



NEUQUEN, 24 de Abril del año 2024

Y VISTOS:

En acuerdo estos autos caratulados: "**AGUERO LUCIO RAMIRO Y OTROS C/ SCHLUMBERGER ARGENTINA S.A. Y OTROS S/DESPIDO Y COBRO DE HABERES**" (JNQLA6 EXP 510441/2017) venidos en apelación a esta **Sala I** integrada por **Cecilia PAMPHILE** y **Jorge PASCUARELLI**, con la presencia de la Secretaria actuante, **Estefanía MARTIARENA**, y de acuerdo al orden de votación sorteado **Jorge PASCUARELLI** dijo:

I. A fs. 734/746 se dictó sentencia por la cual se hizo lugar a la demanda por la suma de \$8.672.446,02 más intereses y costas.

A fs. 748/756 apeló la parte codemandada YPF S.A. Se agravia de la interpretación dada al art. 30 LCT para extender la condena en su contra. Afirma que no debe dársele el sentido amplio consagrado en el fallo porque: A) YPF S.A. no es dador de trabajo de los prestadores de servicios, y por eso que no asume obligaciones de prestación o conducta del sub-empleador, ni cuenta con los medios para hacer cumplir las que incumben al personal empleado por sus contratistas; B) el art. 30 LCT, después de la reforma de la ley 25.013, determina la responsabilidad solidaria solo ante la inobservancia de alguno de los requisitos contemplados y no por el simple hecho de la contratación; C) el empresario principal cumple el deber legal y queda exento de responsabilidad exigiendo a sus contratistas los recaudos detallados en la norma; D) la obligación legal es de medios o de actividad, o sea que la diligencia opera como criterio para valorar la exactitud del cumplimiento; E) la supresión en el texto de la frase "en todos los casos" y la sustitución por "el incumplimiento de alguno de los requisitos", lleva a entender que si el principal cumple efectivamente los controles no existen motivos para extender la responsabilidad; F) la interpretación propuesta encuentra respaldo en la jurisprudencia de la CSJN (caso "Rodríguez c/ Embotelladora")

que exige el escrutinio estricto de los recaudos que condicionan la obligación de garantía de un tercero.

Denuncia que se omite valorar el informe del Estudio Oreste que demuestra que YPF S.A. cumple con el control previsto en la norma.

Subsidiariamente, se agravia que el pronunciamiento estime injustificado el despido directo dispuesto por la empleadora. Manifiesta que resulta paradójico argumentar que no está acreditada la participación de los reclamantes en las medidas de fuerza cuando, en el escrito de demanda, ninguno de ellos negó tal participación, excepto Sandoval, Esperanza y Valenzuela que ensayan una tímida negativa. Asevera que la prueba producida es categórica en mostrar que participaron. Individualiza los testimonios de Fuentes y Pérez Martínez.

Descalifica que se estime no probada la vigencia de la conciliación obligatoria al momento de comunicar los despidos ya que en el acta de audiencia, celebrada el 9/01/2017, se deja constancia que está vigente la extensión voluntaria de la instancia conciliatoria dispuesta por DALSP 25/16 en los términos de la ley 14.786. Añade que también contradice la propia conclusión de la sentencia de que el despido era contrario al compromiso asumido en la sede del Ministerio de Trabajo.

Reprocha que se califique como desprolija a la gestión del conflicto hecha por la empresa, en tanto no se explica la incidencia que eso hubiera tenido en la situación particular de los actores.

Critica que la recontractación de algunos trabajadores anteriormente despedidos sea indicador de la posibilidad de continuar el vínculo laboral. Alega que carece de consistencia lógica suponer que la situación de los recontractados era idéntica a los despedidos; además de no tener sustento en las pruebas producidas, en particular con la declaración de Flores.

Replica que se considere la falta de gradualidad, antigüedad y ausencia de antecedentes toda vez que desatiende las pautas de prudencia enunciadas en el art. 242 LCT. Afirma que el hecho que justifica el despido es gravísimo y no consiente la continuidad del vínculo pues, además de abandonar sus tareas y desatender directivas impartidas, recargaron al personal que cumplía tareas exponiéndolos en una situación riesgosa.

También se queja porque se la condena a la entrega de los certificados previstos en el art. 80 LCT respecto del actor Lucio Agüero, sin contemplar que no resulta controvertido que la parte actora es contratada y registrada por la codemandada, quien pagaba sus salarios. Aduce que, de esa manera, resulta material y jurídicamente imposibilitada de efectuar los aportes y contribuciones, como emitir y entregar los certificados.

Además, le causa perjuicio la procedencia de las multas estatuidas en el art. 2 ley 25.323. Dice que no se brinda ningún fundamento a pesar de su cuestionamiento en oportunidad de contestar la demanda. Manifiesta que no fue intimada, según lo exige la norma. Y que solo puede ser aplicada a quien incurre en la conducta sancionada sin posibilidad de extenderla a terceros no empleadores ni incumplidores. A todo evento, y de entenderse que procede, pide se la exima.

Asimismo, se agravia por los intereses que devenga el capital de condena. Señala que lo decidido es confuso, pero además resulta contradictorio que se disponga a partir del 1/08/2015 cuando aún no había nacido la obligación y, por ende, no había mora.

Culmina apelando los honorarios del perito contador por estimarlos elevados.

A fs. 757/767 apeló la codemandada Schlumberger Argentina S.A. En primer lugar, le causa perjuicio la condena al pago de las indemnizaciones del art. 245 LCT cuando el despido resulta justificado en los graves incumplimientos de los

accionantes. Dice que la denuncia del contrato frente a la injuria ha sido razonable, proporcionada y contemporánea por lo que cumple con las exigencias enunciadas en el art. 242 LCT.

En segundo lugar, se agravia porque el pronunciamiento no aplicaría el tope indemnizatorio previsto en el art. 245 LCT. Señala que existe información publicada en la web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad.

Refiere que quien sentencia no puede excusarse de aplicar el tope, con fundamento en la inexistencia de información publicada para el CCT 644/12, dado que esa pauta la establece la propia ley 20.744 en el art. 245 y que no podría ser razón válida conforme lo entendería la CSJN en el caso "Duchowny".

En tercer lugar, no se conforma ya que las indemnizaciones son calculadas conforme la pericia contable, sin considerar su planteo en orden a que se incluyen rubros no remunerativos, como la vianda y la vianda complementaria. Además, dice que el peritaje determina la indemnización del preaviso según la mejor remuneración mensual normal y habitual, cuando la existencia de rubros variables impondría aplicar el criterio de la normalidad próxima, en razón de que pondrían a los reclamantes en situación remuneratoria, lo más cercana posible al momento de la ruptura.

