes del mes de marzo 2017. Así, explicó que se trató de una actitud discriminatoria hacia la actora, toda vez que otros empleados del hotel si recibieron el pago de dicho bono, citando como ejemplo el caso del Gerente General Gustavo Lovera, quien en fecha 21/06/17 recibió el pago correspondiente.

Por otro lado, explicó que en fecha 14/07/16 su representada notificó fehacientemente a su empleadora su embarazo, presentando el certificado médico que fue recepcionado por Elizabeth del Río, apoderada de la firma Sol del NOA S.A. Así, y de acuerdo al art. 177 LCT, la actora debía comenzar su licencia por maternidad a partir del 02/12/16 ya que la fecha probable de parto era el

02/01/17. No obstante, como el mes de diciembre es un mes con mucho movimiento, se solicitó a la actora que continúe trabajando hasta fines de diciembre de 2016, ya que por decisión de la empleadora el puesto no sería reemplazado con una persona externa, sino que se preparó a una empleada de la demandada, Sofía Bocanera, para que realice el reemplazo, sin remuneración adicional durante la licencia.

Así las cosas, el día 15/12/16 su representada concurrió a su lugar de trabajo y se le adelantó el parto, naciendo ese día su hija Guillermina Sosa. Sin embargo, el día 03/01/17 se realiza el cierre del año 2016, se confeccionó el Estado de Resultado, situación patrimonial, análisis financiero, solicitándole a su representada que realice el control de los mismos ya que era la persona que contaba con la experiencia para tan delicada tarea.

Posteriormente, a principios del mes de febrero, Sofia Bocanera, el reemplazo de la actora durante su licencia, renunció, y la empleadora decidió que sea Soledad Zelarayán su reemplazo. Como consecuencia de ello, su representada debió regresar a su puesto de trabajo a fin de realizar capacitaciones y parte del trabajo ya que Soledad no podía desenvolverse en dos nuevos puestos de trabajo simultáneamente. Por otro lado, y también durante la licencia de la actora, se produjo la fusión entre las empresas Starwood y Marriot, y por lo tanto, había mucho trabajo adicional, administrativo y de análisis por lo que se convocó nuevamente a la Sra. Sánchez.

En fecha 13/02/17 el tesorero Pablo López Ferreyros renunció y el Auditor de Ingresos, Javier Luna, solicitó una reducción de la jornada. Ambos eran subordinados de la actora, por lo que la empleadora le solicitó a ésta que se haga cargo de la situación, debiendo regresar a su puesto de trabajo, violando así los convenios 3 y 103 de la OIT. También violó la normativa doméstica contenida en el art. 177 de la LCT.

Respecto al distracto, relató que de parte de su conferente, siempre primaron los principios de confianza y buena fe, cumpliendo con sus deberes legales de lealtad y respeto, obedeciendo específicamente las instrucciones que se le impartían, desempeñándose siempre con honestidad y dignidad. En ese contexto, remitió telegrama laboral (en adelante TCL) de fecha 06/06/17 en donde intimó a su empleadora a que proceda a hacer efectivas las sumas remunerativas y de carácter alimentario correspondientes al bono anual PMIP que se abona en el mes de marzo de cada año y que a la fecha se encuentra impago. Asimismo, intimó a que dichas sumas sean liquidadas y abonadas conforme al monto bruto aprobado por la división de $255.031, bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriada y despedida por exclusiva culpa de la accionada.

La accionada no respondió la intimación, por lo que ante su silencio, la actora remitió un segundo TCL en fecha 03/07/17 en donde intimó nuevamente a que proceda a hacer efectiva las sumas remunerativas y de carácter alimentario correspondiente al aumento del 19% aprobado por la empleadora; intimó a la devolución del importe $3.731, suma que surge por haberse efectuado de manera incorrecta las retenciones del impuesto a las ganancias correspondientes al período 2016; denunció violación del art. 177 LCT, todo bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriada y despedida por exclusiva culpa de la patronal.

La empleadora remitió carta documento (en adelante CD) el día 18/07/17, negando las intimaciones de la actora.

Fue ante dicha actitud negacionista, que la Sra. Sánchez remitió TCL de fecha 24/07/17 en donde se dio por despedida por el silencio respecto a la intimación cursada, estando como empleador obligado a pronunciarse sobre la situación laboral frente al requerimiento expreso formulado, siendo contrario al principio de buena fe y una violación a la lealtad recíproca que deben guardarse las partes. Así, y considerando que sus negativas respecto a las intimaciones formuladas configuran

injurias graves que por su gravedad no consienten la prosecución de la relación laboral, por lo que se dio por despedida por exclusiva culpa y responsabilidad de la accionada e intimó a que se le abonen las indemnizaciones correspondientes.

Respecto a la solidaridad entre los demandados, manifestó que el Hotel Sheraton Tucumán es propiedad de la firma SOL DEL NOA S.A., siendo sus contactos Sofía García Figueroa, Gustavo D'Alessandro y Gustavo Cinosi. En fecha 11/03/11 las firmas Sol del NOA S.A. y Starwood Hotel y Resorts Worldwide, Inc. en el carácter de proveedor de servicios, firmaron un acuerdo de servicios centralizados. En el art. 2.1 último párrafo se pactó que todos los servicios centralizados brindados conforme a dicho acuerdo deberán ser prestados por el proveedor de servicios (Starwood) o una filial (los servicios centralizados de Starwood) o bien por un tercero designado por el proveedor de servicios o una filial. Es decir, Sol del NOA S.A. terceriza la explotación del hotel y para ello contrata a la firma Starwood, quien es la encargada del gerenciamiento del hotel, siendo su director de finanzas de la región el Sr. Horacio Giurno y la Directora de Recursos Humanos de la Región Verónica Pérez.

A su vez, la empresa Starwood se fusionó con la firma Marriot. Por otro lado, en fecha 11/03/11 la empresa Sol del NOA S.A. celebró con la firma Sheraton Overseas Management Corporation, Sucursal Argentina, un acuerdo de servicios operativos. En las consideraciones previas se establece que Sol del NOA es titular de un terreno sobre el que se pretende construir un hotel que cuente con las instalaciones fijadas en el Anexo A del acuerdo. A su vez, el propietario le otorga al proveedor de servicios el derecho, facultad y criterio exclusivo para tomar o asegurarse de que se tomen las medidas, en representación del propietario, que el prestador de servicios estime razonablemente necesarias y recomendables a fin de que el hotel sea operado con un nivel de servicio y calidad generalmente considerado de primera clase. Por otro lado, explicó que el art. 5.3.1. se conviene que a partir de la fecha de entrada en vigencia, todos los miembros del personal del hotel deberán ser empleados del propietario o de alguna filial del propietario; no obstante, el proveedor de servicios podrá optar por designar a los miembros del personal ejecutivo del hotel como empleador del proveedor de servicios o de alguna filial del proveedor de servicios, debiendo el proveedor seleccionar y contratar a los candidatos y realizar las recomendaciones al propietario con respecto a la designación, contratación, remuneración, transferencia y reubicación de todo el personal ejecutivo del hotel por parte del propietario (en carácter de empleador), y éste acuerda seguir dichas recomendaciones.

Así las cosas, la empresa puede asumir la dirección del proceso productivo en forma directa o puede segmentar dicho proceso y otros servicios complementarios para la realización de sus fines efectuando contrataciones con otras empresas. A tal fin, se cursó intimaciones a los responsables solidarios a fin de que abonaran las indemnizaciones y demás rubros adeudados a la trabajadora por haber brindado servicios a esas empresas, las que fueron negadas negando la vinculación reclamada. Sin embargo, la vinculación se encuentra acreditada con la documentación aportada, por lo que existía una vínculo directo del que deriva su responsabilidad.

Finalizó su escrito de demanda fundamentando los rubros reclamados, ofreciendo prueba, fundando su derecho, practicando planilla de los rubros reclamados, y solicitando la aplicación de la tasa activa.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA - SOL DEL NOA S.A.: A fs. 111 se apersonó el letrado Francisco Alejandro Molina adjuntando Poder General para Juicios a fs. 106/107 para actuar en nombre y representación de SOL DEL NOA S.A., CUIT N° 30-71045565-8, con domicilio en Av. Soldati N° 440 y contestó demanda solicitando el rechazo de la misma con expresa imposición de costas al actor.

Luego de negar en general y en particular los hechos invocados en el escrito inicial, dio su versión de los mismos manifestando que existió una relación laboral entre la actora y su representada, habiendo ingresado la misma en fecha 17/06/15 bajo la categoría de Gerente Financiera, percibiendo al iniciar el vínculo laboral la suma de $25.800 en concepto de remuneración mensual. Trabajó de lunes a viernes de 9 a 18 horas, desempeñando tareas que consistían en realizar reportes financieros y de gestión, atención de auditorías externas contables e impositivas, control de compras, autorización de pagos, desarrollo de herramientas de gestión, control y desarrollo de personal a cargo, desempeñando las mismas en las instalaciones del Sheraton Hotel Tucumán sito en Av. Soldati N° 440 de San Miguel de Tucumán. Dependía directa y exclusivamente de la sociedad empleadora Sol del NOA S.A. y respondía a sus directivos, estando en la dirección del hotel el Sr. Gustavo Lovera, quien se desempeñaba como Gerente General, al ser también empleado de la firma Sol del NOA S.A. Trabajó en carácter permanente, por tiempo indeterminado, laborando en una jornada completa, siendo que se encontraba excluida de CCT.

Respecto al aumento del 19% no aplicado y reclamado por la actora, manifestó en primer lugar que, al estar fuera de convenio, la actora obedecía a los incrementos salariales según las disposiciones que el empleador considere razonables. Así, percibió un aumento salarial del 11% que fue abonado en abril con retroactivo al mes de marzo 2017, porcentual que se aumentó a los salarios de todos los empleados de igual rango jerárquico de la accionante. El incremento salarial del 19% correspondiente al Sr. Lovera obedece a que el mismo se desempeñaba como Gerente General y era la máxima autoridad y responsable del hotel, ostentando funciones de mayor importancia, complejidad y responsabilidad que la actora, siendo que la diferencia porcentual en el aumento obedeció a dicha realidad, encontrándose facultada la sociedad para hacerlo y no afecta ningún derecho de sus empleados y no puede ser considerado discriminatorio por parte de la empleada Sánchez, considerando que se aplicó el mismo porcentaje a los empleados en situaciones similares.

En cuanto al incentivo PMIP no abonado y reclamado por la accionante, expresó que a lo largo de su relato, la actora hizo referencias a personas que no trabajan para la firma Sol del NOA S.A., indicando que dichos sujetos -los cuales desconocen- definen el pago y los montos del plan de incentivo, adjuntando supuesta copias de mails en los que resuelven pagos, porcentajes, montos, etc., resultando ilusorio y hasta cómico pensar que una sociedad como la que representa pueda manejarse de la manera que pretende evidenciar la actora, siendo irrisorio pensar que se envíen comunicaciones y se resuelvan cuestiones de tamaña importancia de manera tan informal; por lo que se evidencia la novela creada por la accionante para justificar a todas luces el objetivo de disolver el contrato e intentar sacar un rédito que legalmente no le corresponde.

Expresa que si bien es cierto que los empleados jerárquicos de la sociedad recibían premios por cumplimientos de objetivos, también lo es que para el pago de dichos premios, la empresa Sol del NOA S.A. establecía parámetros que debían ser cumplidos que no solo dependían de la actividad que realizaban los empleados, sino también de la actividad comercial propia de la empresa. Así, durante el año 2017 (período sobre el cual reclama el pago del plan incentivo la actora), la explotación del hotel no fue la programada, otorgando ganancias muy por debajo de los objetivos planteados, más allá de que algunos pudieran haberse desempeñado en sus tareas con excelencia, situación que tampoco habilita el pago de los premios. Así, se puede observar que durante ese período no se le abonó a ningún empleado el premio en atención a que los objetivos que la empresa tenía no se cumplieron y que la ganancia del período referido fue ínfima. Así las cosas, surge a las claras que el reclamo impetrado por la Sra. Sánchez es totalmente infundado y carente de sustento fáctico y legal, siendo una más de las maniobras que la misma montó para generar un despido que sin lugar a dudas surge injustificado con la sola pretensión de generarse fraudulentamente un ingreso indemnizatorio que no le corresponde.

Sobre el impuesto a las ganancias mal calculado, manifestó que según consta en la planilla de liquidación de impuestos a las ganancias emitida por su parte y adjuntada por la parte actora, la remuneración sujeta a impuestos fue de $94.627,82, lo que arroja un importe de $20.634,55 en concepto de impuestos a las ganancias, monto que fue efectivamente depositado por su parte para cumplir con la obligación impositiva. En el mes de Julio 2017 ante un reclamo efectuado por la Sra. Sánchez, se procedió a reintegrar el monto de $3.387,91, obedeciendo a que la sociedad no había considerado una retención de pago a cuenta por ese importe declarado por la actora en su formulario 572 web del período 2016, obedeciendo a una desatención de la cual se hizo responsable la empresa, devolviendo el monto a la actora según consta en el recibo de sueldo de julio 2017, situación que es aceptada por la Sra. Sánchez en su relato, por lo que el reclamo de $334 reclamado por la misma no condice con ningún cálculo que puedan efectuar ya que según su relato, la suma declarada de $16.903,62 y el monto retenido de $20.634,55 existió una diferencia de $3.730,93, de los cuales fueron devueltos $3.387,91, quedando eventualmente según su relato, una diferencia de 343,02 y no de $334 como indicó. De igual forma, a más de ser totalmente impreciso, el reclamo es erróneo ya que la sociedad empleadora realizó el depósito en concepto de pago de impuesto a las ganancias según fuera explicado precedentemente, siendo correcta la liquidación de impuesto a las ganancias presentada.

En cuanto al trabajo durante la licencia por maternidad, expresó que la actora gozó de todos los derechos que rigen en lo que la licencia por maternidad refiere. Así, su parte le otorgó oportuna y fehacientemente su licencia, lo cual se ve claramente reflejado en las liquidaciones mensuales correspondientes a los recibos de los meses de diciembre 2016, enero, febrero y marzo 2017, actuando con buena fe y cumpliendo con las obligaciones que en el caso particular ameritaban.

Si bien es cierto, como manifestó la actora, que el mes de diciembre es un mes de “mucho movimiento” en el hotel, lo cierto es que la Sra. Sánchez no demostró que su representada la haya obligado a prestar funciones cuando la misma se encontraba de licencia. Así, la actora hizo mención a otra empleada del hotel, como persona que la reemplazó en sus funciones, situación ésta que reafirma que la licencia le fue otorgada a la accionante y que la sociedad tomó los recaudos para cubrir su puesto con personal idóneo que desempeñó las funciones que realizaba la Sra. Sánchez en el período de su licencia, derribando absolutamente su postura de que no había sido respetada su licencia, puesto que ella misma reconoció que otra persona ocupó su cargo durante el período de la licencia que gozó.

