

Expediente: 1172/21

Carátula: VILLAFañE MARIA ISABEL Y OTRA C/ PAZ MARIA CECILIA S/ COBRO DE PESOS

Unidad Judicial: JUZGADO DEL TRABAJO I

Tipo Actuación: FONDO

Fecha Depósito: 05/04/2023 - 00:00

Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:

90000000000 - PAZ, MARIA CECILIA-DEMANDADO

27248028470 - VILLAFañE, MARIA ISABEL-ACTOR

33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

27248028470 - VILLAFañE, CLAUDIA BELEN-ACTOR

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO I

ACTUACIONES N°: 1172/21



H103014340484

Juicio: "Villafañe, María Isabel y Otra -vs- Paz, María Cecilia S/Cobro de pesos" - M.E. N° 1172/21.

S. M. de Tucumán, 04 de abril de 2023.

Y visto: para dictar sentencia definitiva en los autos: "*Villafañe, María Isabel y Otra -vs- Paz, María Cecilia s/cobro de pesos*", de cuyo estudio,

Resulta y considerando que:

Mediante presentación del 31/08/2021 se apersona la letrada María Mercedes Mijalchik, en el carácter de apoderada de las Srtas. María Isabel Villafañe DNI N° 40.530.949 y Claudia Belén Villafañe, DNI N° 41.346.200, ambas con domicilio real en calle San Lorenzo Altura 200, La Florida, Cruz Alta, Tucumán, conforme lo acredita con poderes ad litem que adjunta; e inicia la presente demanda en contra de María Cecilia Paz, CUIT 27-21745843-4, con domicilio en Pje. Arenales 1884, B° El Bosque, de esta ciudad, por cobro de la suma total de \$ 2.416.021,3 (pesos dos millones cuatrocientos dieciséis mil veintiuno con 3/100) siendo \$1.348.152,16 (pesos un millón trescientos cuarenta y ocho mil ciento cincuenta y dos con 16/100) reclamados por María Isabel Villafañe y la suma de \$1.067.869,14 (pesos un millón sesenta y siete mil ochocientos sesenta y nueve con 14/100) reclamados por Claudia Belén Villafañe conforme planillas que adjunta, con más sus intereses de la tasa activa, gastos y costas, desde el momento en que es debida y hasta su efectivo pago.

Manifiesta que inician la presente demanda en forma conjunta solicitando la aplicación del art. 79 CPCyCT, atento a que ambas fueron trabajadoras del mismo establecimiento y para la misma demandada, en periodos similares y habiéndose extinguido la relación laboral por idénticas causas y en los mismos plazos, por lo que a los fines de economía real y procesal solicitan se haga lugar a su intervención activa conjunta en la presente causa.

Cumple con lo prescripto por el art. 55 del Código Procesal Laboral (en adelante CPL) respecto de cada una de las actoras.

Señala que sus mandantes trabajaron en la heladería Vía Nicolino ubicada en el local 22 del Shopping del Jardín (terminal de colectivos) de San Miguel de Tucumán, perteneciente a María Cecilia Paz.

Así, expresa que la Srta. María Isabel Villafañe ingresó el 10 de septiembre de 2017 pero fue registrada recién el 01/03/2018 y la Srta. Claudia Belén Villafañe ingresó el 05 de enero de 2018, pero fue registrada recién el 12/12/2019.

Afirma que ambas con falsa registración de media jornada cuando en realidad trabajaban en jornada completa de 8 hs cada una. María Isabel laboraba los días martes a domingo (con un descanso semanal los días lunes), de 10:00 a 18:00 hs y Claudia Belén durante los días miércoles a lunes (con descanso los días martes), de 12:00 a 20:00 hs.

Refiere que, a partir del inicio de la pandemia y con las restricciones de circulación horaria y especialmente a los shoppings, los horarios de sus mandantes sufrían modificaciones dispuestas por su empleadora, no manteniéndose al fin de la relación como originalmente dispuestos.

Arguye que María Isabel se encontraba registrada con categoría laboral incorrecta de Dephe Dependiente helados, siendo que ejercía tareas de encargada del local y cajera, además de atención al público (esto último solo cuando era necesario según la cantidad de clientes). Dice que pasaba a su empleadora las necesidades de productos para vender, recibía proveedores, les pagaba según instrucciones de su empleadora con el dinero que hubiera en la caja, rendía cuentas de la caja de cada día, informaba durante el día sobre el movimiento de dinero, informaba sobre el movimiento de clientela a los fines de que convocara la Sra. Paz a más empleados para ese día o no (llamado "Nico" en las conversaciones de whatsapp).

Respecto de Claudia Belén cuenta que realizaba atención al público y en ese sentido estaba bien categorizada, con excepción de que un día a la semana (el de descanso de la encargada María Isabel, cumplía sus funciones de encargada y cajera).

Esgrime que sus mandantes eran estudiantes y ante la necesidad y entusiasmo de trabajar no realizaron mayores cuestionamientos a las situaciones mencionadas. Añade que es así que a los fines de preservar el empleo se mantuvieron en el mismo sin efectuar reclamo alguno, firmando todo lo solicitado por su ex empleador. Aclara que a todos los empleados les hacían firmar papeles y recibos en blanco.

Afirma que sus mandantes se desempeñaron con tal dedicación y esmero que no tuvieron quejas o sanciones por parte de su empleadora.

Asevera que la heladería tenía buenas ventas con el flujo de gente del lugar, sus mandantes se encontraban solas en su trabajo y con empleados a su cargo, bajo instrucciones que a la distancia les daba la Sra. María Cecilia Paz vía telefónica y Whatsapp, cuyas capturas de pantallas adjuntan. Asimismo, dice que la Sra. María Cecilia Paz utilizaba el número de teléfono +5493814728957, que pertenece a la firma prestadora Personal.