Por otro lado, se queja por la multa del art. 2, ley 25.323 ya que existe una controversia seria y fundada sobre las causales de injurias invocadas por la parte actora. Agrega que se abonaron todos los conceptos correspondientes a la liquidación final y que ha obrado conforme lo establecido por el convenio colectivo que dispone que no tienen carácter remuneratorio ciertos rubros.

Añade que se viola el principio de legalidad, dado el carácter punitivo de la sanción, siendo que solo está prevista por la falta de pago de las indemnizaciones previstas en los

arts. 232, 233 y 245 LCT y no cabe su aplicación analógica para otros supuestos.

Finalmente, denuncia que la tasa de interés aplicada infringe el art. 768 inc. c) CCyC ya que ordena aplicar una no publicada hasta el momento para un periodo de 8 años de mora. Explica que esa norma autoriza a tomar tasas fijadas por bancos autorizados por el BCRA y la dispuesta resulta confiscatoria, con afectación de su derecho de propiedad, además de ajena a la realidad económica actual.

Señala que la fijación de una tasa distinta a la activa tampoco fue objeto de la pretensión y, por ende, lo resuelto excede el marco de ella.

A fs. 770/777 y 778/786 la parte actora contestó los traslados de los agravios. Solicita el rechazo de ambos recursos, con costas.

II. Ingresando al estudio de las cuestiones planteadas, cabe adelantar que la competencia de esta Alzada se encuentra limitada a las cuestiones sometidas a su decisión mediante la apelación (arts. 265 y 271 del C.P.C. y C.), que hayan sido oportunamente propuestas a la decisión del inferior (art. 277), limitación que tiene jerarquía constitucional (FALLOS: 313:983; 319:2933; 339:1308).

Asimismo, corresponde señalar que los jueces no se encuentran obligados a seguir a las partes en todos sus agravios sino sólo en aquellos que son conducentes y decisivos para la resolución de la cuestión de fondo (FALLOS: 305:1886; 303:1700; entre otros).

1. Ambos apelantes cuestionan el fallo porque establece que el despido resulta injustificado y las condena a pagar las indemnizaciones correspondientes.

Una de las críticas denuncia la contradicción interna acerca del compromiso asumido por la empleadora de dejar sin efecto los despidos. Ello, en tanto que se admite su existencia y a la vez se la niega.



Para poner el asunto en su debido lugar, valga transcribir la parte involucrada: "Luego, a fs. 797/801 de dicho informe luce un acta de audiencia fechada el **día 09 de enero de 2017**, en la que intervienen representantes del Ministerio, de las empresas Halliburton Argentina SRL y Schlumberger S.A., y del Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa".

"Allí se hizo constar que "en atención a que se encuentra vigente la extensión voluntaria de la instancia de conciliación dispuesta por la Disposición DALSP 25/16 en los mismos términos, condiciones y alcances, conforme la Ley 14.786, se EXHORTA a las representaciones comparecientes a dar estricto cumplimiento a la misma, absteniéndose la entidad sindical de realizar cualquier tipo de medidas de acción directa, y las presentaciones empresarias de tomar represalias de ningún tipo con los trabajadores representados por la organización sindical ni con ninguna otra persona, bajo apercibimiento de la aplicación de las sanciones de la Ley 25.512, de acuerdo a sus previsiones en cuanto a la tipificación de figuras punibles, criterios de graduación de las sanciones a imponer (...).

"Seguidamente, la representación sindical **MANIFIESTA:** Que esta organización no ha incumplido con la instancia de conciliación obligatoria, dejando aclarado que a raíz de una mala liquidación de los haberes de las empresas aquí presentes, algunos compañeros han efectuado una retención de tareas. A raíz de ello, las empresas han despedido a dichos trabajadores, por lo que esta entidad sindical solicita en aras de la negociación entablada con las cámaras empresarias, se dejen sin efecto las medidas adoptadas con dichos trabajadores. (...)".

"Acto seguido, la representación de las empresas SCHLUMBERGER S.A. y HALLIBURTON ARGENTINA S.R.L. **MANIFIESTAN:** que estas empresas han cumplido en todo con las resoluciones vigentes. A pesar de ello, la actividad de las empresas se vio afectada por el intempestivo accionar de un grupo de personas



que sin justificación alguna impide el normal desarrollo de sus tareas. en virtud de ello y teniendo en cuenta la Conciliación Obligatoria vigente, se notificaron los correspondientes despidos (...) Sin perjuicio de todo lo expuesto, en virtud del intercambio habido en la presente audiencia, y ante el pedido de la autoridad laboral, en la medida en que se constate la inmediata normalización (dentro de las próximas 24 horas) de las tareas afectadas, **esta parte suspenderá los efectos de los despidos que fueran notificados durante el transcurso de la Conciliación Obligatoria dispuesta en el presente expediente...**" (la negrita me pertenece)".

"Analizadas las pruebas ofrecidas por las partes, adelanto mi opinión en el sentido de que el reclamo de los actores resulta ajustado a derecho".

"Estimo que la empleadora no ha acreditado los extremos invocados para despedir a los trabajadores: por un lado, la participación de los trabajadores en las medidas de fuerza y la vigencia de la conciliación obligatoria al momento de comunicar los despidos, por cuanto se dictó en fecha 05/12/2016 con una duración de quince (15) días; y por otro lado, ha quedado evidenciado que la empresa cumplió parcialmente el compromiso de dejar sin efecto los despidos, asumido con posterioridad, en fecha 09/01/2017".

"Como vimos en las testimoniales de **Fuentes, Pérez Martínez y Flores**, algunos trabajadores sí fueron reincorporados, mientras que en otros casos la empresa no alteró su decisión".

"En adición, el relato de **Flores** sobre la recepción del telegrama cuando estaba trabajando en el pozo, da cuenta de la "desprolija" gestión del conflicto realizada por la empresa: me refiero al despido de trabajadores que se encontraban trabajando (como también relata el Sr. Andrade)".

"A lo dicho, añadiré dos cuestiones más: primero, es determinante en el caso el hecho de que **no medió gradualidad en**

la sanción impuesta, sino que la empresa decidió aplicar la sanción más grave a los actores”.