Expresó que la Sra. Sánchez pretendió inducir que prestó funciones con el solo hecho de mencionar ciertas actividades que son propias del trabajo que ella desempeñaba, pero está lejos de que ello indique que ha trabajado durante su licencia. Es claro que la empresa debía dar cumplimiento con los balances como cada comienzo de año, pero jamás la actora fue citada o llamada para que se presente a prestar funciones como ella intentó hacerlo saber. Todas sus manifestaciones carecen de sustento fáctico y son contrarias a la realidad de lo que sucedió en la empresa durante su licencia.

Respecto al distracto laboral, expresó que la relación laboral se desempeñó con normalidad, cumpliendo ambas partes con las obligaciones pertinentes, hasta que la actora procedió de manera totalmente sorpresiva e infundada un intercambio telegráfico, iniciando el mismo con la premisa de que el despido se generó básicamente por tres puntos: 1) pago del 19% en concepto de salario, 2) pago del PMIP y 3) reintegro de importe por retención para pago de impuesto a las ganancias. También en sus misivas hizo referencia a que la empleadora supuestamente incumplió con lo normado por el art. 177 LCT, pero no hace a la extinción del vínculo laboral.

Sobre cada uno de los puntos, su parte ya explicó y dio razón a lo largo de la contestación de demanda de por qué el relato de la trabajadora no tiene sustento fáctico ni jurídico, y en honor a la

brevedad en éste acto se remite.

Finalizó su escrito de demanda negando la documentación presentada por la accionante, impugnó planilla de rubros reclamados, hizo reserva del caso federal, ofreció prueba documental y solicitó el rechazo de la acción intentada en su contra.

CONTESTACIÓN DE DEMANDA - SHERATON OVERSEAS MANAGEMENT CORPORATION: a fs. 279 se apersonó el letrado Emmanuel Alejandro Romano adjuntando Poder General para Juicios a fs. 288/290 para actuar en nombre y representación de SHERATON OVERSEAS MANAGEMENT CORPORATION, sucursal Argentina, CUIT N° 30-70177501-1, con domicilio en calle 25 de Mayo N° 611, piso 3, Dpto 3 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, provincia de Buenos Aires, y contestó demanda solicitando el rechazo de la misma.

Opuso excepción de falta de acción atento a que entre la Sra. Sánchez y su representada no existió nunca vínculo laboral alguno. Explicó que la sociedad codemandada es una sociedad regularmente creada que se dedica a la explotación hotelera que asiste técnicamente a las empresas que explotan la cadena Sheraton.

Así, la Sra. Sánchez fue empleada de la sociedad SOL DEL NOA S.A., situación que se ve reflejada sin lugar a dudas a través de la documentación que la actora y la parte demandada presentan, no manteniendo ningún vínculo de dependencia con la firma que representa. Por otro lado, la propia actora manifestó que su representada mantuvo con Sol del NOA S.A. un acuerdo de servicios operativos, y es justamente ese rol que cumplió la misma, siendo solo asesora técnica en todos los aspectos de la explotación del hotel brindando su conocimiento y experiencia para la correcta explotación del mismo, sin intervenir ni configurar el rol del empleador bajo ninguna modalidad, no existiendo en el relato de la demanda argumento jurídico válido que permita presumir tal carácter, por lo que no puede ser ni siquiera solidariamente responsable de los supuestos reclamos laborales que plantea la Sra. Sánchez.

Luego, negó en general y en particular los hechos invocados en su escrito inicial y dio su versión de los mismos manifestando que la relación laboral existió entre la actora y la demandada Sol del NOA S.A., empresa de la cual dependía exclusivamente la empleada, siendo quien en definitiva tomaba todas las decisiones referentes a las cuestiones laborales.

Así, ingresó a laborar en fecha 17/06/15 bajo la categoría de Agente financiera, trabajando de lunes a viernes de 9 a 18hs, percibiendo una remuneración de $25.800, dependiendo directa y exclusivamente de la sociedad Sol del NOA S.A., respondiendo a los directivos de la misma, estando a cargo del Sr. Gustavo Lovera, quien se desempeñaba como Gerente General de la firma demandada. Dicho esto, no existe ni existió entre la Sra. Sánchez y su representada relación laboral alguna que los vincule, no existiendo argumento alguno que funde la solidaridad por parte de su mandante.

Por ello, y al no ser empleador, no tiene conocimiento acerca de la realidad laboral que mantuvo con la firma Sol del NOA S.A., por lo que negó y no le consta que los hechos relatados por la actora en su escrito inicial sean reales, negando los mismos al no poder aportar elementos ni relato alguno en cuanto a lo esgrimido acerca del supuesto aumento que no le aplicó la firma demandada, el incentivo supuestamente no abonado, el reintegro mal calculado de impuestos a las ganancias y el supuesto trabajo durante la licencia de maternidad, resaltando -nuevamente- que su mandante solo cumplía el rol de asesor en cuanto a los aspectos de explotación hotelera, pero que más allá de sus indicaciones de gestión, en nada obligaba a Sol del NOA S.A., quien tomaba las decisiones empresariales en carácter exclusivo, no siendo vinculante ni obligatorio lo que proponía la empresa asesora.

En cuanto al distracto, negó los dichos esbozados por la actora al no constarle los mismos y no tener conocimiento acerca de los motivos que originaron la ruptura del vínculo, todo ello en atención a la premisa de que no fueron empleadores de la Sra. Sánchez.

Finalizó su escrito de contestación negando la documentación de la actora, haciendo reserva del caso federal, fundando su derecho y solicitando se rechace la demanda incoada en su contra.

APERSONAMIENTO: a fs. 297 se apersonó la letrada María Laura Gómez adjuntando Poder *Ad-Litem* a fs. 293 para actuar en nombre y representación de la Sra. Sánchez. Asimismo, contestó el planteo de falta de legitimación deducido por la codemandada.

APERTURA A PRUEBAS: la causa fue abierta a pruebas mediante providencia de fecha 07/10/20 al solo fin de su ofrecimiento.

AUDIENCIA ART. 69 CPL: en fecha 02/06/21 compareció solo la parte actora a la audiencia de conciliación prevista en nuestro digesto procesal, por lo que al no haber conciliación alguna, se procedió a la producción de las pruebas ofrecidas oportunamente.

INFORMA ART. 101 CPL: en fecha 21/10/22 el actuario informó sobre la actividad probatoria producida en autos.

ALEGATOS: la parte actora presentó sus alegatos en fecha 02/12/22. Las demandadas omitieron realizarlos.

AUDIENCIA ART. 42 CPL: en fecha 07/06/23 las partes comparecieron a la audiencia prevista en el art. 42 de nuestro digesto procesal, y al no haber conciliación alguna, quedaron los presentes autos en condición de ser resueltos.

CONSIDERANDO

I. HECHOS RECONOCIDOS POR LAS PARTES: Conforme los términos de la demanda y su responde, constituyen hechos admitidos por las partes y, por ende, exentos de prueba:

1) La existencia de una relación laboral entre la Sra. Sánchez y la demandada SOL DEL NOA S.A.;

2) La fecha de ingreso de la actora en fecha 17/06/15;

3) La categoría de Gerente Financiera, fuera de convenio colectivo, que detentaba la accionante;

4) La jornada completa laborada por la trabajadora;

5) El despido indirecto configurado por la Sra. Sánchez mediante telegrama de fecha 24/07/17, recepcionado por la demandada en fecha 27/07/17 conforme informe del Correo Oficial producido en el cuaderno de pruebas n° 2 de la parte actora, ateniéndome a ésta fecha (27/07/17) como de distracto atento a la teoría recepticia imperante en la materia.

II. CUESTIONES CONTROVERTIDAS O DE JUSTIFICACIÓN NECESARIA:

En mérito a todo lo expresado precedentemente, la forma que se trabó la Litis, entiende este sentenciante que corresponde determinar los puntos controvertidos que se deberán decidir; esto es aquellos hechos sobre los que existe controversia entre las partes; y por tanto, requieren un previo análisis de la plataforma fáctica de autos, para poder así llegar a dilucidar la verdad material y objetiva, encuadrando los supuestos probados dentro de las normas aplicables al caso concreto, para dirimir la controversia.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que debo pronunciarme, conforme el art. 265 inc. 5 del CPCCT (supletorio) son las siguientes**:**

1. Distracto: si fue con justa causa (justificado), o no, el despido indirecto configurado por la actora.

2. Procedencia, o no, de los rubros reclamados.

3. Solidaridad de la codemandada Sheraton Overseas Management Corporation, Sucursal Argentina. Planteo de falta de legitimación pasiva interpuesto por la misma.

4. Intereses, costas y honorarios.

III. ANÁLISIS DEL PLEXO PROBATORIO ATINENTE A TODAS LAS CUESTIONES LABORALES:

Atento las probanzas en juicio rendidas a la luz de lo prescripto por los arts. 32, 33, 40, 308 y Cctes. del CPCC (de aplicación supletoria en el fuero laboral), a fin de resolver los puntos materia de debate, y sin perjuicio que por el principio de pertinencia el juez puede limitar su análisis solamente a aquella prueba que considere conducente, atento los principios de la sana crítica racional, se analiza la plataforma probatoria común a todas las cuestiones propuestas:

PRUEBAS DE LA PARTE ACTORA

III.1. INSTRUMENTAL: la parte actora presentó como prueba instrumental la documentación adjuntada por su parte en autos.

III.2. INFORMATIVA: en el siguiente cuaderno constan los siguientes informes: de la Secretaría de Trabajo (23/08/21), del Banco Galicia (01/09/21) y del Correo Oficial (02/09/21).

III.3. CONFESIONAL: en fecha 17/12/21 compareció la Sra. García Cainzo Marta Lorena en carácter de representante legal de la demandada Sol del NOA S.A., y respondió el pliego de posiciones propuesto por la parte actora.

III.4. INFORMATIVA: en el siguiente cuaderno constan los siguientes informes: de Tarjeta Titanio (18/08/21), de Telecom Personal (24/08/21) y de la AFIP (28/09/21).

III.5. TESTIMONIAL - RECONOCIMIENTO: no producida.

III.6. INFORMATIVA: no producida.

III.7. EXHIBICIÓN DE DOCUMENTACIÓN: la demandada Sol del NOA S.A. cumplió con la intimación realizada por la parte actora en fecha 11/08/21.

III.8. EXHIBICIÓN DE DOCUMENTACIÓN: en fecha 05/11/21 la parte codemandada contestó lo solicitado por la accionante.

PRUEBAS DE LA DEMANDADA - SOL DEL NOA S.A.

III.9. DOCUMENTAL: la parte demandada ofreció como prueba documental la documentación presentada con la contestación de demanda.

III.10. INFORMATIVA: el banco Galicia presentó lo solicitado en fecha 31/08/21.

III.11. RECONOCIMIENTO: la actora compareció en fecha 22/12/21 a la audiencia de reconocimiento propuesta por la demandada, habiendo reconocido la totalidad de la documentación exhibida.

III.12. TESTIMONIAL: no producida.

III.13. PERICIAL CONTABLE: no producida.

PRUEBAS DE LA CODEMANDADA - SHERATON OVERSEAS MANAGEMENT CORPORATION.

III.14. DOCUMENTAL: la parte codemandada ofreció como prueba las constancias de autos.

IV. VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS. ACLARACIÓN PRELIMINAR: Antes de ingresar al tratamiento y resolución puntual de cada una de las cuestiones o temas controvertidos, considero importante mencionar que, cuando corresponda ingresar al examen, ponderación y valoración de las pruebas, lo haré siguiendo las líneas directrices trazadas por el Máximo Tribunal de la Nación, en el sentido que -como principio- los jueces no están obligados a seguir a las partes en todas las cuestiones que proponen a su consideración, ni a tratar una por una todas las pruebas ofrecidas y producidas, sino tan solo deben analizar y ponderar las cuestiones y pruebas que consideren relevantes o conducentes para la decisión del caso.

En efecto, desde largo tiempo atrás la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante, CSJT), ha sostenido -ya en el año 1964- que: "*Los jueces no están obligados a considerar todas las defensas y pruebas invocadas por las partes, sino sólo aquellas conducentes para la decisión del litigio*" (CSJN, in re: "Benítez, Dermidio c/ Compañía Sansinena S.A."; "Damiani, César M. c/ Rapaport, Samuel"; "Fernández, González y Tacconi, S.R.L. c/ Madinco S.R.L."; Torulice o Tortolice, Francisco c/ Blass del Yesso, Domingo", entre otros, años 1964 publicada en Fallos: 258:304).

Este mismo criterio fue reiterado y ampliado en numerosos pronunciamientos posteriores (y aún está plenamente vigente), y deja muy en claro que: *"los jueces del caso no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las pruebas agregadas, sino sólo aquellas que estimen conducentes para fundar sus conclusiones, ni a tratar todas las cuestiones expuestas y examinar los argumentos que, en su parecer, no sean decisivos"* (CSJN - in re: "Ogando, Adolfo -Suc.- c/ Barrenechea, María", 24/03/1977, Fallos: 297:222; "Traiber c/ Club Atlético River Plate" del 04/07/2003, Fallos: 326:2235, entre muchos otros).

Bajo las líneas directrices enunciadas serán abordadas y analizadas -en cada caso- las cuestiones y pruebas producidas en autos, en cuanto resulten conducentes para la resolución del caso.

V. PRIMERA CUESTIÓN: Distracto: si fue con justa causa (justificado) o no el despido indirecto configurado por la actora.

V.1. La parte actora manifestó que remitió telegrama laboral de fecha 06/06/17 en donde intimó a su empleadora a que proceda a hacer efectivas las sumas remunerativas y de carácter alimentario correspondientes al bono anual PMIP. La accionada no respondió la intimación, por lo que ante su silencio, la actora remitió un segundo TCL en fecha 03/07/17 en donde intimó nuevamente a que proceda a hacer efectiva las sumas remunerativas y de carácter alimentario correspondiente al aumento del 19% aprobado por la empleadora; intimó a la devolución del importe $3.731, suma que surge por haberse efectuado de manera incorrecta las retenciones del impuesto a las ganancias correspondientes al período 2016; denunció violación del art. 177 LCT, todo bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriada y despedida por exclusiva culpa de la patronal.

La empleadora remitió carta documento el día 18/07/17, negando las intimaciones de la actora.