Reitera que la empleadora no solía concurrir al negocio, enviando instrucciones generalmente por whatsapp, por donde mayormente mantenían comunicaciones, además de telefónicas directas. Que dejaba generalmente el negocio en manos de sus mandantes con total confianza. Adjunta capturas de pantalla de algunas de las comunicaciones que lo acreditan. Añade que estas conversaciones tenían lugar en un grupo de whatsapp integrado por sus mandantes, otros empleados de la

heladería y la Sra. Paz.

Destaca que la remuneración que les correspondía a sus mandantes en su calidad de trabajadoras dependientes de la demandada, debe establecerse según el convenio colectivo aplicable en la especie Convenio Colectivo de la actividad CCT 474/06 y sus escalas salariales.

Manifiesta que, en atención a las tareas efectuadas en toda la relación laboral, la categoría laboral de María Isabel Villafañe era la establecida por el mencionado convenio como de Encargada y no de dependiente de helados como estaba falsamente registrada.

Expresa que además la empleadora mantenía registradas a ambas empleadas y les abonaba como jornada reducida, cuando realizaban jornada completa de 8 hs. diarias. Y que dichos horarios se corresponden con los habituales que se encuentra abierta una heladería, a partir de las 10 u 11 de la mañana hasta la noche. Afirma que trabajaban ambas 8 horas diarias cumpliendo muchas veces horas extras o continuando otros empleados de sexo masculino por la noche.

Expone que el inicio del fin de la relación laboral fue en febrero de 2017, cuando sus mandantes tomaron conocimiento informalmente por dichos de otro empleado (que se encontraba sin registración), llamado Alan Javier Ibáñez, de que la heladería cerraría, y que la empleadora les había mandado a decir a sus mandantes que no fueran a trabajar y que luego arreglarían el pago de indemnizaciones. Además cuenta que, María Cecilia Paz les había solicitado en los últimos días de febrero en el grupo de whatsapp que mantenía con los empleados, que hicieran un inventario de los bienes muebles que se encontraban en el local, a los fines de proceder a la venta de los mismos. Continúa relatando que al Sr. Ibáñez le había encomendado a la empleadora desarmar el local. Menciona que entre las capturas de pantalla adjuntas se muestra una que acredita lo expresado, donde la empleadora los días 25 y 28 de febrero le dice “queremos ir dándoles algo de plata para que no les sea tan difícil. Ya vendimos algunas de las cosas”

Afirma que sus mandantes igualmente se presentaron a trabajar, ya que no tenían ninguna comunicación formal del cierre, ni específicamente desde que día sería, hasta que el día primero de marzo se encontraron con que el local se encontraba cerrado con luces apagadas y semidesmantelado. Cuenta que comparecieron a dejar asentado en la Comisaría del lugar los hechos ocurridos.

Explica que el 04 de marzo sus mandantes remitieron TCL a su empleadora en los siguientes términos: “María Isabel Villafañe atento a mi condición de encargada de su heladería “Via Nicolino”, ubicada en el Shopping del Jardín de la Terminal de Tucumán, Local N° 22, y habiendo concurrido el día 01 de marzo de 2021 a horas 10, a realizar mis tareas habituales y habiéndome encontrado con el local cerrado, sin haberseme permitido ingresar a realizar mis tareas; solicito me otorgue tareas y aclare mi situación laboral, en el periodo de 48 hs, bajo apercibimiento de darme por despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad, por falta de otorgamiento de tareas, por violación a los principios de Buena fe y de continuidad de la relación laboral. Queda Ud. debidamente notificado”.

“Claudia Belén Villafañe, atento a mi condición de empleada con tareas de atención al público en su heladería “Vía Nicolino”, ubicada en el Shopping del Jardín de la Terminal de Tucumán, Local N° 22, y habiendo concurrido el día 01 de marzo de 2021 a horas 10, a realizar mis tareas habituales y habiéndome encontrado con el local cerrado, sin haberseme permitido ingresar a realizar mis tareas; solicito me otorgue tareas y aclare mi situación laboral, en el periodo de 48 hs, bajo apercibimiento de darme por despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad, por falta de otorgamiento de tareas, por violación a los principios de Buena fe y de continuidad de la relación laboral. Queda Ud. debidamente notificado”.

Dice que dichos TCL fueron enviados al domicilio laboral verdadero de la heladería donde ellas se desempeñaban, del shopping del Jardín y también al domicilio que figura en el recibo de sueldo que es el de Emilio Castelar y Suipacha, SMT, a los fines de evitar cualquier inconveniente con la efectiva notificación.

Arguye que grande fue la sorpresa al ver que todos volvieron rechazados y más aún que en fecha 09 de marzo sus mandantes reciben carta documento de quien alega ser apoderado de su empleadora, intimándolas a trabajar bajo apercibimiento de abandono de trabajo, por inasistencia del día 01 de marzo. Agrega que el remitente tenía como domicilio el local 22 de la Av. Brigido Terán 250, es decir el domicilio verdadero de la heladería, sin embargo, el local se encontraba ya cerrado. Por lo que sostiene que la consignación de dicho domicilio fue una muestra más de mala fe por parte del empleador. Respecto de las respuestas enviadas por sus mandantes dice que fueron devueltas nuevamente sin notificar atento a que la heladería se encontraba cerrada.

Continúa relatando, que sus mandantes contestaron negando la ausencia y ratificando su disponibilidad para trabajar mediante sendos TLC a ambos domicilios nuevamente. Transcribe telegrama laboral.

Expresa que ambas comparecieron el día 13, conforme lo notificado, y nuevamente se encontraron con la situación de la heladería cerrada y desmantelada, sin empleados, ni mercadería ni muebles. Añade, que ese día acompañaron a Claudia Belén las Srtas. Catillo María Emilia y Díaz María Laura y que sus mandantes dejaron nuevamente constancia ante la Comisaría. Asimismo, dicen que se acompañan fotos tomadas en el momento, donde se puede observar sillas apiladas, utensilios plásticos, envases de telgopor y botellas de agua en el suelo, pizarra de precios borrada y arrumbada a un costado, puerta reja cerrada y toldo bajo y su mandante Claudia Belén vistiendo uniforme laboral con las mencionadas testigos.