*“Y segundo, el hecho de que algunos trabajadores hayan sido re-contratados, de acuerdo al compromiso asumido, evidencia que **era posible la continuación del vínculo laboral** también con este grupo de trabajadores -que, recordemos, poseían una antigüedad promedio superior a los 3 años en el empleo y que no registran antecedentes disciplinarios-”.*

*“Esto es, a todas luces, irrazonable y **contrario al principio de conservación del vínculo laboral** (art. 10 LCT)” (el texto subrayado no pertenece al original).*

La redacción del párrafo subrayado no se exhibe lo suficientemente clara, lo cual puede prestarse a la denunciada contradicción. Sin embargo, ésta resulta aparente si se sigue leyendo el texto hasta el final aquí transcrito, y se analiza el fallo a partir de los motivos por los cuales se considera injustificado el despido.

Así, pueden individualizarse cinco (5) razones: 1.-) La empleadora no acredita la participación de los actores en las medidas de fuerza; 2.-) La empleadora cumple parcialmente el compromiso de dejar sin efecto los despidos, según lo asumiera el 9/1/2017, conforme se desprende de las testimoniales; 3.-) No existe gradualidad en la sanción dispuesta; 4.-) La recontractación de trabajadores, producto del compromiso antes referido, pone en evidencia que era posible la continuidad del vínculo laboral; y 5.-) La improcedencia de los despidos a tenor del art. 8 ley 14.786 que prohíbe conductas que innoven la situación anterior al conflicto.

Expuesto de esta manera, el fundamento individualizado como nro. 2.-) guarda coherencia con el análisis -previo- del acta del 9/1/2017 y con la consideración del dato aportado por los testigos Fuentes, Pérez Martínez y Flores. Desde este entendimiento integral es que puede afirmarse que se ha tratado

de un error en la edición del texto. Y, por eso, que la contradicción no sea real.

Por otro lado, YPF reputa como falaz, sin consistencia lógica, ni sustento probatorio el argumento referido a la recontractación de algunos trabajadores como indicador de la posibilidad de continuar el contrato de trabajo (Schulmberger no ataca este aspecto de la sentencia).

El impugnante afirma que la falacia deriva de suponer que la situación de los recontractados y los despedidos era idéntica. Sostiene que eran disímiles ya que Flores estaba trabajando cuando se lo despide y por eso se lo recontracta; mientras que los actores, como los testigos Fuentes y Pérez Martínez, no estaban trabajando, y por eso no se los recontracta.

El argumento debe descartarse desde que, tal como surge del acta de audiencia del 9/1/2017, celebrada en el Ministerio de Trabajo y que parcialmente se transcribe en el fallo, la empleadora contempla la situación concreta de los aquí reclamantes, e igualmente se compromete a suspender los efectos de los despidos sin efectuar distinción de ninguna especie, como ahora lo pretende. Es decir, no se constata la inconsistencia lógica, ni tampoco la falta de apoyo probatorio que se le atribuye a la sentencia. Lo cual conduce a lo sostenido por la *A-quo* respecto a que no era imposible la continuidad del vínculo laboral, e impide considerar la gravedad en los términos que se alega, porque no puede ser lógicamente apreciada respecto de unos y no de otros en las mismas condiciones.

Este punto se vincula con otro de los cuestionamientos al pronunciamiento. En concreto, que la empleadora no cumple el compromiso asumido en la instancia administrativa ya que suspende los efectos de los despidos mientras dura la conciliación obligatoria y, recién después de concluida, los ratifica con lo cual no infringe la ley 14.786.

La ratificación del despido quiere decir que se lo confirma teniéndoselo por valedero y cierto. Esto presupone que

ese despido anterior no era eficaz ni tenía vigencia. O sea, que ya no surtía sus efectos, pero no producto de una suspensión de ellos sino porque se habían extinguido.

No entenderlo de esta manera importaría justificar una conducta contraria al deber de obrar de buena fe (arts. 62 LCT y 9 CCyC) respecto a la entidad sindical con la cual estaba negociando en el marco de un proceso conciliatorio regulado por la ley 14.786. Véase que en la ya citada acta de audiencia transcripta en la sentencia, la representación sindical *"solicita en aras de la negociación entablada con las cámaras empresarias, se dejen sin efecto las medidas adoptadas con dichos trabajadores"* (el subrayado no pertenece al texto original).

Ante tal pedido, la única respuesta que puede sellar un acuerdo (consentimiento) para continuar el proceso de conciliación, es dejar sin efecto los despidos. Es decir aniquilar sus efectos y no suspenderlos.

Asimismo, el sentido pretendido ahora hubiera implicado incumplir con el art. 8 ley 14.786 en tanto establece que antes y durante la instancia de conciliación *"las partes no podrán adoptar medidas de acción directa. Se considerarán medidas de acción directa todas aquellas que importen innovar respecto de la situación anterior al conflicto. La autoridad de aplicación podrá intimar previa audiencia de partes se disponga el cese inmediato de la medida adoptada"*.

La prohibición legal es clara y su quebrantamiento conlleva el cese de la medida e ineficacia definitiva (no suspensión) de sus efectos. Solo así la situación vuelve a su estado originario y se desarticula la acción directa que la altera.

Llegados a este punto, se advierte que la decisión de considerar injustificados los despidos dispuestos por la empleadora, se apoya en dos razones que resultan suficientes



para tenerla por suficientemente fundada (cfr. art. 242 LCT). Por ende, resulta insustancial abordar las restantes quejas.

2. Por otro lado, provoca gravamen que la sentencia omita aplicar el tope indemnizatorio establecido en el art. 245 LCT.

Tiene dicho esta Sala que: “[...] lo que atañe a la facultad del juez para aplicar de oficio la regla contenida en el art. 245 de la LCT fijada para la estimación del tope indemnizatorio, es dable señalar que no se trata de un tema que comprometa el orden público laboral sino más bien de una defensa que es disponible por el empleador, de modo que los jueces no se hallan conminados a proceder a su aplicación de oficio”.

“En cuanto al modo de hacer valer el tope salarial en cuestión, resulta oportuno citar al Dr. Fernández Madrid en cuanto afirma: ‘Cuando se pretenda que la indemnización por despido arbitrario se reduzca de acuerdo con el tope vigente del art. 245 LCT -que refiere al salario de convenio colectivo- el interesado debe denunciar el convenio colectivo aplicable y demostrar que el resarcimiento supera el tope...’ (Ley de Contrato de Trabajo comentada y anotada, 2da edición actualizada y ampliada, Tomo III, pág. 2043)”.