Fue ante dicha actitud negacionista, que la Sra. Sánchez remitió TCL de fecha 24/07/17 en donde se dio por despedida en los siguientes términos: "*[...] Niego que la actitud asumida por la empleadora refleje una verdadera decisión de preservar la vigencia del contrato de trabajo. Niego que no se adeude a la suscripta suma de dinero alguna. Niego que no tenga derecho a reclamar las sumas de dinero intimadas por TCL. Niego que la empleadora haya dado cumplimiento con las disposiciones contenidas en el art. 177 LCT. Niego que la aceptación de eventuales errores no constituya reconocimiento de mis reclamos formulados*

oportunamente. Asimismo, su negativa respecto a las intimaciones formuladas por telegramas ley N° 79825896 configuran injurias graves que por su gravedad no consienten la prosecución de la relación laboral. Haciendo efectivo el apercibimiento en las misivas nros. CD 830998088 y 79825896, y en virtud de lo expuesto, me doy por despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad en los términos del art. 242 de la ley de Contrato de Trabajo. [...]"

V.2. La demandada Sol del Noa, respecto al distracto laboral, expresó que la relación laboral se desempeñó con normalidad, cumpliendo ambas partes con las obligaciones pertinentes, hasta que la actora procedió de manera totalmente sorpresiva e infundada un intercambio telegráfico, iniciando el mismo con la premisa de que el despido se generó básicamente por tres puntos: 1) falta de pago del 19% en concepto de salario, 2) falta de pago del PMIP y 3) reintegro de importe por retención para pago de impuesto a las ganancias. También en sus misivas hizo referencia a que la empleadora supuestamente incumplió con lo normado por el art. 177 LCT, pero no hace a la extinción del vínculo laboral.

V.3. Antes de continuar, puntualizaré que, de la lectura y análisis del telegrama remitido por la actora a fin de comunicar el despido indirecto invocado, luce acreditado el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el art. 243 de la LCT, respecto de la forma de comunicación de la decisión de extinguir la relación laboral en términos claros y precisos.

Es decir, el despacho remitido por la accionante cumple con el aspecto formal que se le exige a una misiva que decida romper el vínculo laboral, al haber sido confeccionada por escrito, y brindando una explicación circunstanciada de los motivos o la causa por la que se ha decidido el despido indirecto, cuya justificación, o no, examinaré más adelante.

Así, analizado el intercambio epistolar y las constancias de autos surge que la actora se dio por despedida, por TCL de fecha 24/07/17 (recepcionado el 27/07/17) por las siguientes causas: **a)** la falta de pago del PMIP, **b)** el incumplimiento por parte de la demandada de hacer efectivas las sumas remunerativas y de carácter alimentario correspondientes al aumento del 19% aprobado por la empleadora, **c)** la devolución del impuesto a las ganancias por haberse efectuado de manera incorrecta el cálculo del mismo.

Otro tema que se debe considerar, respecto de la "justificación del despido", es que la gravedad de la injuria que se invoca en sustento del despido y su justificación, dependen de la valoración privativa del juez.

Al respecto, el artículo 242 de la LCT, aplicable al tema decidendum, conceptualiza la justa causa de resolución del contrato de trabajo: *"...La justa causa o injuria es un motivo legal de denuncia consistente en el incumplimiento grave de deberes contractuales propios de la relación de trabajo (deberes de prestación o de conducta). Es un ilícito (grave) contractual. Es todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo contractual... El párrafo último del artículo otorga a los jueces la facultad de apreciar la existencia de la injuria. Ahora bien, en la apreciación de la injuria, el juez no podrá aplicar un criterio completamente personal, sino que su libre arbitrio se halla restringido por los criterios y convicciones generalmente aceptados en el ambiente. No cualquier incumplimiento contractual configura una injuria en el sentido del artículo. Debe tratarse de una inobservancia que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación*" (Etala Carlos Alberto, Contrato de Trabajo, págs. 645/648).

De otro modo, se ha definido la injuria como un acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo laboral. Asimismo, se ha considerado que tres son los presupuestos de hecho que deben concurrir para considerar que se ha producido injuria laboral: un comportamiento antijurídico, manifestado como incumplimiento de una obligación expresa o implícitamente impuesta por la naturaleza del vínculo laboral a la parte a la que se dirija el reproche; la imputabilidad de tal

inobservancia a la parte que se considere incumplidora; la afectación de la relación de trabajo (conf. Ackerman, Mario E. "Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria". Procedimiento Laboral III. Rubinzal- Culzoni Editores, Año 2008 / N° 1 / Pag. 87/96). Según la jurisprudencia, la injuria que es específica del derecho del trabajo, para erigirse en justa causa de despido, debe consistir en un incumplimiento de tal magnitud, que pueda desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el Art. 10 de la L.C.T., teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad (en tal sentido: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 31/3/2010 “Frías, Cintia Vanina vs. Chang Ki Paik y otro”, DT 2010 (junio), 1493).

V.4. Aclarados tales conceptos, cabe destacar que quien decide la ruptura del vínculo laboral tiene la carga de probar la justa causa del distracto (es decir, la existencia de la conducta injuriosa invocada como justificación de dicho acto rescisorio, art. 302 CPTT), debiendo el juez valorar dicha causal a la luz de las reglas de la sana crítica, tomando en consideración el carácter de las relaciones laborales, sus modalidades y circunstancias personales del caso. Esto significa que debe probarse la existencia de un obrar contrario a derecho o un incumplimiento con magnitud injuriosa suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 LCT).

V.4.a) Ahora bien, en primer lugar, corresponde tener presente que la documentación adjuntada por la parte actora no fue debida y categóricamente impugnada ni negada por la parte demandada conforme lo prevé el art. 88 del CPL, la cual -insisto- debía ser negada de manera categórica.

Respecto a esto, la jurisprudencia imperante en la materia ha establecido que: *“**La negativa del demandado debe ser expresa y terminante**, tanto con relación a los hechos invocados en la demanda, **como sobre los instrumentos agregados con ella.** Al respecto se ha dicho que **la frase “'niego en general y en particular todos y cada uno de los hechos narrados en la demanda que no sean expresamente reconocidos”, u otras similares, no dejan de ser una negativagenérica que no satisface la exigencia legal"** (CSJT., por todas, sentencia N° 318 del 04/05/2000). En esas condiciones, lanegativagenérica e indeterminada contenida en el responde, no resulta suficiente para privar de validez a ladocumentalacompañada por la actora y valorada en la sentencia, pues no satisface los recaudos exigidos por el ordenamiento procesal civil local (art. 293 inc. 2 CPCC)”. (Sent. N°244, 24/05/2013 “Baschker de Gurevich Vivian Ruth vs Campisi Josefina y otros S/Daños y perjuicios, Cam.CCC, SALA II, Tucumán). DRES.: CORAI - SAN JUAN”*. CAMARA DEL TRABAJO - Sala 3 - (POSSE MOLINA MARIA SOFIA Vs. AMACOM S.R.L. Y TELEFONICA MOVILES DE ARGENTINA S.A. (MOVISTAR) S/ COBRO DE PESOS Nro. Expte: 418/17 Nro. Sent: 265 Fecha Sentencia14/12/2021)

Dicho esto, de la documentación obrante en autos, surge un “Acuerdo de Servicios Centralizados” entre Sol del Noa S.A. y Starwood Hotels and Resorts Worldwide Inc. en donde se establecieron las distintas pautas, derechos y obligaciones de cada una de las partes. Asimismo, también consta un Acuerdo de Servicios Operativos entre Sol del Noa y Sheraton Overseas Management Corporation en donde bajo el título “Consideraciones Previas”, en el punto B. se establece: *“El proveedor de Servicios es una filial (según la definición que se brinda debajo) de Starwood Hotels & Resorts Worldwide, Inc. (“Starwood”), y cuenta con conocimiento y experiencia en la **supervisión, dirección y control de la operación de hoteles** bajo el nombre de la marca”*. Lo destacado me pertenece.

Siguiendo éste orden de ideas, también se encuentra la **carta de oferta** de fecha 03/06/15 de Starwood Hotels and Resorts con la que contrataron a la actora (reservada en caja fuerte, en carpeta identificada con letra B-A), en donde se observa -por un lado- que existe un punto **“Plan de incentivos”** que establecía: “*Usted será elegible en el plan de incentivos de Starwood “Property Managment Incentive Plan, PMIP”. Su target de incentivo será el 25% de su salario bruto anual, y estará sujeto para su percepción, a las políticas de Starwood”*. Por otro lado, se observa que dicha carta oferta, si bien tiene “membrete de STARWOOD”, la misma -al pie- tiene estampada la firma que se atribuye a GUSTAVO LOVERA - Gerente general Sheraton Tucumán Hotel; y al final de la misma (parte

inferior), está la firma de la actora y su aclaración, como la fecha.

Continuando con la documentación que obra en autos, surge un mail remitido el día 06/03/17 remitido por Perez Vinaccia Verónica a Lovera Gustavo y Del Río Elizabeth, siendo ésta última quien reenvió el mismo a la actora, en donde se adjuntó el resultado y cálculo final aprobado del "2016 PMIP" para Sheraton Tucumán. Asimismo, la remitente solicitó tenga en cuenta consideraciones, entre las cuales destaco la siguiente: *"El monto a abonar es remunerativo y debe estar registrado en el sistema de liquidaciones y recibo de sueldo"*. Asimismo, se adjuntó planilla de los beneficiarios del plan y el respectivo cálculo del bonus para cada uno, encontrándose la Sra. Sánchez entre los mismos, debiendo percibir la suma de $255.031.

Asimismo, surgen 2 recibos de haberes, de Marzo 2016 en donde se le abonó el concepto "bonus", permitiendo inferir que el mismo corresponde al PMIP del año 2015; mientras que en el recibo de haberes de Marzo de 2017, no fue calculado dicho concepto, pese a los parámetros establecidos en el mail analizado en el párrafo anterior.

Por último, también de la documentación analizada, surge que la actora recibió el premio "Talent Development" durante el Finance Conference 2017.

V.4.b) En la prueba confesional producida por la parte actora, compareció la representante legal de Sol del Noa, la Sra. García Cainzo Marta Lorena, y contestó el pliego de posiciones presentado por la parte actora, del cual considero tener presente las siguientes:

- Posición N° 1: "Jure como es verdad que la Sra. Sánchez Silvia que con fecha 03/06/15 recibe y firma oferta de Starwood Hotels and Resort para trabajar como Controller del Sheraton Tucuman Hotel", a lo que contestó: *"No es verdad"*.

- Posición N°12: A) "Jure el absolvente como es verdad que la Sra. Sánchez cumplió con todos los objetivos asignados recibiendo el premio Talent development" y B) "Jure el absolvente como es verdad que la Sra. Sánchez no se le abonó el monto del PMIP", a lo que contestó: A) *No es verdad*, B) *Si es verdad.*

- Posición N° 15: "Jure el absolvente como es verdad que Sol del Noa S.A. contrató a Starwood Hotels and Resorts para gerenciar el Hotel Sheraton en San Miguel de Tucumán", a lo que contestó: *"No es verdad"*.

- Posición N° 18: "Jure el absolvente como es verdad que en fecha 11 de Marzo de 2011 se firmó entre Sol del Noa y Starwood Hotel & Resort World Wide INC un acuerdo de servicios centralizados", a lo que contestó: *"No es verdad"*.

V.5. Así las cosas, en primer lugar señalaré que se encuentra debidamente reconocido por la parte codemandada (Sheraton Overseas) que mantuvo una relación con la demandada mediante un acuerdo de servicios operativos, ya que expresamente manifestó: *"[] la actora manifestó que su representada mantuvo con Sol del NOA S.A.* ***un acuerdo de servicios operativos, y es justamente ese rol que cumplió la misma, siendo solo asesora técnica en todos los aspectos de la explotación del hotel brindando su conocimiento y experiencia para la correcta explotación del mismo****, sin intervenir ni configurar el rol del empleador bajo ninguna modalidad []"*.

Dicho esto, se encuentra fuera de dudas de que entre las demandadas existió una relación regida por un acuerdo de servicios, por lo que dicha situación hace caer las posiciones de la representante legal de Sol del Noa, quien manifestó que entre las mismas no hubo ningún tipo de relación. Misma suerte corre la posición respecto a la carta de oferta firmada por la actora al momento de ingresar a trabajar para la demandada, ya que la misma fue confeccionada por Starwood y firmada por el Gerente General de Sheraton Tucumán, Gustavo Lovera (al pie de la misma, antes de la firma de la

actora).

Sin perjuicio de ello, considero que la prueba que dirime la presente cuestión es la documental consistente en los e-mails remitidos entre las partes a lo largo de la relación laboral, más aún los referidos al premio PMIP mencionado por la actora al momento de la intimación previa a darse por despedida.

Así las cosas, y previo a analizar los mismos, considero tener presente que Starwood Hotels & Resorts se fusionó con Marriot en el año 2016. Dicha información surge del sitio web oficial de Marriot (https://marriott.gcs-web.com/starwood) en donde se encuentra detallado el proceso de fusión entre ambas empresas. Esta situación explicaría la razón de que los mails remitidos entre la actora y las demandadas posean un "tirilla" en donde se lee "Marriot International", e incluso también se puede observar las siglas SPG, correspondientes a Starwood Preferred Guest.

Antes de continuar, considero oportuno recordar que las líneas directrices de Nuestro más Alto Tribunal de la Nación, quién reiteradamente afirmó que: "***es deber de los jueces asegurar la necesaria primacía de la verdad jurídica, que reconoce base constitucional, concorde con el adecuado servicio de justicia*** *(ED 44-194; 60-131),* ***y que nada excusa la indiferencia de los jueces respecto de la objetiva verdad en la augusta misión de dar a cada uno lo suyo*** *(ED 131-218; 149-667)"* (cfr. CSJT: sentencia N° 72, del 26-02-1997).

Por su parte, el art. 10 del CPL establece una serie de facultades que los jueces del trabajo pueden adoptar en cualquier etapa del proceso, tendientes a garantizar y preservar el normal desenvolvimiento del proceso y el pronunciamiento de una sentencia justa al decir en su parte pertinente que: "*los magistrados del Trabajo tienen la dirección y contralor en la tramitación de los juicios que conozcan, pudiendo disponer de oficio todas las diligencias que estimen convenientes para establecer la verdad de los hechos cuestionados o evitar nulidades de procedimiento, tratando de no lesionar el derecho de defensa de las partes, ni suplir su negligencia, ni romper la igualdad en el proceso".*

En este sentido, los jueces ostentan un papel activo como directores y ordenadores del procedimiento, con facultad de disponer cuanto sea necesario a los fines de esclarecer la verdad de los hechos y asegurar a la causa una decisión conforme a derecho.