Arguye que como consecuencia de ello y atento a la grave injuria y mala fe de la Sra. Paz sus mandantes se dieron por despedidas enviando TCL a ambos domicilios, el día 16 de marzo de 2021 a su empleadora con el siguiente contenido: María Isabel: "Que atento a que en fecha 13 de marzo del 2021 me presente nuevamente a trabajar, a horas 10, en el local n° 22 del Shopping del Jardín ubicado en Av. Brigido Terán 250, SMT, en el que se encontraba la Heladería Vía Nicolino, en la cual me desempeñe desde el mes de septiembre de 2017 en mi puesto de encargada local, con jornada laboral de 8 horas diarias y descansando 1 día semanal, con tareas de atención al cliente, cajera, pedidos de mercadería, pago a proveedores, coordinación del trabajo de otros empleados, etc. y encontrándose en el momento cerrado dicho local, sin recibirme persona alguna, motivo por el cual no pude ingresar, sin explicación y a pesar de haberle notificado que me encontraba a su disposición, en mis TCL de fecha 11 y 12 de Marzo y siendo que esta situación ocurre por segunda vez, ya que también se me impidió el acceso al local y por lo cual solicite se me aclare situación laboral, habiendo enviado telegrama a domicilio denunciado en recibo de sueldo y el cual volviera con informe del correo argentino con "dirección inaccesible", y sin que Ud. haya aclarado mi situación laboral a la fecha y aun así intimandome falsamente a trabajar ya que no me da acceso al trabajo; me doy por despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad, por falta a los deberes de buena fe laboral, falta de provisión de tareas, impedimento al ejercicio de mi trabajo, ausencia de información sobre mi situación laboral, irregular registración laboral por no constar jornada completa ni verdadera tareas de encargada, todos los cuales constituyen grave injuria laboral, por lo que me doy por despedida en los términos del art. 245 de la LCT, e intimo a Ud. al pago en el plazo de 48 horas de: indemnización por antigüedad, preaviso, integración del mes de despido, vacaciones adeudadas, SAC proporcional, doble indemnización (Dec 39/2021- Dec 891/2020) diferencias salariales conforme verdaderas tareas y categoría laboral con jornada completa (desde hace dos años para atrás), conforme convenio y escala salarial del sindicato de pasteleros confiteros pizzeros

y alfajoreros de la república argentina y multas indemnizatorias art. 1 y 2 de la Ley 25.323. Intimo a la entrega de certificación de servicios en los términos del art. 80 de la LCT. Queda Ud. debidamente notificado”.

Claudia Belén: “Que atento a que en fecha 13 de marzo del 2021 me presente nuevamente a trabajar, a horas 10, en el local n° 22 del Shopping del Jardín ubicado en Av. Brigido Terán 250, SMT, en el que se encontraba la Heladería Vía Nicolino, en la cual me desempeñe desde el mes de enero de 2018 en mi puesto de atención al público, armando helados, con jornada laboral de 8 horas diarias y descansando 1 día semanal, y funciones de sustitución de encargada y encontrándose cerrado el local a las 13 hs del 13/3/21, sin recibirme persona alguna, motivo por el cual no pude ingresar, sin explicación y a pesar de haberle notificado que me encontraba con mi fuerza de trabajo a su disposición, en mis TCL de fecha 11 y 12 de Marzo y siendo que esta situación ocurre por segunda vez, ya que también se me impidió el acceso al trabajo en fecha 01/03/2021, día a partir del cual se encontró cerrado el local y por lo cual solicite se me aclare situación laboral, habiendo enviado telegrama a domicilio denunciado en recibo de sueldo y el cual volviera con informe del correo argentino con “dirección inaccesible”, y sin que Ud. haya aclarado mi situación laboral a la fecha y aun así intimándome falsamente a trabajar ya que no me da acceso al trabajo; me doy por despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad, por falta a los deberes de buena fe laboral, falta de provisión de tareas, impedimento al ejercicio de mi trabajo, ausencia de información sobre mi situación laboral, irregular registración laboral por no constar jornada completa ni verdaderas tareas de encargada, todos los cuales constituyen grave injuria laboral, por lo que me doy por despedida en los términos del art. 245 de la LCT, e intimo a Ud. al pago en el plazo de 48 horas de: indemnización por antigüedad, preaviso, integración del mes de despido, vacaciones adeudadas, SAC proporcional, doble indemnización (Dec 39/2021- Dec 891/2020) diferencias salariales conforme verdaderas tareas y categoría laboral con jornada completa (desde hace dos años para atrás), conforme convenio y escala salarial del sindicato de pasteleros confiteros pizzeros y alfajoreros de la república argentina y multas indemnizatorias art. 1 y 2 de la Ley 25.323. Intimo a la entrega de certificación de servicios en los términos del art. 80 de la LCT. Queda Ud. debidamente notificado”.

Afirma que sus mandantes se sintieron injuriadas en los términos del art. 246 de la LCT: por impedimento al ingreso al lugar de trabajo y a realizar sus tareas habituales, sucedido a partir del día 1 de marzo y reiterado el día 13 de marzo de 2021; por no haber aclarado su situación laboral a pesar de la intimación cursada por sus mandantes, ya que se mantenía el impedimento de ingreso y prestación de servicios sin justificación y con falsa citación a trabajar; por mala fe al haberlas intimado falsamente a trabajar y al mismo tiempo no darles acceso al trabajo; por irregular registración laboral por no constar jornada completa ni verdaderas tareas de encargada (en el caso de María Isabel).

Manifiesta que luego la ex empleadora remite carta documento alegando la incomparecencia de sus mandantes y despidiéndolas, la cual es rechazada. Transcribe telegrama laboral.