“Al respecto, he sostenido que: ‘(...) la Corte Suprema bonaerense ha tenido oportunidad de expedirse al señalar que la aplicación del tope indemnizatorio previsto en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, queda circunscripta a aquellos casos en que todos los aspectos que reclama la norma en su actual redacción para su operatividad, se encuentran verificados en el veredicto y la sentencia en la causa’ (L. 95.307, “Textil La Rosalía S.A.”, sent. del 15-XII-2009; Ver también voto del Dr. Pettigiani en L. 104.565, “Florido, Juan Eduardo contra Amarradores del Puerto de Bahía Blanca S.C. Despido, etc.)”.

“En igual dirección, la Corte Suprema, en el caso “Carames, Mario F. v. Alfa Laval S.A.” (C.4695.XLI (RHe, sent. del 8/4/2008) declaró inadmisibile -con invocación del art. 280,



CPCCN.- el recurso extraordinario deducido por la demandada contra la sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala 2^a, que la condenó al pago de una indemnización por despido indirecto sin aplicación del tope del art. 245, LCT., y determinó la imposibilidad de establecer el coeficiente a utilizar para el cálculo de dicho tope indemnizatorio porque la demandada no acompañó elementos probatorios a fin de tener por demostrado el convenio colectivo de trabajo aplicable a la relación laboral con la actora (cfr. DUARTE, DAVID, "Actualidad en jurisprudencia de la corte suprema de justicia de la nación. Derecho del trabajo", RDLSSRDLS 2009-11-941)".

"Es que no puede perderse de vista que, la determinación de este límite, que ha sido puesta en cabeza del Ministerio de Trabajo, es resultado de un cálculo muy complejo '...porque deberían computarse las categorías convencionales, los adicionales en orden a su nivel de utilización e incidencia, y las prestaciones complementarias que -según las características de cada actividad, arte, oficio o profesión- se dan dentro de cada subsistema'".

"Tal es esta complejidad, que ha llevado a Julián A. de Diego a sostener que 'el tope se ha convertido en un elemento distorsivo de la fórmula de cálculo, afectando el resultado de la cuenta que hay que realizar de modo arbitrario. Es por ello que, después del caso 'Vizzoti' de la Corte Suprema, hemos propiciado la eliminación lisa y llana del tope y el empleo de la base de cálculo como herramienta para garantizar la proporcionalidad de la indemnización respecto de los parámetros de tiempo e ingresos, sin que interfiera ningún elemento impropio o arbitrario".

"En rigor, la realización de un cálculo no exteriorizado a las partes por intermedio del Ministerio de Trabajo, el traslado de los montos calculados bajo fórmulas o mecanismos que son una incógnita, y las vicisitudes de la negociación y de los efectos de la inflación y la capacidad



negocial de las partes, hacen que el promedio de las remuneraciones que resultan de los convenios colectivos, conformen un verdadero espectro de diversas posibilidades y alternativas que responden más a la coyuntura que a la equidad que debe inspirar un cálculo indemnizatorio tarifado como es el del art. 245 LCT. (Tratado de Derecho de Trabajo- -Tomo IV - pagina 87)" (cfr. Sala I, autos "ARCA LAGOS DANTE RAFAEL C/ SCHLUMBERGER ARGENTINA SA S/ DESPIDO", JNQLA3 EXP 507349/2016; y "JARA PAREDES JONY CHRISTIAN C/ ECCO S.A. S/ DESPIDO Y COBRO DE HABERES", JNQLA2 EXP 507768/2016).

Así, resulta necesario que quien pretende la aplicación del tope indemnizatorio alegue el convenio colectivo que rige el contrato con el trabajador y, además, denuncie el monto del tope vigente a la fecha del distracto y demuestre que la indemnización supera el tope.

En la causa, la parte codemandada al responder la demanda solo enuncia que *"debe aplicarse el tope previsto legalmente"* (cfr. fs. 216) sin denunciar cuál es el convenio colectivo, ni el monto pretendido, ni explicar pormenorizadamente cómo en el caso debe aplicarse.

Sin perjuicio de ello, cabe indicar que el fallo no aplica el tope *"de acuerdo a la prueba informativa a **CEOPE, a fs.443/448, no existe tope indemnizatorio aplicable al convenio que nos ocupa, por lo que no procederá su aplicación"**.*

Por tanto, corresponde desestimar la cuestión.

3. También causa gravamen la base de cálculo indemnizatoria en razón de que se habrían incorporado rubros que no serían remuneratorios ni revestirían el carácter normal y habitual, a partir de tomar los cálculos realizados en la pericia contable.

Respecto a lo primero, la parte recurrente se limita a sostener que la vianda y la vianda complementaria no son una remuneración sin aportar argumentos que expongan las razones de esa afirmación. Esto resulta insuficiente para cumplir la carga

del art. 265 CPCyC, teniendo en cuenta que la sentencia se basa en los precedentes "Pérez c/ Disco" y "Díaz c/ Cervecería y Maltería Quilmes" de la CSJN.

Sin perjuicio de ello, cabe destacar que el perito contador al responder la impugnación formulada por la codemandada afirma que: *"para la consideración de los guarismos volcados para los cálculos indemnizatorios, NO he considerado (en la pericia original y en la presente rectificada), los importes que se liquidaran en concepto de vianda. Resulta una infundada afirmación de la demanda, una elucubración carente de base sustentable"* (cfr. fs. 636). Este dato viene a confirmar la insuficiencia recursiva.

En cuanto a la habitualidad y normalidad, la parte recurrente efectúa un desarrollo conceptual considerable, pero luego, no explica cómo es que concretamente los ítems antes referidos no cumplirían con los caracteres señalados. De este modo, se trata de una argumentación genérica que no se conecta con las concretas constancias de la causa, impidiendo la revisión del pronunciamiento. Esto exhibe la insuficiencia recursiva (art. 265 CPCyC), por lo cual resulta inadmisibile.

Además, se reprocha que para calcular la indemnización por omisión de preaviso y vacaciones no gozadas, se tome la MRMNyH y no se aplique el criterio de normalidad proximidad. Otra vez, se manifiesta la falta de suficiencia del recurso, desde que no se indica cuál es el salario del mes que corresponde considerar para cada uno de los actores, ni tampoco se practican los cálculos correspondientes, que demuestren tanto el error que se imputa, como el importe que se considera como correcto.