Es decir, la actividad "proactiva" de este Sentenciante, tiene que ver con lo que sería el deber de " **aplicar el derecho**" (Confr. Art. 34 y Cctes. CPCC, supletorio), y no tanto con la plataforma fáctica de la causa (que quedó delimitada con la traba de la litis y pruebas producidas), documentación allí introducida y pruebas producidas en la causa.

Al respecto, me parece importante recordar las enseñanzas del Maestro Morello, quién ha tenido la oportunidad de expresar que: *"Si bien el papel del juez es obviamente neutral,* ***no es indiferente sino comprometido con los resultados de la jurisdicción"*** (Morello, Augusto, Armonización y unificación de sistemas procesales civiles, LL 2000-B-1231).

Dicho esto, y en merito a la facultad prevista en el art. 10 del CPL, considero necesario tener presente la fusión mencionada a fin de dirimir la presente cuestión, ya que la misma explicaría y justificaría el intercambio de mails que analizaré a continuación.

Ahora bien, de la carta oferta firmada por la actora al momento del inicio de la relación laboral con la demandada, surge que la misma era elegible para el cobro de un incentivo PMIP, estando sujeto la percepción del mismo a las políticas de Starwood; sin embargo, de ningún lado surge cuáles eran tales políticas, y si efectivamente la actora cumplió, o no, con las mismas. Asimismo, si bien del intercambio de mails surgen los objetivos que la actora debía cumplir para incluirla en el PMP (consolidar la estructura, desarrollar habilidades en la interacción con los dueños del hotel e implementar 3 acciones para mejorar los resultados del hotel), lo cierto es que la demandada no

acreditó que no haya cumplido con los mismos. Sobre ésta actitud probatoria respecto de la demandada me abocaré *infra*.

A su vez, e insisto, del mail remitido por **Verónica Perez Vinaccia** (correo fecha lunes 06 de marzo de 2017 03:01 p.m; agregado a la carpeta B, C-7), que emana de la Directora de área de Recursos Humanos de Marriott/Starwood, y tiene como destinatario a Lovera Gustavo (Gerente de la demandada) y Del Río Elizabeth (recursos humanos de la misma demandada); y del correo surge que el **"PMIP 2016 - SHERATON TUCUMAN Aprobado"** (ver: Subjet); también se indica en su texto del mismo -con toda claridad- lo siguiente: **"adjunto el resultado y cálculo final aprobado del 2016 PMIP para Sheraton Tucumán"** (ver primer párrafo del correo). De este párrafo surge la existencia de los adjuntos donde están los cálculos aprobados (ver impresos en hojas siguientes). También en el correo se indica textualmente: **"La columna de pago es la indicada como TOTAL Bonus (Columna Z)"**. Y destaco que esa columna se corresponde -para el caso de la actora- con la impresión "horizontal" donde se indica **TOTAL BONUS: $ 255.031**; y al pie de la columnas, indica: "**Approved, March 6th 2017**". Es decir, del correo mencionado e incorporado como prueba instrumental, y sus adjuntos también impresos e incorporados al proceso como instrumentales (no negados pese a estar dirigidos al gerente y encargada de recurso de la demandada), surge con toda claridad no solamente la aprobación del PMIP 2016, sino también su cálculo final en pesos, indicando lo que le correspondería a la actora (adjuntándose una planilla en donde se encontraba incluida la actora como beneficiaria del mismo, incluso con la suma que le correspondía percibir de $255.031). Además está -en la parte superior del instrumento impreso- el correo emanado de la Sra. Del Río Elizabeth y dirigido a la accionante; lo que permite inferir la licitud en la forma en que la actora accede al documento y toma conocimiento de la aprobación del 2016 PMIP, al ser destinataria del correo remitido por una compañera de trabajo (manager de recursos humanos de la demandada). Ver capeta B-C-7.-

Está prueba, debe ser necesariamente examinada y correlacionada -por un lado- con la "carta oferta" del 03/06/2015, ya mencionada y que está agregada como prueba instrumental (tampoco negada) y adjunta en carpeta B-A; de la cual surge expresamente: **"Plan de Incentivos: usted será elegible en el plan de incentivos de Starwood Property Management Incentive Plan, PMIP""** (Textual); como también debe ser examinada y valorada conjuntamente como prueba, con los recibos de haberes adjuntados a la causa, sobre todo, recibo marzo 2016 donde aparece abonado el Bonus (capeta B-b); y recibo de marzo 2017, donde no está liquidado ni abonado el mismo (carpeta B-d). Es decir, quedó acreditado que la actora era sujeta beneficiaria del Bonus anual (PMIP), conforme surge de la "carta oferta"; que se aprobó el PMIP y que se debía abonar a la actora (correos impresos y mencionados, con sus respectivos adjuntos); y también surge acredito el pago en el mes de marzo de 2016; no así en el mes de marzo de 2017.

Aquí me parece necesario puntualizar lo que surge de los propios recibos de haberes; esto es, que de los **recibos de haberes adjuntados** (cuya eficacia probatoria es concluyente), ya que fueron acompañados tanto por la parte actora, como por la demandada, se observa que el mismo BONUS no fue abonado en Marzo de 2017, a diferencia de años anteriores (marzo 2016), en el que sí se le abonó a la trabajadora el premio mencionado. En efecto, en el período Marzo 2016 se le abonó un concepto correspondiente a "Bonus" por la suma de $18.427,03, e incluso también se le liquidó el concepto "SAC s/ bonus" por la suma de $1.534,97; no así en el recibo de haberes correspondiente a Marzo 2017, fecha en la que se debería haber pagado dicho bonus de acuerdo -lo reitero- a lo mencionado por la Directora de Área de Recursos Humanos, quien manifestó que *"El pago está habilitado **a partir del 8 de marzo**"*. Asimismo, tampoco se cumplió con la directiva de que el abono del mismo sería remunerativo y debía estar registrado en el sistema de liquidaciones en los recibos de sueldo.

Por otro lado, y sin perjuicio de la validez probatoria de la documentación mencionada, en especial de los correos electrónicos analizados, llama la atención a éste Sentenciante respecto a la actitud asumida por la parte demandada, que si bien no tenía la carga probatoria de acreditar la falta de justificación del despido invocado por la trabajadora, lo cierto es que tampoco produjo prueba alguna que permita inferir sobre la veracidad de sus dichos. Así, no mencionó cuales eran los objetivos que la actora debía cumplir para ser incluida en el cálculo del PMIP; o mejor dicho, los motivos por los que habría sido excluida del pago (tal como surge del recibo de marzo/17); y mucho menos justificó al menos mínimamente por qué no debía ser beneficiaria del mismo. Solo se limitó a mencionar *"En cuanto al incentivo PMIP no abonado y reclamado por la accionante, expresó que a lo largo de su relato, la actora hizo referencias a personas que no trabajan para la firma Sol del NOA S.A., indicando que dichos sujetos -los cuales desconocen- definen el pago y los montos del plan de incentivo, adjuntando supuesta copias de mails en los que resuelven pagos, porcentajes, montos, etc., resultando ilusorio y hasta cómico pensar que una sociedad como la que representa pueda manejarse de la manera que pretende evidenciar la actora, siendo irrisorio pensar que se envíen comunicaciones y se resuelvan cuestiones de tamaña importancia de manera tan informal"*.

Sobre lo antes expuesto, destaco y agrego que la demandada no solamente omitió "impugnar o desconocer la autenticidad de los correos electrónicos" (acompañados como prueba documental), sino que además los invoca diciendo: **"adjuntando supuesta copias de mails en los que resuelven pagos, porcentajes, montos",** sin impugnarlos, ni desconocer su autenticidad en forma categórica; lo que conduce -siguiendo las reglas de la prueba instrumental- a tener por autentica la documentación agregada por la actora; y no impugnada categóricamente por la demandada; como sucede con dichos correos electrónicos, impresos e incorporados al proceso.

En relación al tema de la prueba de los correos electrónicos, la jurisprudencia tiene dicho que: "*En lo que **respecta a la impresión de correo electrónico que en fotocopia glosa a fs. 25, no fue expresamente impugnado por la demandada al contestar la acción,** por lo que unida tal circunstancia al resultado de la prueba confesional rendida a fs. 464 conforme se mérita infra, considero corresponde **atribuir eficacia probatoria a tal instrumento en orden a las cuestiones sometidas a debate**."* (CAMARA DEL TRABAJO - CONCEPCION - Sala 1 - PELEGRINA PATRICIA DE LOS ANGELES Vs. FIDELIO SRL S/ INDEMNIZACION POR DESPIDO - Nro. Sent: 73 Fecha Sentencia: 29/03/2016).

De la lectura del precedente jurisprudencial citado, puede inferirse que la prueba del correo (como instrumento), puede y debe ser examinada y valorada en su conjunto con otras pruebas (en aquel caso, lo fue con la confesional); y en el caso que nos ocupa dichos correos son examinados y valorados -en forma conjunta- con la "carta oferta", recibos de haberes; y demás pruebas instrumentales precedentemente reseñadas; que permiten arribar a la conclusión que vengo sosteniendo, sobre la calidad de beneficiaria de la actora del PMIP, y su falta de pago en tiempo y forma; pese a las intimaciones de la misma.

Además, sobre éste tema, la jurisprudencia -que comparto- ha dicho: ***"Respecto a la autenticidad de los correos electrónicos adjuntados en copia**, es cierto que en el caso no se produjo prueba pericial informática que les confiera certidumbre; **sin embargo, no cabe perder de vista que los mismos constituyen, al menos, una prueba indiciaria que el actor aportó en apoyo a sus dichos siendo los elementos con que contaba en su poder; prueba -indiciaria- que no ha sido desvirtuada por parte de la accionada, quien -como acertadamente sostiene la Jueza de grado-, se limitó a negar la misma sin realizar esfuerzo probatorio alguno en contrario** o bien, habiendo fracasado en su intento por acreditar lo contrario respecto a la fecha en que debía ser entregada la unidad; ponderando asimismo que los documentos acompañados prima facie lucen verosímiles. Valiendo asimismo destacar que, a diferencia de lo postulado por la recurrente, **sí existen otros elementos aportados en la casusa que le brindan cuanto menos mayor verosimilitud a la documental cuestionada y que sustentan la conclusión arribada en cuanto al valor probatorio que les fuera asignado**. Es que, conforme surge del expediente administrativo adjuntado, la concesionaria oficial ALRA S.A. no ha negado su participación en la operatoria comercial la que por el contrario surge reconocida, ni en momento alguno niega que el Sr. N.A. -quien aparece suscribiendo los e-mails- sea un dependiente de esa empresa, vendedor o asesor comercial, lo que tampoco ha negado la sociedad acádemandada. Asimismo, resulta relevante señalar que en la Solicitud de Adhesión adjuntada por la propia demandada, se encuentra inscripto*

en la parte central superior el nombre de "A.N.", y en el lateral izquierdo se lee: "Entrega en cuota 2", todo lo cual se condice y por lo tanto refuerzan los dichos narrados por el actor en su demanda y confieren mayor verosimilitud a la documental acompañada" (CAMARA CIVIL Y COMERCIAL COMUN - Sala 1 - MARCIAL AMERICO VALENTIN Vs. VOLKSWAGEN S.A. DE AHORRO PARA FINES DETERMINADOS S/ SUMARISIMO (RESIDUAL) Nro. Expte: 3838/18 Nro. Sent: 366 Fecha Sentencia27/08/2021). Lo destacado me pertenece.

Insisto que también tengo en cuenta **que dichos correos no han sido expresa y categóricamente negados por las demandadas (en sus respectivas contestaciones), e incluso fueron "referidos" en las mismas; lo que permite asignarle efectos de prueba instrumental no negada categóricamente; sobre todo, cuando se trata de correos en los cuales el remitente o destinatario es alguna de las partes (o sus dependientes).**

V.6. Así las cosas, las pruebas rendidas en autos, y en merito a las jurisprudencias citadas precedentemente, me permiten concluir que entre Sol del NOA S.A. y Sheraton Overseas Management **existió una relación de servicios,** en donde la **segunda empresa tenía incidencia y manejo directo respecto del funcionamiento (participación en la conducción sus servicios y personal -hechos sobre los cuales me explayaré al momento de analizar la solidaridad pretendida por la actora-); que la empresa Starwood gerencia el hotel propiedad de Sol del NOA (ver documentación agregada a Carpeta B),** y que luego se fusionó con la empresa Marriot. Asimismo, **considero que se encuentra debidamente acreditado que a la Sra. Sánchez le correspondía el pago del incentivo PMIP aprobado en el año 2016 y que debía ser pagado a partir del 8 de marzo del 2017, lo cual no fue cumplido,** sin que -a la fecha- se haya justificado el motivo por el cual no fue abonado a la trabajadora, ya que sin perjuicio de que la empresa que decidía el pago del mismo, era ésta quien realizaba una suerte de gerenciamiento el hotel propiedad de Sol del NOA S.A. y quien daba todas las directivas referentes al desempeño de sus dependientes, incluso política de remuneraciones (siendo la carta oferta una prueba clara de ello), atento a que la propietaria del hotel había acordado una suerte de cesión parcial -sobre estos temas- relacionados con la explotación del mismo.

Insisto también en que no puedo dejar de tener en cuenta que a la actora **en años anteriores se le venía abonando el incentivo en cuestión (ver recibo 03/2016- carpeta B-B)**, por lo que al no existir prueba alguna que permita inferir la justificación de la falta de pago del mismo (el que debía abonarse en 2017), o bien, cuáles fueron los objetivos incumplidos por la trabajadora -e incluso cuáles eran dichos objetivos-, o la razón por la que su empleadora haya decidido no abonarle el mismo -cuando incluso ya se encontraba liquidado el monto a pagarle-, por lo que considero que se encuentra justificada ésta causal invocada al configurar el despido, deviniendo el mismo justificado, y siendo la actora acreedora de las indemnizaciones correspondientes a un despido indirecto justificado.

Por último, cabe agregar que si bien la actora también invocó como causal de despido indirecto que la demandada no le abonó el aumento del 19% aprobado, sino el 11%, y un error al momento de liquidar la devolución de un importe del impuesto a las ganancias, considero que el tratamiento de esas causas resultan abstractos e inoficiosos, ya que jurisprudencialmente se sostiene que**, siendo varias las causales invocadas en la notificación de despido indirecto, la acreditación de alguna de ellas que tenga bastante entidad como injuria, es suficiente para justificar la medida y admitir el reclamo indemnizatorio pertinente.** (CSJT, Sent. n° 197, 05/04/2010, "Pons Rafael Jerónimo vs. Plásticos La Rioja SA s/ cobro de pesos).