Señala que la fuerza de trabajo de sus mandantes estuvo siempre a disposición de su empleadora, que comparecieron a su trabajo encontrándose con el negocio cerrado, y en proceso de desmantelamiento. Dejando constancia de su comparecencia ante la Comisaría en cada caso.

Expresa que la Sra. María Cecilia Paz nunca abonó a sus mandantes la liquidación final, ni les entregó sus certificaciones de servicios.

En fecha 25/03/2021 cuenta que iniciaron denuncia en la Secretaria de Trabajo, habiéndose cerrado el trámite por incomparecencia de la denunciada, a pesar de haber sido citada a dos audiencias.

Alega que dentro de la jugada fraudulenta de la Sra. Paz se encuentra sus varios registros de domicilios diferentes, todo ello a los fines de evitar la recepción de comunicaciones, así 1) el domicilio del local 22 de la Av. Brigido Terán 250 (perteneciente al lugar físico de trabajo y a la heladería) continuó siendo invocado en sus cartas documentos cuando en realidad el negocio ya estaba cerrado, motivo por el cual las notificaciones a ese domicilio fueron devueltas; 2) el domicilio laboral que figura en los recibos de sueldo de Emilio Castelar y Suipacha, SMT, que resulta inexistente, motivo por el cual también fueron devueltos los TCL allí remitidos y que acreditan lo expuesto; 3) el domicilio que consigna en su DNI de Pje. Arenales 1884, B° El Bosque al cual se remitieron las denuncias de Secretaria de Trabajo y se solicita se traslade la demanda.

Sostiene que le caben en el presente caso la aplicación de los arts. 9, 10 y 11 de la LCT.

Practica la planilla de liquidación de los rubros reclamados.

Hace reserva del caso federal, cita el derecho que considera aplicable y ofrece la prueba documental.

El 14/09/2021 la letrada apoderada de la parte actora solicita se amplíe demanda Al punto IV Hechos. Así dice que la actora, Claudia belén Villafañe se desempeñó durante casi dos meses como dependiente de otra persona María Nelly Navarro, CUIT 27413462008, en otro local del mismo Shopping denominado Diverto Store, desde el 05/06/19 hasta el 31/07/19. Es decir durante el período de temporada baja para los helados, (en el cual la Sra. Paz a veces no le proveía tareas). Sostiene que dicha situación no modifica su situación en autos ya que el tiempo anterior y posterior se suman a los fines del cómputo de la antigüedad. Al tratarse de menos de dos meses de interregno (1 mes y 26 días), y modificar la antigüedad denunciada por esta parte de 3 años 2 meses y 11 días a 3 años y 17 días, siendo esta última la antigüedad que se denuncia para dicha empleada, en nada cambia a los fines de la planilla presentada, quedando dicha antigüedad en 3 años y 17 días, con idénticos cálculos.

Corrido el traslado de la demanda en el domicilio real de la accionada, por decreto del 08/11/21, habiéndose vencido el término de quince días concedido para contestar demanda, se tuvo por incontestada la demanda para la accionada María Cecilia Paz.

Mediante proveído del 29/03/22, la causa es abierta a prueba al sólo fin de su ofrecimiento.

Por decreto del 18/08/2022 se convoca a las partes a la audiencia prescripta por el art. 69 del CPL, la que, según acta digital del 09/09/2022, se tuvo por no conciliada, atento a la incomparecencia de la demandada, realizándose un diferimiento del término para producir pruebas.

Del informe del actuario del 10/02/2023, se desprende que la parte actora ofreció cinco cuadernos de pruebas: 1. Instrumental (parcialmente producida), 2. Informativa (parcialmente producida), 3. Informativa (producida), 4. Pericial Contable (sin producir) y 5. Testimonial (parcialmente producida). Por su parte, la demandada no ha aportado pruebas.

El 19/02/23 presenta alegatos la parte actora, a los que me remito por razones de brevedad. La demandada no presentó alegatos.

Por decreto del 28/02/23 se llaman los autos para sentencia, el que notificado a las partes y firme, deja la causa en estado de ser resuelta.

I - De las constancias de autos se desprende que conforme a los términos en que ha quedado trabada la litis, la demandada María Cecilia Paz no ha contestado demanda, no ha producido pruebas y no presentó alegatos.

En mérito a ello, cabe tener presente lo normado por el art. 58 del CPL que establece que ante la falta de contestación de demanda se tendrán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, salvo prueba en contrario. Además se aclara que la presunción procede siempre y cuando la parte actora acredite la existencia de la relación laboral. Es decir que como primera medida corresponde analizar si de las constancias de autos surge probada la relación laboral.

En consecuencia, las cuestiones de justificación necesaria sobre las cuales corresponde pronunciamiento, conforme el art. 214 del nuevo CPCyC, supletoria al fuero, son las siguientes: 1) Existencia de la relación laboral entre las actoras María Isabel Villafañe y Claudia Belén Villafañe con la demandada María Cecilia Paz y sus características; 2) Fecha y justificación del distracto; 3) Rubros e importes reclamados; 4) Intereses; 5) Costas procesales y 6) Regulación de honorarios. Se tratan por separado cada una de las cuestiones litigiosas.

A fin de resolver los puntos materia de debate, cabe recordar 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.

Primera cuestión:

1. Conforme lo prescribe el art. 58 del CPL, en caso de incontestación de demanda, se presumirán como ciertos los hechos invocados, y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados con aquella, salvo prueba en contrario. Para que esta presunción opere, es preciso que la parte actora demuestre el hecho principal de la relación laboral, acreditando la prestación de servicios.

Analizadas las probanzas de autos, puedo adelantar que dicha prestación de servicios de las Srtas. María Isabel y Claudia Belén Villafañe para la demandada María Cecilia Paz se encuentra suficientemente probada con la documentación aportada en autos. Así, en primer lugar, surge de la prueba documental acompañada con la demanda los recibos de haberes en los que figura como empleadora la accionada María Cecilia Paz.