4. Por su parte, ambas apelantes se quejan por la imposición de la multa prevista en el art. 2 de la ley 25.323.

Schlumberger Argentina S.A. reprocha que se le imponga, a pesar de existir una controversia seria y fundada sobre las causales de injuria. Manifiesta que se abonaron todos los

conceptos que correspondía a la liquidación final. Agrega que se reclaman por las diferencias que surgen por considerar remuneratorios adicionales que no revisten dicho carácter.

YPF S.A. objeta que no ha sido intimada en los términos de la norma y que la multa solo puede serle aplicada a quien incurre en la conducta, y no a terceros que no son empleadores ni incumplidores.

Tiene dicho esta Sala que: *"Como es sabido, la ley 25323, mediante su artículo 2, tiene como finalidad la de resarcir daños autónomos de los que causa el distracto en sí mismo. La normativa intenta minimizar los perjuicios que sufre el trabajador, como consecuencia de la falta de pago oportuno, de las reparaciones fijadas en la LCT, a modo de garantizar que el acreedor laboral sea satisfecho de modo inmediato, en atención al carácter alimentario de su crédito"*.

"De esta manera, se presenta como un medio para desalentar la conducta de los empleadores que, al eludir el pago, obligan al trabajador a afrontar las consecuencias de un juicio que puede llevar varios años de tramitación. En otros términos, sanciona el ejercicio abusivo por parte del empleador de despedir, lo que se configura al no pagar en tiempo y forma las correspondientes indemnizaciones".

"En este contexto, la aplicación del precepto exige examinar las circunstancias concretas del caso: la sanción puede reducirse o ser dispensada si -por caso- existe una controversia seria y fundada sobre la causal de despido o bien sobre la conformación de algún rubro indemnizatorio".

"Y en tal sentido la jurisprudencia recepta las particularidades del caso, ya sea para morigerar la sanción o para eximirla" (cfr. "BRAVO NORMA BEATRIZ CONTRA EL BUEN PAN SRL Y OTROS S/DESPIDO DIRECTO X OTRAS CAUSALES", EXP N° 426976/2010, y más recientemente "BOBADILLA OJEDA GRACIELA DEL CARMEN C/ SOCIEDAD ANONIMA IMPORTADORA Y EXPORTADORA DE LA PATAGONIA S/DESPIDO Y COBRO DE HABERES", EXP N° JNQLA5 EXP 509573/2017).

A partir de estos conceptos cabe el análisis del asunto.

En punto al planteo de la empleadora, no se advierte que el debate y las razones acerca de los motivos de la injuria que hace la empleadora, resulten serios y basados en razones eficaces, a tenor de las consideraciones expuestas más arriba en el punto 2.). En particular, las desarrolladas para rechazar la pretendida suspensión de los efectos de los despidos durante el proceso de conciliación en sede administrativa.

A su vez, el pago de la liquidación final no fue íntegro como se aduce. La condena incluye el rubro vacaciones no gozadas que debió abonarse con la liquidación final. Luego, no fue materia del reclamo la existencia de diferencias remuneratorias, de modo que todo lo invocado al respecto, es ajeno a este proceso y no exime del pago de la multa.

En cuanto a YPF S.A., las constancias de autos vienen a contradecir que no haya sido intimada al pago de las sumas por despido sin causa. En la documentación reservada (carpeta 1.) se encuentra una carta documento, enviada el 10/4/2017 por el letrado representante de los actores, cuya autenticidad, contenido y recepción no fuera negada. Al mismo tiempo, luce la respuesta dada por la ahora recurrente, por idéntico medio y remitida el 3/5/2017.

En relación a la improcedencia de la extensión a quien no es el empleador, debe tenerse presente que resulta ser condenada solidariamente con fundamento en el art. 30 LCT. Y con ello, que reviste el carácter de garante frente al trabajador de todos los créditos emergentes del contrato de trabajo existente entre aquél con el empleador, incluyendo los emergentes de su extinción.

Con la condena solidaria se cumple así el fin perseguido por la norma, conforme lo ha señalado el TSJ, en el precedente "Merchán" (Ac. 4/12): *"Es que el fundamento más profundo del artículo 30 de la L.C.T. es, en mi concepto, que el*

contratista principal, de importante envergadura económica y real solvencia, se convierta en una garantía para los trabajadores de los subcontratistas y para evitar responsabilidades solidarias ulteriores debe elegir cesionarios y/o contratistas y subcontratistas serios y solventes". Así también lo entiende Juan Carlos Fernández Madrid, al sostener que: *"Se trata en definitiva de una obligación de garantía"* (*"Tratado Práctico de Derecho del Trabajo"*, 3ra. Edic. actual, y ampl., T. I., La Ley, 2007, p.1058).

Por ende, responde solidariamente de los incumplimientos de las obligaciones del empleador. En consecuencia, debe confirmarse lo resuelto en la primera instancia.

5. Por su parte, YPF S.A. también impugna la condena respecto a la multa del art. 80 LCT.

Cabe señalar que los antecedentes que cita no resultan aplicables a este supuesto dado que ellos refieren a la condena de entregar (obligación de hacer) los certificados previstos en la citada norma. Mientras que aquí el fallo la obliga a pagar la multa (obligación de dar una suma dineraria).

Además, en el precedente citado por la recurrente se sostuvo: *"Adhiero a la solución propuesta en voto que antecede aunque disiento respecto al agravio de la demandada por la multa del art. 80 LCT, el cual entiendo que corresponde desestimar confirmando la sentencia en ese punto"*.

"Es que anteriormente se ha sostenido que "[...] respecto a las multas del art. 80 LCT, al referirse al sujeto pasivo de esta obligación, señala Eduardo Loustaunau que la claridad de la norma se pierde al referirse a los supuestos en que la ley atribuye responsabilidad solidaria con el empleador a terceras personas presentándose los casos más discutidos en los supuestos de contratación o subcontratación del art. 30 LCT. Expresa que pueden verificarse dos posturas: "a) una primera, considera que las obligaciones documentales del art. 80 L.C.T. recaen en tales



supuestos solamente sobre el sujeto empleador y no sobre el tercero deudor solidario. Sin perjuicio de tener que responder por la indemnización prevista en el último párrafo de la norma [...]”.

“b) Para una segunda posición, la responsabilidad solidaria alcanza a la entrega de los documentos del art. 80 de la L.C.T. En la doctrina han defendido esta postura Piroló, Hierrezuelo y Nuñez [...]”, (Loustaunau, Eduardo, Régimen de contrato de trabajo comentado, Art. 80, pág. 34, Dir. Miguel A. Maza, La Ley, Buenos Aires 2012)”.