En consecuencia, a la luz de lo expuesto y probado, considero que verdaderamente se trató de una conducta injuriosa por parte de la patronal, con entidad suficiente para justificar la ruptura del vínculo laboral.

Por lo tanto, insisto, al encontrarse probado (conforme el análisis precedente) que la empleadora no abonó a la actora el incentivo (Bonus PMIP) que le correspondía (conforme fuera considerado), **resultando -por tanto- justificada la decisión resolutiva tomada la trabajadora de considerarse despedida en forma indirecta (por falta de un pago total e íntegro de sus remuneraciones); despido éste, que fue**

notificado mediante telegrama de fecha 24/07/17 -y recepcionado por la demandada en fecha 27/07/17-, lo que hace procedente los reclamos indemnizatorios. Es decir, considero que el despido indirecto dispuesto por la dependiente se encuentra plenamente justificado, generándose el derecho al cobro de las indemnizaciones propias de un despido indirecto decidido con justa causa. Así lo declaro.

En apoyo de lo expuesto, la jurisprudencia que comparto tiene dicho: "*Por mi parte, entiendo que* ***el pago de la remuneración al trabajador, como así también, los S.A.C., vacaciones y las asignaciones familiares, son una de las principales obligaciones impuestas por la L.C.T.*** *al empleador y que estas* ***deben ser cumplidas en forma íntegra y en tiempo oportuno****, ya que ello es un principio elemental en material salarial dispuesto por la legislación laboral: la intangibilidad del salario (capítulo IV "De la tutela y pago de la remuneración" L.C.T.). El liso y llano incumplimiento de esta obligación legal o* ***su cumplimiento parcial****, no solamente confiere a la misma el carácter que surge del art. 260 L.C.T., en el último supuesto, (pago insuficiente y a cuenta del total adeudado) sino que, en ambos casos,* ***constituye una grave injuria a los intereses del obrero que lo faculta a colocarse en situación de despido indirecto por exclusiva responsabilidad del principal*** *sin que pueda válidamente alegarse que consintió con su silencio durante la vigencia de la relación laboral percibir un sueldo mensual inferior al que legal y convencionalmente le correspondía, por violentar esta posición, lo prescripto por los arts. 12, 58 y c.c. L.C.T. Por todo lo expuesto, decido en el caso de autos que* ***este incumplimiento contractual de la demandada revestía una gravedad y entidad tal conforme los arts. 242 y 246 L.C.T. que justificaba la rescisión del contrato de trabajo por esta causa****."* (CAMARA DEL TRABAJO SEXTA - PRIMERA CIRCUNSCRIPCION DE MENDOZA - autos: GARAY ORTUVIA, JUAN JESUS C/ RODRIGUEZ, RUBEN OMAR Y OTROS". Sentencia del 31/10/2016).

VI. SEGUNDA CUESTIÓN: procedencia, o no, de los rubros reclamados.

Resuelta la cuestión precedente, corresponde determinar la *procedencia* y *la cuantía* de cada uno de los rubros reclamados por la actora, por lo que se procederá a verificar cada uno de los reclamos, para definir su procedencia y cuantificación.

En relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones que correspondan, debe tenerse presente que la parte actora *propone expresamente como base de cálculo* el importe de la suma $46.690,29 correspondiente al básico que le correspondía a la actora, al ser una trabajadora fuera de convenio.

Asimismo, cuando practica la planilla de las diferencias salariales, toma como base de cálculo, ese mismo importe, es decir, toma para calcular las diferencias el "**sueldo básico**", de cada uno de los meses que reclama, y lo compara con el salario percibido, reclamando la diferencia entre ambos.

Al respecto, considero importante puntualizar lo que fue expresamente reclamado en el escrito de demanda, ya que de sus términos explícitos, y del contenido de la contestación respectiva, ha quedado establecido el "*thema decidendum*" y la respectiva "*traba de la litis*", lo que me coloca en la obligación de respetar dichos parámetros, básicamente el de los *reclamos concretos y sus planillas respectivas*, para evitar caer en excesos que pudieren ser causal de nulidad del pronunciamiento; ya que la CSJN ha tenido oportunidad de ratificar que *"la vigencia real de la garantía constitucional de la defensa en juicio, reclama el acatamiento del denominado principio de congruencia o correspondencia"* (Fallos: 237:328; 256:504, entre muchos otros); como también ha tenido oportunidad de descalificar los pronunciamientos judiciales que contienen un claro *apartamiento de los términos en que quedó trabada la litis*, lo cual se consideró inconcebible dentro de *una racional administración de justicia,* según clásica definición dada por la Excma. Corte Nacional en la causa "Estrada, Eugenio" (Fallos: 247:713). Puede verse, en este mismo sentido, "Mansilla, Carlos Eugenia c/Fortbenton Co. Laboratories S.A. y Otros s/Despido" (Fallos: 337:179), Sentencia del 06/3/2014).

En mérito a lo expuesto, con la finalidad de no incurrir en violación al principio de congruencia, ni lesionar las garantías constitucionales antes mencionadas, se decide que en esta sentencia se calcularán las indemnizaciones y las diferencias salariales, *dentro de los límites y parámetros de cálculo*

expresados por la parte actora en la demanda, en la cual se han reclamado tanto las "indemnizaciones", como las "diferencias salariales", tomando como *base de cálculo*, lo reitero, el "***sueldo básico***" *que percibía la trabajadora***,** de conformidad con todo lo expuesto en los párrafos anteriores, siendo la suma de **$46.690,29**.

Formulada las aclaraciones precedentes, pasaré a analizar y resolver cada reclamo.

1) Indemnización por antigüedad: Este rubro pretendido resulta procedente ya que la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido indirecto justificado y no consta acreditado su pago. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia. Así lo declaro.

2) SAC s/ indemnización por antigüedad: Antes de continuar, debo hacer referencia a un rubro que si bien no fue expresamente indicado como "OBJETO DE LA DEMANDA", no es menos cierto que cuando se confecciona la planilla, se lo incluye expresamente, e indica: "SAC sobre Ind. Por Antigüedad: $7781,72".

Al respecto, no me queda claro qué es lo que se reclama concretamente; es decir, si lo que se pretende es un "rubro distinto e individual" (Pago de S.A.C s el importe de la INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD), o si reclama: "la incidencia del SAC, que debe ser incluida en la base de cálculo para determinar el importe de la Indemnización por antigüedad".

Si interpretamos que es lo primero (un rubro aparte), considero que resulta improcedente, porque no indica -con toda claridad- en qué consiste el reclamo, ni cómo se lo debe calcular. Eso impide a la contraria ejercer la defensa, y al sentenciante, decidir al respecto. Claramente, no se cumple con el Art. 55 inc. 5) CPL, que exige que las peticiones sean formuladas en términos claros y precisos. Además, interpreto que el rubro de "indemnización por antigüedad" tiene naturaleza netamente "indemnizatoria" (no salarial); y por tanto, no debería calcularse sobre ese importe (indemnizatorio) una incidencia de lo que sería el S.A.C. cuya naturaleza es claramente salarial. Por lo tanto, y analizado desde ésta óptica, dicho rubro no puede prosperar.

Por otra parte, si lo analizamos como "la pretensión de incluir en la base del Art. 245 LCT la incidencia del SAC sobre el rubro antigüedad", tampoco puede prosperar, como se verá seguidamente.

En tal sentido, este Tribunal Cimero local ha sostenido que: *"El SAC si bien es remuneración normal y habitual, no es mensual (no se paga todos los meses) y, por ende, se encuentra excluido del cálculo indemnizatorio tarifado (CNATr., Sala II, sent. 79.192 del 19-7-96, "B.J.", 1996-200)"* (Cfr. sent. N° 961 del 28/11/2.004). En igual sentido el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba -Sala Laboral- estableció que "*Es improcedente incluir el sueldo anual complementario en la base de cálculo de la indemnización por despido pues, aunque se trata de un rubro normal y habitual, no se caracteriza por ser mensual como lo exige el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo"* (TSJCor., Sala Laboral, en "Peralta, Miguel Ángel c. Ciudad de Córdoba SACIF", sent. del 20/04/2.010). *Esta cuestión ha sido definida en la misma dirección por plenario de la Excma. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en donde se sostuvo que "No corresponde incluir en la base salarial prevista en el primer párrafo del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, la parte proporcional del sueldo anual complementario"* (CNAT, en pleno, sent. del 19/11/2.009, in re "Tulosai, Alberto Pascual c. Banco Central de la República Argentina", publ. en La Ley, 2.010-A, 108).

En definitiva considero que, la interpretación judicial del art. 245 de la LCT no puede soslayar que la norma positiva refiere a remuneraciones de carácter mensual y desde esta óptica, no hay dudas en cuanto a que el medio aguinaldo, que debe abonarse al fin de cada semestre, no es una remuneración de carácter mensual sino semestral, por lo que no puede ser incluido, en la base salarial, para el cálculo de la indemnización por despido injustificado.

En mérito a lo expuesto, esta pretensión del actor, desde ninguna de las dos ópticas de enfoque, puede prosperar; y por tanto, se rechaza la misma. Así lo declaro.

3) Preaviso y SAC s/ preaviso: Conforme surge de las constancias de autos, el rubro reclamado resulta procedente atento a lo dispuesto por los artículos 231 y 232 de la LCT, pues el despido directo fue declarado injustificado y no consta acreditado su pago. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, conforme las pautas antes mencionadas. Con respecto a la incidencia del SAC sobre el preaviso, conforme lo establecido por la CSJT en su fallo "Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani" -sent. Nro. 107 del 07.03.12- sobre el modo de su consideración, el mismo se lo adiciona en la planilla de cálculos en base a su incidencia sobre el preaviso admitido. Así lo declaro.

4) Integración mes de despido: el presente rubro reclamado deviene procedente en virtud de que la causa del despido fue declarada justificada; por la fecha en que se extinguió el contrato laboral y por no constar acreditado su pago. Su importe será calculado en las planillas a practicarse en autos, conforme la base ya señalada y previsiones de artículo 233 de la LCT. Así lo declaro.

5) Vacaciones proporcionales año 2017: el presente rubro deviene procedente, pero en la proporción pagada de menos, de acuerdo al recibo de liquidación final adjuntado por la actora al momento del inicio de demanda. Así lo declaro.

6) SAC s/ vacaciones: En relación a este rubro se tiene dicho que "...de conformidad con lo dispuesto por el art. 156 de la ley de contrato de trabajo, el salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada, posee naturaleza indemnizatoria por lo que no corresponde el cálculo del sueldo anual complementario con motivo del cese del dependiente" pág. 1330/1331 Ley de Contrato de Trabajo, tomo II Juan Carlos Fernández Madrid (CNAT, Sala VIIOCTUBRE 18/996.- "Luna, Roberto M. c. Buenos Aires Embotelladora S.A."). La CNAT, Sala X, sentencia n° 14.283, 25/04/06, en la causa Candura Claudio Roberto c/ Dellvder TravelSA y otro s/despidos resolvió: "... No resulta procedente -el SAC s/vacaciones- porque la indemnización por vacaciones no gozadas no es un salario, por lo tanto no genera sueldo anual complementario...". Atento lo citado, corresponde rechazar el SAC de vacaciones no gozadas porque su cálculo se realiza sobre prestaciones que no equivalen a remuneración (art. 156 LCT). Así lo declaro.

7) Multa art. 2 ley 25.323: Como requisito necesario para la procedencia de esta indemnización se exige que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales. La mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores mensualizados recién se produce luego de transcurridos cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, tal como se desprende del juego armónico de los Arts. 128 y 149 de la LCT. Por tal motivo, cabe interpretar que la intimación exigida por la norma legal para que proceda la indemnización del Art. 2 de la Ley 25.323, debe ser efectuada -en el caso de los trabajadores mensualizados- luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, oportunidad en que recién el empleador se encuentra en mora.

En el caso de autos, si bien la trabajadora intimó a la parte demandada al pago de las indemnizaciones correspondientes mediante telegrama de fecha 04/08/17, lo cierto es que **no lo hizo bajo apercibimiento de lo normado por el art. 2 de la ley 25.323.** Es decir, nunca intimó a la demandada, bajo el apercibimiento expreso de reclamar la multa del Art. 2 ley 25.323, sino que por el contrario, incluyó la multa del art. 2 como un rubro más intimado. En consecuencia, considero que al no haber intimado de manera correcta -es decir, bajo apercibimiento de dicha multa, y no como un rubro indemnizatorio más- es que el presente item no puede prosperar.

Es que la intimación, conforme la pacífica jurisprudencia de nuestros tribunales, debe ser -en tiempo y forma- lo que implica que debe ser cumplida luego de vencido los 4 días hábiles para el pago de las indemnizaciones; y además, que su texto debe ser expreso y claro, en el sentido que se hace bajo apercibimiento de la multa del Art. 2 ley 25.323.

En efecto, la jurisprudencia que comparto, tiene dicho que: *"Ahora bien, por el juego armónico de los artículos 128 y 149 de la LCT, la empleadora -a partir del distracto laboral- tiene cuatro días hábiles para abonar las indemnizaciones que correspondan; de manera que cualquier intimación de pago formulada durante ese lapso de tiempo resulta extemporánea por anticipada, no pudiendo -de esta manera- constituir en mora al empleador (requisito que exige la norma del citado artículo 2). Analizando el caso que nos ocupa, el actor -aun cuando formalmente la intimación sea válida- incurrió en este error, es decir dicha intimación no tiene valor alguno por extemporánea. Argumento éste, suficiente para rechazar el reclamo de pago del agravamiento indemnizatorio de la referida norma legal. Por otra parte, siguiendo a los tribunales nacionales, aseguro que la pretendida intimación que refiere el recurrente, no es válida formalmente; en efecto, por tratarse de la última oportunidad para que el empleador ajuste su conducta a las disposiciones legales vigentes, evitando una sanción que agrava el monto indemnizatorio,* ***la intimación de pago debe ser expresa, clara, concreta*** *y* ***no general citando sólo el número de los cuerpos normativos****; circunstancia ésta, que no se observa cumplida con el despacho telegráfico."* (*CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo - SUAREZ ARMANDO ARIEL Vs. TALLER COQUITO S.R.L. S/ COBRO DE PESOS - Nro. Sent: 893 Fecha Sentencia 08/09/2008).*

En definitiva, y sobre la base de todo lo expuesto, considero que la Multa del Art. 2 **no debe prosperar**. Así lo declaro.