A ello se suma la prueba testimonial en la que dos testigos declararon respecto de las relaciones laborales de las accionantes con la demandada.

Por lo analizado, y sin necesidad de mayor abundamiento, ante la incontestación de demanda y la prueba documental e testimonial aportada por la parte actora, corresponde tener por acreditado el vínculo de trabajo entre las partes, y hacer efectivo el apercibimiento previsto por el art. 58 del CPL. Así lo declaro.

En mérito a lo expuesto, corresponde declarar que la Srta. María Isabel Villafañe trabajó para la demandada María Cecilia Paz con fecha de ingreso el 10/09/17, estando deficientemente registrada como “dephe dependiente helados” cuando por sus tareas le correspondía la categoría de “Encargada”, y la Srta. Claudia Belen Villafañe el 05/01/18 (desempeñándose durante casi dos meses como dependiente de otra persona María Nelly Navarro, CUIT 27413462008, en otro local del mismo Shopping denominado Diverto Store, desde el 05/06/19 hasta el 31/07/19), categoría de “dependiente de mostrador”, en la jornada legal completa de la actividad conforme convenio colectivo aplicable y ley 11.544 y que percibían las sumas declaradas en la demanda y que surgen de los recibos de haberes. Así lo declaro.

Por último, en cuanto a la remuneración que les hubiera correspondido percibir, corresponde aclarar que será fijada en la pertinente planilla que integra esta sentencia, teniendo en cuenta las características de la relación laboral arriba mencionadas. Así lo declaro.

Segunda cuestión:

1. Fecha y justificación de la finalización de la relación laboral.

En la demanda, la letrada apoderada de la parte actora relata que el inicio del fin de la relación laboral fue en febrero de 2017, cuando sus mandantes tomaron conocimiento informalmente por dichos de otro empleado (que se encontraba sin registración), llamado Alan Javier Ibañez, de que la heladería cerraría, y que la empleadora les había mandado a decir a sus mandantes que no fueran a trabajar y que luego arreglarían el pago de indemnizaciones. Además cuenta que, María Cecilia Paz les había solicitado en los últimos días de febrero en el grupo de whatsapp que mantenía con los empleados, que hicieran un inventario de los bienes muebles que se encontraban en el local, a los fines de proceder a la venta de los mismos. Continúa relatando, que al sr. Ibañez le había encomendado a la empleadora desarmar el local. Menciona que entre las capturas de pantalla adjuntas se muestra una que acredita lo expresado, donde la empleadora los días 25 y 28 de febrero le dice “queremos ir dándoles algo de plata para que no les sea tan difícil. Ya vendimos algunas de las cosas”

Afirma que sus mandantes igualmente se presentaron a trabajar, ya que no tenían ninguna comunicación formal del cierre, ni específicamente desde que día sería, hasta que el día primero de marzo se encontraron con que el local se encontraba cerrado con luces apagadas y semidesmantelado. Cuenta que comparecieron a dejar asentado en la comisaría del lugar los hechos ocurridos.

Expresa que el 04 de marzo sus mandantes remitieron TCL a su empleadora en los siguientes términos: “María Isabel Villafañe atento a mi condición de encargada de su heladería “Vía Nicolino”, ubicada en el Shopping del Jardín de la Terminal de Tucumán, Local N° 22, y habiendo concurrido el día 01 de marzo de 2021 a horas 10, a realizar mis tareas habituales y habiéndome encontrado con el local cerrado, sin haberseme permitido ingresar a realizar mis tareas; solicito me otorgue tareas y aclare mi situación laboral, en el periodo de 48 hs, bajo apercibimiento de darme por despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad, por falta de otorgamiento de tareas, por violación a los principios de buena fe y de continuidad de la relación laboral. Queda Ud. debidamente notificado”.

“Claudia Belén Villafañe, atento a mi condición de empleada con tareas de atención al público en su heladería “Vía Nicolino”, ubicada en el Shopping del Jardín de la Terminal de Tucumán, Local N° 22, y habiendo concurrido el día 01 de marzo de 2021 a horas 10, a realizar mis tareas habituales y habiéndome encontrado con el local cerrado, sin haberseme permitido ingresar a realizar mis tareas; solicito me otorgue tareas y aclare mi situación laboral, en el periodo de 48 hs, bajo apercibimiento de darme por despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad, por falta de otorgamiento de tareas, por violación a los principios de buena fe y de continuidad de la relación laboral. Queda Ud. debidamente notificado”.

Dice que dichos TCL fueron enviados al domicilio laboral verdadero de la heladería donde ellas se desempeñaban, del shopping del Jardín y también al domicilio que figura en el recibo de sueldo que es el de Emilio Castelar y Suipacha, SMT, a los fines de evitar cualquier inconveniente con la

efectiva notificación.

Arguye que grande fue la sorpresa al ver que todos volvieron rechazados y más aún que en fecha 09 de marzo sus mandantes reciben carta documento de quien alega ser apoderado de su empleadora, intimándolas a trabajar bajo apercibimiento de abandono de trabajo, por inasistencia del día 01 de marzo. Agrega que el remitente tenía como domicilio el local 22 de la Av. Brigido Terán 250, es decir el domicilio verdadero de la heladería, sin embargo, el local se encontraba ya cerrado. Por lo que sostiene que la consignación de dicho domicilio fue una muestra más de mala fe por parte del empleador. Manifiesta que las respuestas enviadas por sus mandantes fueron devueltas nuevamente sin notificar atento a que la heladería se encontraba cerrada.

Continúa relatando, que sus mandantes contestaron negando la ausencia y ratificando su disponibilidad para trabajar mediante sendos TLC a ambos domicilios nuevamente. Transcribe telegrama laboral.