“En la primera, se encuentra la doctrina de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires, del precedente “de Lorenzo, Edgardo Raúl c/Smits, Gaidis y otros s/Despido”, SCBA LP L 91290 S 28/09/2011, que considero aplicable al caso, donde se sostuvo que:

“5. Debe prosperar, en cambio, el cuestionamiento dirigido a revocar lo decidido por el tribunal de grado en cuanto condenó a la recurrente a entregar los certificados previstos en el art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo bajo apercibimiento de aplicar astreintes en caso de incumplimiento.”

“El medio técnico jurídico implementado por el legislador en el art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo no tiene como efecto situar a la empresa principal en la posición de empleador de los trabajadores que despliegan los servicios convenidos con la contratista”.

“A partir de esa afirmación -sustrato de la impugnación en examen- no parece razonable interpretar que el sistema de solidaridad consagrado en el cuarto párrafo del texto legal alcance a aquellas obligaciones que son propias del empleador - **intuitupersonae**- íntimamente enlazadas a los atributos y caracteres que posee en el vínculo laboral (arg. arts. 21, 22 y 26, L.C.T.), tales como la de “entregar” las constancias documentadas de depósitos de aportes y contribuciones al sistema de la seguridad social y el certificado de trabajo (en este



sentido: C.N.A.T., Sala 1ª, "Martínez, Ramón c. Deher S.A. y otro", sent. de 13-II-2004; Sala 3ª, "Yacovone, María c. Molinari, Marcela y otro", sent. de 8-III-2004 y "Espindola, Pedro. c. Sarkisian, Carlos y otro", sent. de 17-V-1996; Sala 5ª, "Viola, Adriana c. IntelligentCom S.A. y otro", sent. de 24-III-2004)".

"Difícilmente podría la contratante -más allá del deber de control incorporado por la ley 25.013-, tercero ajeno a la relación de trabajo habida entre la contratista y el actor, otorgar los mentados comprobantes de pagos supuestamente ingresados al sistema previsional por la patronal o, igualmente, confeccionar un certificado cuyo contenido tiende a informar sobre datos que remiten a circunstancias privativas del contrato laboral (claro ejemplo de esto último es la exigencia incorporada al régimen general por la ley 24.576 que impone dejar constancia en el instrumento de la "calificación profesional" obtenida por el trabajador en el o los puestos desempeñados)".

"6. Sin perjuicio de lo resuelto en el punto anterior, ha de permanecer inmutable la condena impuesta solidariamente a la empresa principal al pago de la indemnización contemplada en el art. 45 de la ley 25.345".

"a. Conforme lo señalado, la obligación de entregar las constancias y el certificado previstos respectivamente en el segundo y tercer párrafos del art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo recae exclusivamente en el titular de la relación laboral (GaidisSmits), quien -precisamente- por ocupar esa posición, es el sujeto idóneo para dar acabado cumplimiento con tales exigencias".

"Ahora bien, ello no obsta a que las consecuencias jurídicas de la omisión por parte del empleador en satisfacer dichos deberes, materializadas en la norma de la ley 25.345 en una indemnización a favor del operario, no puedan extenderse solidariamente (al igual, por ejemplo, que las indemnizaciones



derivadas del despido en que se coloca el trabajador con fundamento en graves incumplimientos contractuales provenientes del empleador) a la empresa principal [...]”, (“RUIZ ALBERTO SEBASTIAN C/ M.L. SERVICES SRL Y OTRO S/ INDEMNIZACION”, EXP N° 448773/2011; en el mismo sentido Sala III en autos “GONZALEZ AGUSTIN ARISTOBULO C/ ROSALES LUIS NOLBERTO Y OTRO S/ SUMARISIMO ART 52 LEY 23551”, JNQLA3EXP N° 475068/2013; “ARIAS HECTOR MOISES C/ ESPEJO CLAUDIO ALFREDO S/ DESPIDO POR OTRAS CAUSALES”, JNQLA3 EXP 467654/2012)”, (“HEREDIA LUIS ALBERTO C/ DIRECT TV S.A. Y OTRO S/ COBRO DE HABERES”, JNQLA3 EXP 449622/2011).

En consecuencia, resulta improcedente el agravio de YPF S.A.

6. Luego, corresponde tratar el agravio de YPF S.A. que cuestiona la interpretación del art. 30 LCT.

Ninguna de las razones invocadas viene a poner en tela de juicio el fallo en cuanto resuelve, a partir del análisis de la prueba, que “*las tareas de fractura que realizaba SCHLUMBERGER para YPF S.A. constituye una actividad esencial que se integra a la normal y específica desarrollada por la productora de hidrocarburos*” (cfr. fs. 744vta.), lo que determina la desestimación de la queja (art. 265 del CPCyC).

Por otra parte, se reprocha el alcance de la obligación del contratista que emana del segundo párrafo del art. 30 LCT. En concreto, que se omite valorar el informe del estudio Oreste que da cuenta del cumplimiento cabal y fiel de su obligación de control.

Es cierto lo afirmado por la apelante ya que a fs. 481/488 consta agregado el mencionado informe, y en la sentencia nada se dice a su respecto. No obstante, resulta relevante indicar que el art. 30 LCT expresamente prescribe que la obligación de control “no podrá delegarse en terceros”. Y del tenor de lo precisado por “Estudio Oreste / Oreste Controllers S.A.”, resulta claro que ésta es una organización empresarial



ajena a YPF S.A. Por ende, existe incumplimiento de la obligación de control impuesta legalmente.

Además, resulta trasladable lo resuelto por esta Alzada en casos similares donde expresó: *"B.-Pasando a analizar la crítica centrada en la forma y lo concluido en relación a la defensa fundada en haber cumplido con los controles que prevé el art. 30 LCT, cabe citar que en su responde invocó haber controlado que SPA diera adecuado cumplimiento con las normas del trabajo y seguridad social que establece dicha normativa, y que ello obstaba al nacimiento de su responsabilidad solidaria; y a su respecto, destaca la existencia del informe remitido por el Estudio Oreste (fs. 161/162) comunicando haberlo concretado respecto del personal dependiente en la ejecución de los contratos que individualiza para el período 2.004/2.016"*.