8) Multa art. 80 LCT: Con relación a este rubro, adelanto que el mismo **no ha de prosperar**. En efecto, el art. 3 del decreto nro. 146/01, al reglamentar el Art. 45 de la ley nro. 25.345 (que agrega el último párrafo al Art. 80 de la LCT) establece que *"El trabajador quedará habilitado para remitir requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previsto en los apartados segundo y tercero del art. 80 de la ley de contrato de trabajo nro. 20.744 y sus modificatorias, dentro de los treinta días desde las extinción del vínculo laboral establecido por el artículo transcripto, efectuando una nueva intimación que posee la virtualidad, para habilitar el requerimiento establecido en al art. 80 de la LCT.* Por lo tanto, corresponde considerar -en esta instancia- que la norma legal exige la realización de una "intimación", la que debe realizarse en tiempo y forma. Es decir, es la intimación efectuada fehacientemente por el actor, en tiempo y forma, lo que habilita la aplicación de la sanción establecida por dicha normativa; adhiriendo en este aspecto, a la doctrina legal expuesta en los autos caratulados *"Ramos Fabián Alberto vs. Calliera José Alberto S/Cobro de pesos" Sentencia nro 602 del 24/07/2006, en cuanto dispone que: "resulta ineficaz el requerimiento efectuado por el trabajador para que se le haga entrega del certificado de trabajo, cursado al empleador antes de que transcurra el plazo de 30 días corridos desde la extinción del vínculo (conf. Art. 3 del decreto 146/2001)"*.

De la reseña precedentemente desarrollada se sigue que para justificar la procedencia de la sanción peticionada con fundamento en el citado art. 80 de la LCT, se impone analizar si el trabajador observó el recaudo formal de *intimar la entrega del certificado de trabajo en tiempo y forma (conf. el art. 3 del Dec. N° 146/01)* y, eventualmente, si concurren en el caso los extremos propios de la figura (el incumplimiento de la obligación de entregar el certificado o su cumplimiento defectuoso conforme lo establecido en el tercer párrafo del mencionado art. 80 de la LCT).

En tal sentido, *surgiendo de las constancias de autos que la parte actora no intimó de manera clara y fehaciente a la entrega de los certificados correspondientes, después de transcurridos los 30 días de extinguida la relación laboral* ***corresponde no hacer lugar a la procedencia del presente rubro indemnizatorio***. Así lo declaro.

9) Diferencias salariales: En su escrito de demanda, la actora expresó que en fecha 07/04/17 Recursos Humanos remitió un mail por el que se aprobó un aumento del 19% para los empleados fuera de convenio, retroactivo al 1° de marzo de 2017 y que ya se encontraba incluido en el

presupuesto del año 2017, por lo que la remuneración básica de la actora a partir del mes de marzo 2017 debió ser de $46.690,29. No obstante ello, de las constancias de autos, en especial borradores de liquidación de los meses de enero de 2017 y mayo de 2017, surge que se le abonó a la actora las sumas de $39.235,54 y de $43.551,45 respectivamente, existiendo una diferencia entre ambas sumas de tan solo el 11%.

Por su parte, la demandada manifestó en primer lugar que, al estar fuera de convenio, la actora obedecía a los incrementos salariales según las disposiciones que el empleador considere razonables. Así, percibió un aumento salarial del 11% que fue abonado en abril con retroactivo al mes de marzo 2017, porcentual que se aumentó a los salarios de todos los empleados de igual rango jerárquico de la accionante. El incremento salarial del 19% correspondiente al Sr. Lovera obedece a que el mismo se desempeñaba como Gerente General y era la máxima autoridad y responsable del hotel, ostentando funciones de mayor importancia, complejidad y responsabilidad que la actora, siendo que la diferencia porcentual en el aumento obedeció a dicha realidad, encontrándose facultada la sociedad para hacerlo y no afecta ningún derecho de sus empleados y no puede ser considerado discriminatorio por parte de la empleada Sánchez, considerando que se aplicó el mismo porcentaje a los empleados en situaciones similares.

Planteada así la cuestión, considero que las diferencias reclamadas por la accionante no se encuentran debidamente acreditadas en la causa, ya que de las pruebas examinadas a lo largo de la sentencia, no existe prueba de la que surgiera acreditado -en forma concluyente y asertiva- que correspondía calcular un aumento del 19% para los empleados fuera de convenio; debiéndose recordar que en lo referido a prueba de diferencias salariales, queda a cargo del actora probar tanto la existencia, como la cuantía de la misma; lo que no advierto cumplido en el caso concreto.

En consecuencia, considero que las pruebas rendidas en autos no resultan suficientes para acreditar la existencia y cuantía de las diferencias reclamadas por la actora, por lo que considero que el presente rubro no puede prosperar. Así lo declaro.

10) Bono PMIP: habiéndose determinado que a la actora no se le abonó el incentivo PMIP que le correspondía conforme lo tratado en la primera cuestión, es que corresponde se le abone la suma que debía percibir al momento de la liquidación del mismo, esto es, la suma de $255.031. Así lo declaro.

11) 3 meses de licencia que trabajó: la actora expresó que debía comenzar su licencia por maternidad a partir del 02/12/16 ya que la fecha probable de parto era el 02/01/17. No obstante, como el mes de diciembre es un mes con mucho movimiento, se le solicitó que continúe trabajando hasta fines de diciembre de 2016. Así las cosas, el día 15/12/16 concurrió a su lugar de trabajo y se le adelantó el parto, naciendo ese día su hija Guillermina Sosa; sin embargo, el día 03/01/17 se realiza el cierre del año 2016, se confeccionó el Estado de Resultado, situación patrimonial, análisis financiero, solicitándole a la Sra. Sánchez que realice el control de los mismos ya que era la persona que contaba con la experiencia para tan delicada tarea.

Posteriormente, a principios del mes de febrero, Sofia Bocanera, el reemplazo de la actora durante su licencia, renunció, y la empleadora decidió que sea Soledad Zelarayan su reemplazo. Como consecuencia de ello, la actora debió regresar a su puesto de trabajo a fin de realizar capacitaciones y parte del trabajo ya que Soledad no podía desenvolverse en dos nuevos puestos de trabajo simultáneamente. Por otro lado, y también durante la licencia de la actora, se produjo la fusión entre las empresas Starwood y Marriot, y por lo tanto, había mucho trabajo adicional, administrativo y de análisis por lo que se convocó nuevamente a la Sra. Sánchez.

Sin perjuicio de todo ello, la trabajadora, a fin de acreditar la procedencia del presente rubro, adjuntó copias de mails referidos a su trabajo en fecha en la que habría estado de licencia (Enero y Febrero del año 2017), los cuales considero que no acreditan de manera fehaciente que la Sra. Sánchez haya concurrido a trabajar de manera presencial a su lugar de trabajo, sino que por el contrario, solo acredita que durante esos meses remitió mails referentes a su tarea.

Por otro lado, y lo que considero es el punto dirimente a fin de resolver la procedencia del presente rubro, es que la actora adjuntó los recibos de haberes de Diciembre 2016, Enero y Febrero 2017 señalando que en los mismos se le pagó $0,00, surgiendo como concepto en los mismos el ítem "licencia por maternidad". A su vez, de la documentación analizada, también surge informe del ANSES referente al Sistema Único de Asignaciones Familiares, en donde se observa que la actora solicitó la licencia por maternidad, siendo beneficiaria del pago de sus haberes desde el día **3/12/16 hasta el 02/03/17**.

Así las cosas, el art. 11 de la ley 24.714 establece: **"***La asignación por maternidad consistirá en el pago de una suma igual a la remuneración que la trabajadora hubiera debido percibir en su empleo, que se abonara durante el periodo de licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses"*; ello quiere decir que es el ANSES quien abonará -durante la licencia por maternidad de la trabajadora- una suma igual a la remuneración que debería abonarle su empleador.

Dicho esto, era el ANSES y no la demandada quien en los meses de licencia (diciembre 2016, enero y febrero 2017) el encargado de abonar a la Sra. Sánchez los haberes correspondientes, lo que explica la razón del importe de $0.00 en los recibos de haberes adjuntados por la trabajadora y confeccionados por la accionada.

A su vez, la actora omitió producir prueba que acredite que dichos haberes no fueron abonados a su favor. Así, no existe en autos informe del ANSES que prueben que la actora no percibió el pago correspondiente a su licencia por maternidad; sin embargo, al haber adjuntado una copia del trámite iniciado en dicha repartición pública y siendo ésta la beneficiaria del pago en los meses que efectivamente se encontraba de licencia, puedo inferir que dicha repartición cumplió con su obligación de pago asumida.

En consecuencia, al no existir constancia de autos que la Sra. Sánchez no haya percibido por parte del ANSES el pago de sus haberes durante el lapso que duró su licencia por maternidad, es que considero que el presente rubro no puede prosperar. Así lo declaro.

12) Indemnización art. 182 LCT: En su escrito de demanda, la actora manifestó que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio meses anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo o, en su caso, el del nacimiento. En dichas condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el art. 182 de la LCT.

Dicho esto, expresó que su parte dio cumplimiento con la obligación establecida en el art. 177 LCT de comunicar fehacientemente su embarazo. Asimismo, también surge de las constancia de autos que la hija de la Sra. Sánchez nació en fecha 15/12/16, y que el despido indirecto se produjo en fecha 24/07/17, es decir, dentro del plazo de 7 meses y medios posteriores a la fecha del parto en el que la ley presume que el despido obedece a razones de maternidad.

Por su parte, la demandada expresó que la actora gozó de todos los derechos que rigen en lo que la licencia por maternidad refiere. Así, su parte le otorgó oportuna y fehacientemente su licencia, lo cual se ve claramente reflejado en las liquidaciones mensuales correspondientes a los recibos de los

meses de diciembre 2016, enero, febrero y marzo 2017, actuando con buena fe y cumpliendo con las obligaciones que en el caso particular ameritaban.

Así las cosas, de las constancias de autos surge que la actora notificó a la demandada en fecha 14/07/16 mediante la presentación del certificado médico expedido por el Dr. José Gijena acerca del estado de embarazo, con fecha probable de parto el día 02/01/17.

Dicha situación se encuentra debidamente reconocida por la parte demandada, quien no solo expresó que reconoció que otorgó la licencia correspondiente, sino también por su representante legal al momento de concurrir a la audiencia de absolución de posiciones y contestar la pregunta n° 13 (jure el absolvente como es verdad que la Sra. Sánchez notificó su estado de embarazo mediante certificado médico expedido por el Dr. José Gijena MP 5484 en fecha 13/7/16) al decir: *"No recuerdo bien la fecha,* ***pero si es verdad que si notificó del embarazo, mediante certificado médico****"*.

A su vez, también de la documentación adjuntada en autos, surge acta de nacimiento en donde se refleja que el día 26/12/16 nació Guillermina Luz Sosa, hija de Silvia Beatriz Sánchez. Respecto a dicha acta, considero necesario aclarar que si bien la misma no se encuentra desconocida ni impugnada por la parte demandada, lo cierto es que al ser un **instrumento público** (tomo 016, acta 757, año 2016), que fuera acompañada en copia certificada por oficial público, hace plena fe del nacimiento allí documentado.

Al respecto, la Jurisprudencia que comparto, tiene dicho que: "*Conforme la ley 26.413 (Orgánica del Registro del Estado Civil y Capacidad de las Personas, B.O. 06/10/2008) "el registro se llevará mediante un asiento en un libro que podrá ser conformado con folios individuales numerados que resguarden las exigencias de seguridad, del cual se tomará copia ya sea en forma manual, microfilme, archivo informático u otro sistema similar. Esta copia deberá ser suscripta por el oficial público.* ***El original y la copia así obtenida, tendrán carácter de instrumento público, así como también las fotocopias a partidas que se expidan sobre la base de dichos asientos originales o sus copias"*** *(cfr. art. 5°). Y que "****los testimonios, copias, certificados, libretas de familia o cualesquiera otros documentos expedidos por la dirección general y/o sus dependencias que correspondan a inscripciones registradas en sus libros o en las copias a que se refiere el art. 5 y que lleven la firma del oficial público y sello de la oficina respectiva, son instrumentos públicos y crean la presunción legal de la verdad de su contenido en los términos prescritos por el Código Civil"*** *(cfr. art. 23)*" (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo - PONCE MIGUEL ERNESTO Vs. BARBIERI Y CIA B.A.C.F.I.A. S/ DESPIDO Nro. Sent: 1003 Fecha Sentencia 16/12/2011).

En consecuencia, habiéndose producido el nacimiento de la hija de la actora el día 26/12/16 y el despido indirecto configurado por la misma el día 24/07/17, considero que se torna aplicable la presunción del art. 178 LCT, toda vez que -lo reitero- el despido se produce dentro del plazo de los 7 meses y medio posterior al nacimiento o parto, por lo que considero -insisto- que la presunción prevista en la norma mencionada resulta aplicable, correspondiendo se liquide la indemnización contemplada en el art. 182 LCT. Así lo declaro.

Además de todo lo ya expuesto, es importante tener presente para el caso de autos -en donde la actora configuró un despido indirecto- lo establecido por nuestra Corte Suprema de Justicia cuando dijo: *"Es unánime la jurisprudencia en el sentido que la presunción del artículo en análisis procede en los casos de despido indirecto. El fundamento central de ello, que comparto y considero aplicable al caso, es que de otro modo, al empleador le bastaría cometer injurias en perjuicio de la dependiente, en los términos que dispone el art. 242 de la ley para obligarla a considerarse despedida y, de esa forma, eximirse de abonar la indemnización agraviada. DRES.: GANDUR - GOANE (CON SU VOTO) - SBDAR."*(CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Laboral y Contencioso Administrativo ABELDAÑO MYRIAM DEL VALLE Vs. FIDIA S.A. S/ DESPIDO Nro. Sent: 1623 Fecha Sentencia22/12/2016).