Manifiesta que ambas comparecieron el día 13, conforme lo notificado, y nuevamente se encontraron con la situación de la heladería cerrada y desmantelada, sin empleados, ni mercadería ni muebles. Añade, que ese día acompañaron a Claudia Belén las Srtas. María Emilia Catillo y María Laura Díaz y que sus mandantes dejaron nuevamente constancia ante la Comisaría. Asimismo, dice que se acompañan fotos tomadas en el momento, donde se puede observar sillas apiladas, utensilios plásticos, envases de telgopor y botellas de agua en el suelo, pizarra de precios borrada y arrumbada a un costado, puerta reja cerrada y toldo bajo y su mandante Claudia Belén vistiendo uniforme laboral con las mencionadas testigos.

Sostiene que como consecuencia de ello y atento a la grave injuria y mala fe de la Sra. Paz sus mandantes se dieron por despedidas enviando TCL a ambos domicilios, el día 16 de marzo de 2021 a su empleadora con el siguiente contenido: María Isabel: "Que atento a que en fecha 13 de marzo del 2021 me presente nuevamente a trabajar, a horas 10, en el local n° 22 del Shopping del Jardín ubicado en Av. Brigido Terán 250, SMT, en el que se encontraba la Heladería Vía Nicolino, en la cual me desempeñe desde el mes de septiembre de 2017 en mi puesto de encargada local, con jornada laboral de 8 horas diarias y descansando 1 día semanal, con tareas de atención al cliente, cajera, pedidos de mercadería, pago a proveedores, coordinación del trabajo de otros empleados, etc. y encontrándose en el momento cerrado dicho local, sin recibirme persona alguna, motivo por el cual no pude ingresar, sin explicación y a pesar de haberle notificado que me encontraba a su disposición, en mis TCL de fecha 11 y 12 de Marzo y siendo que esta situación ocurre por segunda vez, ya que también se me impidió el acceso al local y por lo cual solicite se me aclare situación laboral, habiendo enviado telegrama a domicilio denunciado en recibo de sueldo y el cual volviera con informe del correo argentino con "dirección inaccesible", y sin que Ud. haya aclarado mi situación laboral a la fecha y aun así intimandome falsamente a trabajar ya que no me da acceso al trabajo; me doy por despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad, por falta a los deberes de buena fe laboral, falta de provisión de tareas, impedimento al ejercicio de mi trabajo, ausencia de información sobre mi situación laboral, irregular registración laboral por no constar jornada completa ni verdadera tareas de encargada, todos los cuales constituyen grave injuria laboral, por lo que me doy por despedida en los términos del art. 245 de la LCT, e intimo a Ud. al pago en el plazo de 48 horas de: indemnización por antigüedad, preaviso, integración del mes de despido, vacaciones adeudadas, SAC proporcional, doble indemnización (Dec 39/2021- Dec 891/2020) diferencias salariales conforme verdaderas tareas y categoría laboral con jornada completa (desde hace dos años para atrás), conforme convenio y escala salarial del sindicato de pasteleros confiteros pizzeros y alfajoreros de la república argentina y multas indemnizatorias art. 1 y 2 de la Ley 25.323. Intimo a la entrega de certificación de servicios en los términos del art. 80 de la LCT. Queda Ud. debidamente notificado".

Claudia Belén: “Que atento a que en fecha 13 de marzo del 2021 me presente nuevamente a trabajar, a horas 10, en el local n° 22 del Shopping del Jardín ubicado en Av. Brigido Terán 250, SMT, en el que se encontraba la Heladería Vía Nicolino, en la cual me desempeñe desde el mes de enero de 2018 en mi puesto de atención al público, armando helados, con jornada laboral de 8 horas diarias y descansando 1 día semanal, y funciones de sustitución de encargada y encontrándose cerrado el local a las 13 hs del 13/3/21, sin recibirme persona alguna, motivo por el cual no pude ingresar, sin explicación y a pesar de haberle notificado que me encontraba con mi fuerza de trabajo a su disposición, en mis TCL de fecha 11 y 12 de Marzo y siendo que esta situación ocurre por segunda vez, ya que también se me impidió el acceso al trabajo en fecha 01/03/2021, día a partir del cual se encontró cerrado el local y por lo cual solicite se me aclare situación laboral, habiendo enviado telegrama a domicilio denunciado en recibo de sueldo y el cual volviera con informe del correo argentino con “dirección inaccesible”, y sin que Ud. haya aclarado mi situación laboral a la fecha y aun así intimándome falsamente a trabajar ya que no me da acceso al trabajo; me doy por despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad, por falta a los deberes de buena fe laboral, falta de provisión de tareas, impedimento al ejercicio de mi trabajo, ausencia de información sobre mi situación laboral, irregular registración laboral por no constar jornada completa ni verdadera tareas de encargada, todos los cuales constituyen grave injuria laboral, por lo que me doy por despedida en los términos del art. 245 de la LCT, e intimo a Ud. al pago en el plazo de 48 horas de: indemnización por antigüedad, preaviso, integración del mes de despido, vacaciones adeudadas, SAC proporcional, doble indemnización (Dec 39/2021- Dec 891/2020) diferencias salariales conforme verdaderas tareas y categoría laboral con jornada completa (desde hace dos años para atrás), conforme convenio y escala salarial del sindicato de pasteleros confiteros pizzeros y alfajoreros de la república argentina y multas indemnizatorias art. 1 y 2 de la Ley 25.323. Intimo a la entrega de certificación de servicios en los términos del art. 80 de la LCT. Queda Ud. debidamente notificado”.

Afirma que sus mandantes se sintieron injuriadas en los términos del art. 246 de la LCT: por impedimento al ingreso al lugar de trabajo y a realizar sus tareas habituales, sucedido a partir del día 1 de marzo y reiterado el día 13 de marzo de 2021; por no haber aclarado su situación laboral a pesar de la intimación cursada por sus mandantes, ya que se mantenía el impedimento de ingreso y prestación de servicios sin justificación y con falsa citación a trabajar; por mala fe al haberlas intimado falsamente a trabajar y al mismo tiempo no darles acceso al trabajo; por irregular registración laboral por no constar jornada completa ni verdaderas tareas de encargada (en el caso de María Isabel).