"Luego, aun cuando los datos aportados no informan acerca de la suficiencia de los controles realizados, en relación a la obligación regulada en la materia y los presupuestos que hacen operativa la extensión de la responsabilidad por solidaridad, Juan Carlos Fernández Madrid explica: "La obligación derivada de la norma (art. 30, LCT) es una obligación "de resultado" y no "de medios", por lo que, aun cuando se entienda que el empresario principal ha cumplido un control formal, si se encuentran acreditados los incumplimientos alegados por la actora, la cedente no puede eludir la responsabilidad derivada del vínculo laboral que la actora mantuvo con esta, dado que la accionante resulta acreedora a dichos rubros en virtud de los mencionados incumplimientos respecto de obligaciones que tienen por causa fuente el contrato de trabajo, respecto del cual se ha establecido su responsabilidad solidaria". ("Ley de Contrato de Trabajo Comentada", Tomo II, Erreius, Buenos Aires, mayo de 2.018, pág. 671)".

"En esta línea, y trasladable al presente, en la causa BUSTAMANTE DANIEL ALEJANDRO C/ VALMAT Y ASOCIADOS S.A. S/

DESPIDO POR OTRAS CAUSALES”, JNQLA3 EXP N° 473094/2012, Sentencia del 27.04.2022- Voto del vocal Ghisini), esta Sala III ha sostenido: “El texto 30 de la LCT es, sin lugar a dudas, una de las reglas relativas a la responsabilidad solidaria que mayor nivel de conflicto interpretativo provoca. Su calificación como problemática se explica a partir de su diseño objetivo, que la erige en parte del instrumental tutelar emanado del mandato de protección con sostén constitucional en el artículo 14 bis”.

“Desde la perspectiva evolutiva, la dificultad para esclarecer su alcance responde al tránsito operado entre la ley 20.744 original y la reforma llevada a cabo tan solo dos años después por la regla de facto 21.297. Para completar el panorama, la ley 25.013 terminó de complejizar la redacción del enunciado, aun cuando no alteró la economía del artículo”.

“En su actual redacción, la norma trae dos hipótesis diferentes: La referida a la cesión total o parcial del establecimiento habilitado a nombre del principal y el que aquí nos interesa, vinculado a la contratación de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito”.

“El texto legal debe ser desentrañado con las pautas del artículo 2° del Código Civil y Comercial y las que se derivan de la regla de favor establecida en el segundo párrafo del artículo 9 de la LCT”.

“En esta tarea y de acuerdo a las palabras de la ley, vale decir que una lectura literal del texto indica que se trata de un supuesto de responsabilidad que nace cuando el contratista no da «adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social»”.

“Ello es así, por cuanto el agregado efectuado por el artículo 17 de la ley 25.013, que en el año 1998 incorporó el segundo párrafo tal como se encuentra actualmente redactado, dice que el cedente, contratista o subcontratista deberá exigir «además» la documentación que allí se indica”.

"De este modo, se concluye que la responsabilidad solidaria nace por el objetivo incumplimiento del empleador de las obligaciones emergentes de la normativa laboral imperativa, que se define en el enunciado del primer párrafo".

"Así, se extraen algunas consecuencias hermenéuticas importantes para el caso: Se trata de una responsabilidad de tipo objetiva, que por lo tanto no requiere ningún comportamiento subjetivo a título de culpa o dolo para su configuración".

"Además, es igualmente relevante que es una obligación de resultado, por lo que independientemente que el principal requiera la documentación que exige el segundo párrafo del texto, responde por la violación del empleador de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, que engloban tanto a los deberes obligacionales como los de conducta".

"Sentado lo anterior, se comprobó aquí que, independientemente de la suficiencia o alcances del control informado, en función de lo expresamente admitido acerca de la intervención de la recurrente en el procedimiento administrativo que le siguió a la ruptura laboral del actor, concretamente el incumplimiento en el pago íntegro y cancelatorio de la liquidación final por despido, han quedado plenamente acreditados aquellos presupuestos que tornan operativa la responsabilidad solidaria de la codemandada", ("DONATI MAURICIO GABRIEL C/ YPF S.A. Y OTRO S/DESPIDO Y COBRO DE HABERES", JNQLA6 EXP N° 510226/2017).

A partir de lo expuesto corresponde desestimar el agravio de YPF SA.

7. La continuidad del tratamiento de los recursos lleva al tema de los intereses fijados en el pronunciamiento, lo cual suscita gravamen de ambas apelantes.

Allí se establece que: *"las sumas determinadas supra, devengarán intereses que se calcularán, desde la mora ocurrida el día 03/01/2017 para ANDRADE, CABRERA y ROJAS; 04/01/2017 para*



AGÜERO; 06/01/2017 para SANDOVAL, SPERANZA y VALENZUELA, y hasta su efectivo pago, a la tasa activa del BPN S.A. (Alocilla) y desde el 01/08/2015 se aplicará la tasa que establezca la reglamentación del Banco Central de la República Argentina, de conformidad a lo establecido en el art. 768 inciso c) del Código Civil y Comercial de la Nación vigente, o en su defecto, hasta tanto se publiquen las mismas se aplicará la tasa ACTIVA del Banco Provincia de Neuquén”.

No existe la contradicción invocada por YPF desde que se individualiza la fecha de inicio de la mora correspondiente a cada crédito de los actores; y la referencia al 01/08/2015 no alude a la fecha de mora ni tampoco a la fecha de nacimiento de la obligación (crédito), sino que refiere a la tasa del interés moratorio. Ello así, desde la mora se deberá tomar aquella tasa que establezca el BCRA, conforme lo prescripto por el Código Civil y Comercial. O, en defecto de publicación y hasta que ello suceda, se aplicará la tasa activa del BPN S.A., conforme se dispone en el precedente “Alocilla”.

Tampoco lo resuelto infringe el art. 768 inc. c) del citado ordenamiento civil y comercial como lo aduce SCHLUMBERGER ARGENTINA S.A.

La tasa de interés activa del BPN S.A. se encuentra publicada en el sitio web de este Poder Judicial, desde antes del nacimiento de los créditos aquí reclamados, y obviamente de la mora en su pago. Asimismo, dicha entidad se encuentra autorizada a funcionar y es auditada por el BCRA, de modo que las tasas que aplica responden a sus reglamentaciones. Y como derivación, cumple con lo exigido por el citado artículo.

Por su parte, la determinación de la tasa no importó modificar la pretensión, como lo sostiene la apelante. En la demanda solo se reclaman intereses moratorios (cfr. fs. 9vta.). Es decir, no existe extralimitación de la materia sujeta a decisión jurisdiccional.