Por otro lado, en el caso de autos están en juego no solamente las normas tuitivas emanadas propias de la ley sustancial (Art. 177, 178 y Cctes. LCT), sino también las que emanan de la propia

Constitución Nacional (Art. 75 inc. 23), de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art. 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cuyo párrafo 2°, dice: "*Se debe conceder* ***especial protección a las madres*** *durante un* ***período de tiempo razonable antes y después del parto****”),* como asimismo de los Tratados de Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), sobre esta cuestión, y que -en su conjunto- muy claramente ***apuntan a brindar una amplia y mayor protección de “la maternidad”,*** y si bien nuestro país solo ha ratificado uno de los tres Convenios de la OIT referidos a este tema (el n° 03/1919), no es menos cierto que no puedo apartarme y desoír -como responsable de interpretar y aplicar la ley- las líneas directrices que pregona la OIT sobre dicho tema, ya que más allá de la fuerza vinculante de las mismas, no es menos cierto que sus principios y pautas orientadoras, igualmente me permite interpretar y aplicar las leyes vigentes, teniendo en miras lograr una mayor y mejor protección a derechos de jerarquía superior, lo que ***me conduce a dar preeminencia a la dignidad humana y a los derechos de la mujer y su adecuada protección en tiempos de maternidad.***

Es decir, cuando existe una divergencia donde los que aparecen como “derechos controvertidos”, uno apunta a *resguardar la salud y la integridad de la* ***persona humana****, e incluso de* ***la familia*** (como es el cuidado de **la salud del trabajador/a y la protección de la maternidad/lactancia**), y por otro lado, lo único que se pretende es *que el trabajador/a “****reanude su prestación laboral****” (tal vez, apuntando a optimizar el funcionamiento de la empresa*, y sin pensar que esto último no merece la adecuada tutela de las leyes), sostengo que -en caso de controversia- *debe prevalecer una interpretación y aplicación de las normas que* ***nos conduzcan a lograr una mejor y más adecuada protección a los derechos humanos*** *(que apuntan a garantizar la protección de la salud y familia del trabajador/a),* por encima de otros derechos, donde solamente están en juego una visión comercial o meramente económica.

En consecuencia, lo reitero, al haberse comprobado que el despido se configuró en el lapso de protección a la maternidad dispuesto por el art. 178 LCT -dentro de los siete meses y medio después del parto-, considero que el presente rubro resulta procedente, y será calculado en la planilla respectiva. Así lo declaro.

VII. TERCERA CUESTIÓN: Solidaridad de la codemandada Sheraton Overseas Management Corporation, Sucursal Argentina. Planteo de falta de legitimación pasiva interpuesto por la misma.

VII.1. Respecto a la solidaridad entre los demandados, la actora manifestó que el Hotel Sheraton Tucumán es propiedad de la firma SOL DEL NOA S.A.. En fecha 11/03/11 las firmas Sol del NOA S.A. y Starwood Hotel y Resorts Worldwide, Inc. en el carácter de proveedor de servicios, firmaron un acuerdo de servicios centralizados. En el art. 2.1 último párrafo se pactó que todos los servicios centralizados brindados conforme a dicho acuerdo deberán ser prestados por el proveedor de servicios (Starwood) o una filial (los servicios centralizados de Starwood) o bien por un tercero designado por el proveedor de servicios o una filial. Es decir, Sol del NOA S.A. terceriza la explotación del hotel y para ello contrata a la firma Starwood, quien es la encargada del gerenciamiento del hotel.

Por otro lado, también en fecha 11/03/11 la empresa Sol del NOA S.A. celebró con la firma Sheraton Overseas Management Corporation, Sucursal Argentina, un acuerdo de servicios operativos. En las consideraciones previas se establece que Sol del NOA es titular de un terreno sobre el que se pretende construir un hotel que cuente con las instalaciones fijadas en el Anexo A del acuerdo. A su vez, el propietario le otorga al proveedor de servicios el derecho, facultad y criterio exclusivo para tomar o asegurarse de que se tomen las medidas, en representación del propietario, que el prestador de servicios estime razonablemente necesarias y recomendables a fin de que el hotel sea operado con un nivel de servicio y calidad generalmente considerado de primera clase.

VII.2. Por su parte, la codemandada manifestó que no existe ni existió entre la Sra. Sánchez y su parte relación laboral alguna que los vincule, no existiendo argumento alguno que funde la

solidaridad reclamada.

Por ello, y al no ser empleador, no tiene conocimiento acerca de la realidad laboral que mantuvo con la firma Sol del NOA S.A., ya que su parte solo cumplía el rol de asesor en cuanto a los aspectos de explotación hotelera, pero que más allá de sus indicaciones de gestión, en nada obligaba a Sol del NOA S.A., quien tomaba las decisiones empresariales en carácter exclusivo, no siendo vinculante ni obligatorio lo que proponía la empresa asesora, por lo que dejó planteada la excepción de falta de legitimidad pasiva.

VII.3. Planteada así la cuestión, para dirimir la presente cuestión es necesario tener presente la primera parte del art. 30 LCT que establece: *"**Quienes cedan** total o **parcialmente** a otros **el establecimiento o explotación habilitado a su nombre**, **o contraten o subcontraten**, cualquiera sea el acto que le dé origen, **trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento**, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social []"*

Ahora bien, en el caso de autos, considero que si se encuentran los extremos exigidos por la normativa para considerar responsable solidario a la codemandada.

Veamos.

Se encuentra debidamente acreditado y reconocido (por la misma coaccionada) que entre Sol del NOA y Sheraton Overseas Managment existió un "Acuerdo de Servicios Centralizados" en donde bajo el título "Consideraciones Previas", en el punto B. se establece: *"El proveedor de Servicios es una filial (según la definición que se brinda debajo) de Starwood Hotels & Resorts Worldwide, Inc. ("Starwood"), y cuenta con conocimiento y experiencia en la **supervisión, dirección y control de la operación de hoteles** bajo el nombre de la marca"*. Lo destacado me pertenece.

A su vez, en el art. 2.1.2 del acuerdo se estableció que *"El propietario le otorga al proveedor de servicios el derecho, facultad y criterio exclusivo para tomar o asegurarse de que se tomen todas las medidas necesarias, en representación del propietario, que el prestador de servicios estime razonablemente necesarias o recomendables a fin de que el hotel sea operado con un nivel de servicios y calidad generalmente considerado de primera clase"*.

Así las cosas, si bien es cierto que la codemandada no era empleador *per se* de la Sra. Sánchez, atento a que era Sol del NOA quien le abonaba sus haberes, le otorgaba licencias, etc., lo cierto es que **la misma era quien tenía facultades para decidir sobre la explotación del hotel, propiedad de la demandada, teniendo el poder de tomar las medidas que considere necesarias a fin de que el hotel que gerencia sea operado con el nivel de la marca que representa, en éste caso, la marca públicamente conocida como Sheraton**; al punto tal que la "carta oferta" se erige como una antecedente y material probatorio de esa operatoria conjunta; donde las demandadas tenían roles específicos -cada uno en su área- para la explotación del hotel bajo los parámetros, pautas y líneas directrices marcadas y controladas por SHERATON Overseas Managment, y que debían ser necesariamente acatadas y ejecutadas; en lo referido a la explotación del hotel bajo dicha marca líder.

Dicho esto, interpreto que la forma de prestación de servicios por parte de la codemandada (marcando líneas directrices claras que deben ser acatadas, uso de plataformas, etc.), configuró una suerte de "**cesión parcial**" por parte de Sol del NOA a favor de Sheraton Overseas Managmente a fin de que ésta última tome todas las medidas necesarias para el correcto funcionamiento del hotel, propiedad -insisto- de la demandada Sol del NOA; conformándose -con la actuación de ambas, cada una en sus respectivas áreas- lo que sería una única explotación (del servicio de hotelería); de modo tal, que SOL DEL NOA (como empresa), había delegado claramente la organización y dirección de facetas propias de lo que debería ser su giro empresario a Sheraton Overseas Managmente, quién tomaba decisiones (más que sugerencias), en lo relacionado a la unidad de explotación de la empresa hotelera, con la finalidad de resguardar la calidad de servicios de la marca internacional.

No desconozco que toda empresa puede adoptar el procedimiento que considere apropiado para realizar sus negocios (en este caso, delegando actividades propias de su giro comercial, en un tercero); lo que implica que puede asumir directamente sólo algunas actividades de la explotación comercial como proceso (en este caso, para brindar lo servicios), y otras cederlas o delegarlas en un tercero, lo que queda dentro del legítimo ámbito de su libertad; pero esta transferencia de sus propias actividades, que no puede eximir de responsabilidad, cuando en esa tercerización de servicios se están involucra aspectos o facetas esenciales para el giro normal de la explotación que desarrolla en su establecimiento.

Así, considero que estas facultades y obligaciones asumidas por la codemandada, y plasmadas en el acuerdo de servicios centralizados adjuntados en autos, están relacionadas de manera directa con la actividad normal y específica del establecimiento (hotel propiedad de la demandada), lo que permite asimilar dicho caso al supuesto previsto en el art. 30 de la LCT.

Corresponde aclarar, que si bien no surge de las constancias de autos cuál sería el objeto y/o actividad de la demandada Sol del NOA, lo cierto es que se encuentra acreditado que la misma es propietaria de un hotel, el cual es supervisado, controlado y dirigido por la codemandada, lo que me permite inferir que la actividad desarrollada por Sheraton Overseas Managment repercute directamente con la actividad normal y específica del hotel, propiedad de la accionada.

Sobre ésta cuestión, la jurisprudencia que comparto ha establecido: *"**Concurren las condiciones necesarias para que la solidaridad sea dispuesta**, **ya que T. de T.SA contrató con G. SRL la prestación de trabajos o servicios correspondientes a laactividadnormalyespecíficapropia del establecimiento que ella explota**, como lo corroboran los testimonios de los testigos que declararon en autos. **La prueba de tal conclusión emerge también de los términos del contrato de locación acompañado en autos y de la propia manifestación de la codemandada**, en su responde, de ignorar la existencia de los actores, cuando quedó acreditado en autos que los mismos trabajaron en su beneficio en el establecimiento de su propiedad. **Cabe tener en cuenta que, cuando se contrata a otro, lo que en realidad se está haciendo es tercerizar una actividad que es propia yespecífica, pues coadyuva al fin empresarial**. DRAS.: BISDORFF - SOBRE CASAS".* (CAMARA DEL TRABAJO - Sala 6 - GUZMAN OSCAR ALFREDO Y OTRO Vs. GUARDIANES SRL Y OTRO S/ COBRO DE PESOS Nro. Expte: 281/03 Nro. Sent: 56 Fecha Sentencia25/06/2020).

También ha establecido:*"En cuanto la solidaridad prevista en el art. 30 LCT y en atención a lo que debe entenderse por actividad coadyuvante o actividad normal y específicade la empresa, Nuestra CSJ ha dicho: "...El problema hermenéutico de marras -correcta exégesis de la proposición contenida en el art. 30 LCT- se vincula fundamentalmente con lo que debe entenderse por "trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento" para que exista solidaridadentre cedente y cesionario, contratista o sub contratistas, por obligaciones laborales contraídas por el primero. Al respecto, María Pilar Mancini y Ramón Daniel Pizarro ("Algunas reflexiones en torno a las obligaciones solidarias en el Derecho del Trabajo", Revista de Derecho Laboral, Edit. Rubinzal Culzoni, "La solidaridad en el contrato de trabajo", 2001-I, pag. 86) sostienen que: **"Entienden por actividad"normal y específica" de una empresa, aquella que conforme el curso normaly ordinario de las cosas es habitual y permanente en el establecimiento, o lo que es igual, relacionada con la unidad técnica de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa. Se trata de la contratación de prestaciones que complementan la actividad propia del establecimiento.**- DRES.: TEJEDA - DIAZ RICCI (EN DISIDENCIA PARCIAL) - PEDERNERA"* (CAMARA DEL TRABAJO - Sala 3 - ACOSTA SANDRA NOEMI Vs. METALURGICA FONTANA SRL - FONTANA AQUILES HUGO - FONTANA GABRIEL HUGO Y TRANSPORTE SILVESTRE SRL S/ COBRO DE PESOS
Nro. Sent: 206 Fecha Sentencia04/09/2018). Todo lo destacado me pertenece.

Así las cosas, considero que el acuerdo de servicios centralizados celebrado entre Sol del NOA y Sheraton Overseas Managment, en donde se le concede a ésta última la facultad de dirección, control y supervisión de los servicios prestados por el hotel, inciden e involucran directamente el giro y explotación de lo que sería la actividad normal y habitual del local propiedad de la accionada, por lo que estimo que dicha situación coincide con el supuesto previsto en el art. 30 de la LCT, al

haberle cedido de manera parcial a la codemandada facultades propias de un empleador, como lo son las facultades de dirección y control.

En consecuencia, considero que en el presente caso resulta aplicable el art. 30 de la LCT, siendo Sheraton Overseas Managment Corporatión responsable solidario por los conceptos reclamados por la Sra. Sánchez y que prosperaron en la presente litis, debiendo responder de manera solidaria junto a Sol del NOA S.A. Así lo declaro.

VII.4. Por todo lo expuesto, corresponde rechazar el planteo de falta de legitimación pasiva interpuesto por la codemandada.

VIII. CUARTA CUESTIÓN: intereses, costas y honorarios.

VIII.1. INTERESES

Teniendo en cuenta lo resuelto a las cuestiones precedentes, corresponde el tratamiento de los intereses a fin de ser considerados para el cálculo de los importes reclamados (en la medida que prosperan en cada caso), como también para el cálculo de los honorarios de los profesionales intervinientes. Para ello, considero necesario tener presente lo establecido por la jurisprudencia que ha dicho: "Es el criterio establecido por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos "Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios" (sentencia n.° 937/14): es función de los jueces de grado aplicar la tasa de interés que consideren adecuada para garantizar el justo resarcimiento del acreedor, lo cual debe ponderarse al momento del dictado de sentencia. En tal sentido, nuestro Máximo Tribunal expresó: "El juez debe aplicar, de conformidad al art. 768 del Código Civil, los intereses legales que las leyes especiales hubieren determinado. Como no existe norma legal alguna que determine de manera expresa la aplicación de la tasa pasiva o de la activa, es discrecional del juez determinar la tasa aplicable, teniendo en cuenta la finalidad resarcitoria de la norma y el contexto socio-económico existente al momento del fallo". Conforme a estos parámetros, cabe tener en cuenta que el proceso inflacionario que viene registrando nuestro país en los últimos años (acrecentado con la subida del dólar) es una realidad innegable que ha vulnerado el valor del crédito del trabajador -protegido por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales incorporados a nuestro Derecho Positivo, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convenciones de la OIT, conforme artículo 75 inciso 22 de la C.N. En este contexto, es función primordial de los jueces de grado el de hacer prevalecer estos derechos constitucionales del trabajador; ello conlleva la facultad y el deber de fijar intereses acordes a la realidad socio económica del país, a fin de evitar que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, lo que implicaría una injusta recompensa para quien no cumplió sus obligaciones en tiempo oportuno, todo en un marco de equidad y justicia. [...] Al respecto, esta vocal considera que la ampliación de la tasa activa resulta a todas luces prudente ya que no se trata de actualizar el crédito ni de indexarlo. El recargo que surge de la aplicación de esta tasa obedece a una finalidad distinta a la prevista por la Ley n.° 23928, y como una consecuencia derivada del incumplimiento del deudor. En efecto, la prestación a cargo de éste no se incrementa aquí por mecanismos indexatorios (que constituyen cuestiones de política económica a cargo de otros poderes del Estado), sino por los intereses generados por la mora incurrida, cuya determinación sí corresponde al Poder Judicial, conforme al artículo 768 del Código Civil y Comercial. Los tribunales de grado tienen facultades suficientes para aplicar a los créditos laborales la tasa de interés que consideren adecuada. Ello deriva de la naturaleza jurídica misma de los créditos involucrados y de las circunstancias de las partes, a la luz de una adecuada ponderación axiológica" (CAMARA DEL TRABAJO -Sala 3- BAZANHECTOR JULIO Vs. PAPELERA TUCUMAN S.A. S/ COBRO DE

PESOS. Nro. Expte: 1496/07. Nro. Sent: 93 Fecha Sentencia 30/09/2020).