Manifiesta que luego la ex empleadora remite carta documento alegando la incomparecencia de sus mandantes y despidiéndolas, la cual es rechazada. Transcribe telegrama laboral.

Cabe dilucidar, en primer lugar, la fecha en que se ha producido el distracto, en virtud de encontrarnos con que las misivas enviadas por la parte actora según informe del Correo oficial del Cuaderno de prueba A2 del 26/10/2022, fueron devueltas al remitente con la observación desconocido.

La jurisprudencia tiene dicho que “Considero que no parece ajustado a derecho privar de eficacia a tal notificación en la especie, estando a las dispositivas que consagran la vigencia del domicilio denunciado hasta tanto se comunique su modificación y a la entidad de instrumento público que, sin divergencias, la jurisprudencia ha dado a la notificación mediante carta documento del Correo Oficial. Ello debido a que, quien debe soportar las consecuencias de la no recepción de una misiva, sea por ausencia de persona capaz de recibir la misma en el domicilio denunciado, o por otra causal no imputable al remitente, es quien ha consignado éste (tal cual es el caso del actor), y no quien intenta cumplir con la comunicación. Un razonamiento contrario colocaría a la administración o al remitente en la ilógica situación de que sea el destinatario quien, a su antojo, tenga la potestad de

restar eficacia al proceso de comunicación.- De allí que deba considerarse válida y eficaz la notificación dirigida a un domicilio constituido que fuera devuelta por el Correo con algún tipo de observación, como por ejemplo: “cerrado con aviso”, “domicilio desconocido”, “sin número a la vista”, etc., puesto que ello implicaría sacar conclusiones ajenas a la realidad de cómo acontecieron los hechos. En igual sentido se ha dicho que “ cuando un telegrama, correctamente enviado es devuelto por el personal distribuidor de la compañía de correos, con la atestación de ‘domicilio cerrado’, se considera que se ha cumplido el fin que persigue la pieza postal, pues la falta de entrega es imputable solo al destinatario que ha impedido la efectividad del medio empleado” (C.N. del Trabajo, Sala Xª, 25/02/1999, in re: “Jiménez Oscar c/ Editorial Atlántida”, ídem C.N. del Trabajo Sala IIIª, en la causa “Stolerman, Graciela B. c/ Ever Julio y otros”). A criterio de esta Vocalía debemos concluir que si la comunicación se envió al domicilio correcto -tal cual acontece en el caso particular- y la parte a quién se cursó la notificación no prueba la existencia de una causal que no le sea imputable a su parte, deberá considerarse como notificado del texto remitido. (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 1, en “Sierra, Víctor Horacio vs. Argañaraz y Buccino SRL s/ Cobro de pesos”, Expte. N° 1909/15, sentencia n° 170 del 30/09/2021).

Pese a la vigencia de la teoría de la responsabilidad por el medio elegido, este principio general cede frente a los distintos presupuestos, situaciones fácticas y conductas de las partes. De allí que los telegramas “rehusados” ingresan en la esfera de conocimiento de su destinatario toda vez que - si bien es cierto que no se ha interiorizado de su contenido - ello se debe a una conducta que le resulta reprochable por ser violatoria de la buena fe exigida por el artículo 63 de la LCT, ya que no es propio de un buen empleador y/o trabajador negarse a recibir, sin justificación alguna, las piezas que le cursen a sus domicilios.

La circunstancia de que el correo informe que las piezas postales fueron rechazadas, a pesar de haber sido dirigidas al domicilio correcto, no puede originarle perjuicio al remitente, ya que el incumplimiento de la carga de recibir las comunicaciones que se cursen entre las partes en su propio domicilio es responsabilidad del destinatario. Por ello la falta de entrega no implica que no deba considerarse recibida cuando la comunicación ingresó bajo la órbita de su conocimiento presunto.

“El empleador, destinatario de la comunicación, tiene una carga de diligencia con respecto a la recepción de la misma. Ello en el marco del principio de buena fe consagrado en el artículo 63 de la LCT que prevé que ambas partes están obligadas a ajustar su conducta a lo que es propio de un buen trabajador u/o empleador, no solo mientras dura la relación de trabajo sino también al extinguirla. Así, el empleador no puede negarse injustificadamente a recibir la comunicación que se le envió. Al hacerlo de esta manera por su propia voluntad y negligencia, renuncia a conocer el contenido de las comunicaciones que se le cursaban, debiendo cargar con la consecuencia negativa que tal conducta acarrea” (Cfr. Tula, Diego J., “Intercambio Telegráfico en el Contrato de Trabajo”, Eficacia de las comunicaciones, Configuración de la injuria y notificación de la extinción del Contrato de Trabajo, Rubinzal- Culzoni editores, 2017).

Aquí, corresponde aclarar, que las piezas postales efectivamente fueron realizadas en el domicilio indicado en los recibos de haberes como también al domicilio de la heladería Vía Nicolino en el shopping del jardín donde desempeñaban sus tareas las actoras.

Asimismo, surge del remitente en las cartas documento enviadas por la empleadora del 09/03/2021, el domicilio de la Av. Brigido Terán 250 local 22, es decir el domicilio de la heladería donde desempeñaban sus tareas las trabajadoras.

Por todo lo dicho, y como excepción a la teoría recepticia que impera en nuestra materia, corresponde tener por finalizada la relación laboral, por despido indirecto, el 15/03/2021 (María Isabel Villafañe) y el 16/03/2021 (Claudia Belén Villafañe). Así lo declaro.

Planteado así, se desprende que mediante telegramas remitidos el 04/03/2021 las actrices intimaron a la firma demandada a fin de que aclare su situación laboral y les otorgue tareas atento a que concurrieron a realizar sus tareas habituales y se encontraron con el local cerrado, todo ello bajo apercibimiento, en caso de silencio o negativa, de considerarse gravemente injuriadas y despedidas por exclusiva culpa de la patronal.