8. Resta examinar la impugnación sobre los honorarios regulados al perito contador.

A estos fines, cabe tener en consideración que, si bien no existen pautas aplicables a sus honorarios, la retribución debe ser fijada atendiendo a la calidad y complejidad de sus respectivos trabajos y conforme reiterada jurisprudencia de esta Alzada, estos emolumentos deben guardar relación con los de los restantes profesionales y su incidencia en la definición de la causa (cfr. Sala I, "PUGH DAVID CONTRA CABEZA RUBEN OSVALDO Y OTRO S/D.Y P. POR USO AUTOM. C/LESION O MUERTE", EXP N° 385961/9 y "GONZALEZ FABIAN ENRIQUE C/ FEDERACION PATRONAL SEGUROS S.A. S/ACCIDENTE DE TRABAJO CON ART", JNQLA3 EXP 515053/2019).

Sentado lo anterior y de conformidad con las pautas mencionadas y las que habitualmente utiliza esta Cámara para casos análogos, se observa que el porcentaje fijado a favor del perito interviniente resulta elevado, correspondiendo su reducción al 4% de la base regulatoria fijada en la sentencia para Juan Cruz Vidal Bazterrica.

III. Por lo expuesto propongo al Acuerdo rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte la codemandada Schlumberger Argentina S.A. a fs. 757/767; y, en su mayor extensión, el deducido por YPF S.A., a fs. 748/756; y, en su consecuencia, confirmar la sentencia de primera instancia con excepción de los honorarios profesionales de Juan Cruz Vidal Bazterrica, los que se reducen al 4% de la base regulatoria. Imponer las costas por la actuación ante la Alzada a ambas recurrentes en razón de ser vencidas (arts. 17, ley 921 y 68 CPCyC).

Tal mi voto.

Cecilia PAMPHILE:

Coincido con las consideraciones expuestas por mi colega.

En punto a la observancia de la obligación de control a la que hace alusión la codemandada solidaria YPF S.A., hemos

dicho que el art. 30 L.C.T. impone a las empresas que subcontraten trabajos correspondientes a su actividad normal y específica, un deber de control respecto de las obligaciones laborales y previsionales del cesionario.

De hecho, la reforma operada por el art. 17 de la ley 24.013 condiciona la operatividad de la solidaridad pasiva al incumplimiento -o cumplimiento deficiente- de esta obligación de control (cfr. VAZQUEZ VIALARD, Antonio, Ley de Contrato de Trabajo, Comentada y concordada, Ed. Rubinzal Culzoni, T. I, p. 365).

Señala al respecto Rodríguez Mancini que *“la complejidad del diseño legal hace sumamente difícil destruir la presunción que pesa sobre el obligado en los casos en que se verifican incumplimientos del cesionario, contratista o subcontratista. Por eso, tomando en cuenta el texto íntegro de la norma, considera que la obligación del empresario se conforma no sólo con la exigencia sino también con el efectivo control del cumplimiento”* (aut. cit. “Los alcances del art. 30 de la LCT” en Revista de Derecho Laboral, Rubinzal Culzoni, p. 167).

La función del derecho del trabajo es otorgar al trabajador un manto protectorio que, en estas situaciones, se cristaliza en la posibilidad de dirigir sus reclamos no sólo contra su empleador sino contra aquel empresario principal que cedió parcialmente la gestión de su establecimiento o explotación al empleador del trabajador.

Es allí donde opera el art. 30 LCT que, a fin de darle al trabajador la posibilidad de perseguir sus créditos contra un deudor adicional, pone en cabeza del empresario principal un deber de control respecto a las obligaciones laborales y previsionales del cesionario. Ante un incumplimiento, el empresario principal deberá responder, sin asumir el carácter de empleador, en forma solidaria por aquellas obligaciones (cfr. Vergara, Sergio D., “Aspectos prácticos del régimen de

solidaridad en la cesión parcial o total del establecimiento o explotación”, RDLSS 2013-7, 649).

Vemos entonces, que la responsabilidad solidaria del principal ha sido prevista por el legislador para los supuestos de incumplimiento o cumplimiento defectuoso del deber de control de las normas relativas al trabajo y a los organismos de la Seguridad Social. La norma condiciona su operatividad al incumplimiento o cumplimiento deficiente de esta obligación de control.

Pero, en el caso de autos, entiendo que “YPF” no acredita con el informe emitido por el “Estudio Oreste” haber constatado si efectivamente existió o no una deficiente liquidación de los haberes de los actores a partir del mes de noviembre del 2016, conforme fuera denunciado en la demanda y en los telegramas acompañados con la documental reservada, circunstancias que, al decir actoral, habrían desencadenado la determinación de aquellos de retener tareas, su posterior despido y el inicio de una extensión voluntaria de conciliación obligatoria con Schlumberger.

Por consiguiente, coincido con mi colega en punto a que se dan en el caso los extremos requeridos para la aplicación del art. 30 y, por lo tanto, YPF S.A. debe ser responsabilizada.

En cuanto a los intereses, más allá del error en el que incurre la magistrada al fijar una fecha de corte (en rigor inaplicable dada la fecha de mora), lo cierto es que, como indica mi colega, es claro que la tasa de interés fijada se corresponde a la activa del BPN publicada por el Gabinete Contable.

En estos términos, entiendo que no les causa agravio y adhiero a la solución propuesta por el vocal Jorge Pasquarelli.

MI VOTO.

Por ello, esta **Sala I**

RESUELVE:



1. Rechazar en su totalidad, el recurso de apelación interpuesto por la parte codemandada SCHLUMBERGER ARGENTINA S.A., a fs. 757/767; y, en su mayor extensión, el deducido por YPF S.A., a fs. 748/756; y, en su consecuencia, confirmar la sentencia de primera instancia, con excepción de los honorarios profesionales del perito contador Juan Cruz Vidal Bazterrica, los que se reducen al 4% de la base regulatoria.

2. Imponer las costas por la actuación ante la Alzada a las recurrentes vencidas (arts. 17, ley 921 y 68 del CPCyC) y regular los honorarios por la actuación en esta instancia en el 30% de lo que corresponde por la labor en la instancia de grado (art. 15, LA).

3. Regístrese, notifíquese electrónicamente, y, oportunamente, vuelvan los autos a origen.

Dr. Cecilia PAMPHILE JUEZA

Dr. Jorge D. PASCUARELLI JUEZ

Dra. Estefanía MARTIARENA
SECRETARIA