Ahora bien, en uso de las facultades conferidas por la ley sustancial, y reconocidas por la Jurisprudencia del Cimero Tribuna Provincial, en el caso que me ocupa -desde ya lo adelanto- me voy a apartar de la aplicación de la Tasa Activa Banco Nación Argentina, ya que el uso, o aplicación de la misma, genera un verdadero "perjuicio" al trabajador, resultando claramente más "desfavorable" (desde el punto de vista económico), que la corrección del crédito mediante el uso de la Tasa Pasiva BCRA.

Así las cosas, la aplicación -al caso concreto- de **los índices e intereses de Tasa Pasiva conducen a una mejora económica para el crédito de la trabajador**; o dicho de otro modo, implica la utilización de una tasa de interés que resguarda mejor el crédito del trabajador, del envilecimiento y pérdida de su valor real por el mero transcurso del tiempo; lo que me permite concluir -en definitiva- que el uso de la tasa pasiva -insisto, para este caso concreto- resulta ser la utilización del criterio (de aplicación de la tasa de interés) que resulta más adecuado para la efectiva y mejor protección del crédito alimentario de la trabajadora, y -al mismo tiempo- implica optar por la aplicación de una norma, o de interpretación de la misma, en un sentido más favorable para el trabajador (Confr. Art 9 y Cctes. LCT), ya que el uso de la tasa de interés propuesta, genera una mayor tasa de interés y conduce a un mejor resguardo o mayor beneficio (desde lo económico), para proteger el crédito del actor, de la pérdida del poder adquisitivo, por el transcurso del tiempo, como se observó con las operaciones realizadas.

En consecuencia, y receptando las líneas directrices de Nuestro Superior Tribunal Provincial (caso: "Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo y otro s/ daños y perjuicios" (sentencia n.° 937/14), que -lo reitero- nos dice que "**el procedimiento previsto... para el cálculo de los intereses, encuentra fundamentos suficientes en el fallo atacado, a su vez, se enmarca en los límites de lo razonable y constituye un ejercicio regular de la prudente discreción de los jueces de la causa,..**. en especial, cuando tenemos en cuenta la naturaleza del crédito reclamado. Es que al igual que otros elementos de determinación judicial (v.gr.: daño moral) **en la fijación de la tasa de interés judicial aplicable en cada caso, la discrecionalidad del Juez tiene mayor amplitud, libertad y posibilidades para encontrar parámetros en la determinación final de la misma y su adecuación a las circunstancias del caso**. En suma, el procedimiento para el cálculo de los intereses constituye una cuestión propia de la prudente valoración de los jueces" (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Sala Civil y Penal OLIVARES ROBERTO DOMINGO Vs. MICHAVILA CARLOS ARNALDO Y OTRO S/ DAÑOS Y PERJUICIOS - Nro. Sent: 937 Fecha Sentencia: 23/09/2014); concluyo que -en el caso concreto- el crédito de la trabajadora será corregido utilizando el índice de la Tasa Pasiva del BCRA. Así lo declaro.

De ese modo, debe quedar claro que la tasa de interés para calcular la deuda desde que cada suma es debida hasta la fecha de confección de la presente sentencia (tomando en cuenta los índices disponibles a la fecha), será la tasa pasiva BCRA, conforme lo ya considerado; y para el supuesto que el importe adeudado (conforme la planilla antes mencionada) no sea abonado en tiempo y forma por el deudor (esto es, una vez firme la presente, y luego de vencido el plazo de 10 días para su depósito judicial - Confr. Art. 156 CPL), la deuda determinada en la presente resolución devengará un intereses de Tasa Activa de la cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, la que se calculará sobre el capital consolidado de la condena (calculado al 31/01/24), comenzando los mismos a correr una vez vencido el plazo de diez (10) días previsto por el Art. 156 CPL, y si la parte condenada no hubiera depositado el importe calculado como importe total de la sentencia (al 31/01/24). Así lo declaro.

Finalmente, me parece importante establecer -y distinguir- dos cuestiones que se pueden presentar, relativas a la aplicación de los intereses sobre la deuda reconocida en la presente resolución, a

saber:

a) En primer lugar, y con el objetivo de asegurar el cumplimiento puntual -en tiempo y forma- de la condena de sentencia, se establece que la deuda calculada (deuda consolidada) en “la planilla de condena” (que incluye capital e intereses hasta el 31/01/24), deberá ser cumplida dentro del plazo de 10 días de intimado el cumplimiento de la sentencia (Confr. trámite previsto por los Arts. 145, 146 y Cctes. CPL). Y para el supuesto que la parte condenada no cumpliera con el pago del monto total sentenciado, dentro del plazo concedido, se le deberá aplicar un interés moratorio sobre el total de la deuda consolidada y liquidada en la presente sentencia (capital e intereses - confr. Art. 770 inc. “C” del C.C.y.C de la Nación); y dichos intereses correrán desde la fecha de la mora (en cumplir la sentencia), esto es, desde el vencimiento del plazo otorgado para cancelar el importe total de la sentencia; y en adelante y hasta el efectivo e íntegro pago; se tendrá siempre en consideración los intereses de la Tasa Activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencida, que se dejan establecidos en el presente pronunciamiento.

b) En el caso que el deudor cumpliera con el pago (en tiempo y forma, y sin caer en mora en el pago respecto del pago de la sentencia; esto es, del importe de la liquidación judicial practicada en la planilla anexa a la presente), solamente se deberán calcular los intereses devengados desde que cada suma es debida (conforme directrices de los Arts. 128, 255 bis y Cctes. de la LCT), hasta la fecha del total, efectivo e íntegro pago de la deuda. Es decir, en este caso, no se capitalizarán los intereses antes mencionados (los de la liquidación judicial que se practica en la presente, Confr. Art. 770 inc. “C” del C.C.y.C de la Nación), sino que se deberá calcular intereses sobre el “capital” de cada condena (y no sobre la deuda consolidada y liquidada en la presente), los que se computaran sobre los montos/rubros condenados, desde que cada suma es debida (conforme las previsiones de la LCT y normas complementarias), hasta el total y efectivo pago; y siempre -lo reitero- tomando en consideración los intereses de la Tasa Activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencida, que se dejan establecidos en el presente pronunciamiento. Así lo declaro.

VIII.2. PLANILLA (Liquidación Judicial - Confr. Art. 770 C.C. y C. de la Nación)

Nombre Sánchez Silvia Beatriz

Fecha Ingreso 17/06/2015

Fecha Egreso 27/07/2017

Antigüedad 2a 1m 10d

Antiguedad Indemnización 2 años

Categoria Fuera de convenio

Jornada Completa

Base Remuneratoria $46.690

Cálculo Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubro 1: Indemnización por antigüedad $ 93.380,58

$46690 x 2 =

Rubro 2: Preaviso y Sac s/preaviso$ 50.580,83

- Preaviso$46690x1 =$ 46.690,00

- Sac s/preaviso$46690/12=$ 3.890,83

Rubro 3: Integración mes de despido$ 6.024,52

$46690 / 31 x 4 =

Rubro 4: Vacaciones proporcionales año 2017$ 14.899,87

$46690 / 25 x (14 x 208 / 365) =

Rubro 5: Bono PMIP$ 255.031,00

Rubro 6: Indemnización art 182$ 560.280,00

$46690 x 12 =

Total Rubros 1 al 6 en $ al 02/10/2018$ 980.196,80

Intereses Tasa Pasiva BCRA (27/07/2017 al 31/01/2024)917%$ 8.989.580,85

Total Rubros 1 al 6 en $ al 31/01/2024$ 9.969.777,65

VIII.3. COSTAS

En numerosos antecedentes, nuestra Corte Suprema local ha destacado que "*la noción de vencido se establece con una visión global del juicio y no por análisis aritméticos de las pretensiones y resultados*" (cfr. CSJT, sentencia n° 699, 23/8/2012, "Vega, Julio César vs. Arévalo, Ramón Martín s/ cobro de pesos"; sentencia n° 415, 7/6/2002, "López, Domingo Gabriel vs. NaculUadi s/ salarios impagos y otros"; sentencia n° 981, 20/11/2000, "Reyna, Julio Andrés vs. Ingeco SA s/ indemnización por accidente de trabajo"; sentencia n° 687, 7/9/1998, "Fernández, Ramón Alberto vs. Bagley SA s/ cobros", entre otras). Asimismo, tiene dicho "*que el hecho objetivo previsto en la ley procesal para determinar el carácter de vencedor o vencido en un pleito se manifiesta, en particular, por la derrota de la posición procesal sostenida por la parte y por el correlativo progreso de la posición procesal de la contraria"* (CSJT, sentencia N° 1.298, 5/9/2017, "Pérez, Luis Fernando vs. Caja Popular de Ahorros de Tucumán - ART SA s/ cobro de pesos").

En el caso que nos ocupa, si bien ha existido un progreso parcial de los rubros reclamados por la actora, igualmente pienso que la parte misma debe considerarse como **parte vencedora**, ya que ha prevalecido su posición jurídica en el aspecto sustancial del debate (justificación del despido indirecto configurado por la trabajadora); es decir, frente al tema central de los puntos controvertidos -en esencia- la accionante resultó vencedora, respecto de los mismos; sin que esto implique desconocer el rechazo parcial de los rubros mencionados, o el progreso parcial de los importes de su pretensión original.

En consecuencia, teniendo en cuenta los aspectos antes indicados; esto es, que la actora debe ser considerada sustancialmente como vencedora, pero también sin desentenderme del "progreso

parcial” de la demanda, considero justo y equitativo que las costas procesales sean impuestas a cada parte en las siguientes proporciones: las demandadas deberán soportar sus propias costas, más el 70% de las devengadas por la actora, debiendo ésta cargar con el 30% de las propias (Arts. 61, 63 y Cctes. del CPCyC de aplicación supletoria). Así lo declaro.

VIII.4. HONORARIOS

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inc. 2 de la ley 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso 1 de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena, el que según planilla que antecede asciende a la suma de $9.969.777,65 al 31/01/2024.

Habiéndose determinado la base regulatoria, teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por las profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 42 y concordantes de la ley N° 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan los siguientes honorarios:

1) A la letrada **Tatiana Alejandra Carrera**, por su actuación en la causa por la parte actora, como letrada apoderada en una etapa del proceso de conocimiento, la suma de $824.168 (base regulatoria x 16% x el 55% por el doble carácter / 3 x 1 etapa).

2) A la letrada **María Laura Gómez** por su actuación en la causa por la parte actora, como letrada apoderada en dos etapas del proceso de conocimiento, la suma de $1.648.337 (base regulatoria x 16% x el 55% pro el doble carácter / 3 x 2 etapas).

3) Al letrado **Francisco Alejandro Molina**, por su actuación en la causa por la parte demandada (Sol del Noa S.A.), como letrado apoderado en dos etapas del proceso de conocimiento, la suma de $824.168 (base regulatoria x 8% más el 55% por el doble carácter / 3 x 2 etapas).

4) Al letrado **Emmanuel Alejandro Romano**, por su actuación en la causa por la parte demandada (Sheraton Overseas Management), como letrado apoderado en dos etapas del proceso de conocimiento, la suma de **l**a suma de $824.168 (base regulatoria x 8% más el 55% por el doble carácter / 3 x 2 etapas).

5) Al perito informático **Alejandro Sebastián Romano**, por la pericia realizada en el incidente N° 1 de Conservación de pruebas, la suma de $398.791 (base regulatoria x 4%).

Por ello,

RESUELVO

I. RECHAZAR el planteo de Falta de Legitimación Pasiva interpuesto por la codemandada **SHERATON OVERSEAS MANAGEMENT CORPORATION**, conforme lo considerado.

II. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por **SILVIA BEATRIZ SÁNCHEZ**, DNI N° 31.323.590, en contra de **SOL DEL NOA S.A.**, CUIT N° 30-71045565-8 y en contra de **SHERATON OVERSEAS MANAGEMENT CORPORATION**, CUIT N° 30-70177501-1. En consecuencia, se condena a éstas solidariamente al pago de la suma de **$9.969.777,65 (PESOS NUEVE MILLONES NOVECIENTOS SESENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS SETENTA Y SIETE CON SESENTA Y CINCO CENTAVOS),** en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/ preaviso, integración mes de despido, vacaciones proporcionales año 2017, bono

PMIP, e indemnización art. 182 LCT. Asimismo, corresponde **ABSOLVER** a las mismas de los rubros SAC s/ indemnización por antigüedad, SAC s/ vacaciones, diferencias salariales, multa art. 2 ley 25.323, multa art. 80 LCT y 3 meses de licencia que trabajó, todo ello conforme lo meritado.

III. COSTAS: conforme son consideradas.

IV. HONORARIOS: A la letrada Tatiana Alejandra Carrera, la suma de $824.168 (pesos ochocientos veinticuatro mil ciento sesenta y ocho); a la letrada María Laura Gómez, la suma de $1.648.337 (pesos un millón seiscientos cuarenta y ocho mil trescientos treinta y siete); al letrado Francisco Alejandro Molina, la suma de $824.168 (pesos ochocientos veinticuatro mil ciento sesenta y ocho); al letrado Emmanuel Alejandro Romano, la suma de $824.168 (pesos ochocientos veinticuatro mil ciento sesenta y ocho); y al perito Alejandro Sebastián Romano, la suma de $398.791 (pesos trescientos noventa y ocho mil setecientos noventa y uno), de acuerdo a lo meritado.

V. COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión y seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán.

VI. PLANILLA FISCAL oportunamente practíquese y repóngase (Art. 13 Ley 6.204).

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER

Ante mi

Actuación firmada en fecha 29/02/2024

Certificado digital:
CN=JOGNA PRAT Ezio Enrique, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20176149796

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán https://www.justucuman.gov.ar.