Luego, la empleadora el 09/03/2021 contesta intimándolas a trabajar bajo apercibimiento de abandono de trabajo, por inasistencia del día 01 de marzo.

Ante ello, sus mandantes contestaron negando la ausencia y ratificando su disponibilidad para trabajar mediante sendos TLC. Cuentan que comparecieron ambas el día 13, conforme lo notificado, encontrándose nuevamente con la situación de la heladería cerrada y desmantelada, sin empleados, ni mercadería ni muebles. Como consecuencia de ello y atento a la grave injuria y mala fe de la Sra. Paz sus mandantes se dieron por despedidas mediante epístolas remitidas el 15/03/21 (María Isabel Villafañe) y el 16/03/21 (Claudia Belén Villafañe).

En relación a la justificación de la causal de distracto, cabe recordar que el artículo 242 de la LCT permite que cualquiera de las partes de un contrato lo denuncie en caso de inobservancia -por parte de la otra- de las obligaciones resultantes de este y que configuren "injuria" que por su "gravedad" no consienta la "prosecución" de dicha relación.

A su vez, el artículo 243 establece como requisitos formales -de modo ad solemnitatem- para su eficacia que la comunicación se curse por escrito y que en el instrumento se consigne la expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato, y agregando dicho artículo que una vez invocada la causa de rescisión contractual no se la podrá modificar ni ampliar por declaración unilateral ni en el juicio posterior, imponiéndose así una suerte de "fijeza prejudicial" al acto de invocación de justa causa de rescisión.

Teniendo presente lo anterior, corresponde avocarnos a la causa de despido invocada por la parte actora en sus misivas rupturistas: silencio de la demandada ante el requerimiento efectuado de aclarar su situación laboral, brindándoles ocupación laboral efectiva.

Tiene dicho la jurisprudencia "El artículo -57 de la LCT- establece para el empleador "una carga de explicarse o contestar" frente a la intimación del trabajador, cuya omisión o incumplimiento originará una consecuencia desfavorable para el empleador; una presunción en su contra. La ley asigna valor al silencio del empleador ante la intimación del trabajador. Este deber o carga de explicarse deriva del principio de buena fe que debe presidir la celebración, ejecución y extinción del contrato de trabajo (Art. 63 LCT) (...) La falta de respuesta de la firma accionada, ajustada a los términos del Art. 57, es decir dentro de dos días hábiles de la intimación dispuesta por el trabajador (...) debe juzgarse como un obrar injurioso respecto a la esfera de derechos del trabajador, de entidad suficiente para justificar el distracto dispuesto y el desplazamiento del principio de conservación del contrato de trabajo, con las consecuencias indemnizatorias que conlleva" (Sala 4, Excma. Cámara del Trabajo en los autos "Busto Abel Emiliano -vs- Maglione S.R.L. s/ Cobro de pesos", Nro. Sent: 355, Fecha Sentencia: 22/12/2015).

Conforme la jurisprudencia y opinión unánime de la doctrina (Luis Ramírez Bosco "Manual de Despido" p.121, 124; Luis A.Rodríguez Saiach "Acoso Sexual y otras causas de despido", p.36; "El Despido", LL, p.148; J.C.Fernández Madrid, T.II; Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", p.1683),

se ha dicho que el silencio patronal y la consiguiente negación de la dación de tareas al recibir una intimación previa a que se le aclare su situación laboral, hace procedente el despido indirecto por esta causa, no sólo por imposibilitar la continuación de la relación negada, sino porque violenta también el deber de buena fe previsto en el Art. 63 LCT y el deber impuesto en el Art. 78 L.C.T., generando el derecho al cobro de rubros emergentes del despido (CNAT. Sala I, 28/5/87 "Blasckley Guillermo J. vs. Promotora Misionera S.A. -DT 1987, B.,1261 CNAT, Sala III, 29/8/86,"Roldán Ricardo E. y otros vs. Ragatky Máximo" T Y S.S. L.987, 45; CNAT Sala VII, 30/11/88, T Y S.S.1988, p.1129).

En consecuencia, por haberse configurado el silencio de la demandada al requerimiento de la parte actora de aclarar su situación laboral, brindarle ocupación efectiva, se torna operativo lo previsto en el art. 57 de la LCT acerca de la conducta observada por la demandada y que ésta fue injurianta y de tal gravedad que tornó imposible la prosecución del vínculo laboral.

Atento a ello, considero que el despido indirecto dispuesto por las trabajadoras mediante TCL del 15/03/21 y 16/03/21 resulta ajustado a derecho, puesto que no consta en autos que el demandado haya cumplido con el deber de contestar los telegramas obreros y dado tareas al dependiente en forma (Art.78 LCT), conducta injuriosa que reviste entidad suficiente para apartarse del principio de conservación del contrato de trabajo (Art. 10 LCT), haciéndose por tanto la accionada responsable por las consecuencias indemnizatorias que de ello se derive (arts. 57 y 246 LCT). Así lo declaro.

Tercera cuestión:

1. Pretende la parte actora el pago de la suma total de \$ 2.416.021,3 (pesos dos millones cuatrocientos dieciséis mil veintiuno con 03/100) siendo \$1.348.152,16 (un millón trescientos cuarenta y ocho mil ciento cincuenta y dos con 16/100) reclamados por María Isabel Villafañe y la suma de \$ 1.067.869,14 (pesos un millón sesenta y siete mil ochocientos sesenta y nueve con 14/100) reclamados por Claudia Belén Villafañe, o lo que en más o menos resulte de las probanzas de autos, con más intereses y costas, por los siguientes conceptos: indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; integración mes de despido; vacaciones proporcionales 2020; SAC proporcional; haberes 16 días de marzo; indemnización arts. 1 y 2 de la ley 25323; doble indemnización (Dec. 39/2021- Dec 891/2020) y diferencias de sueldo de febrero de 2019 a 16 de marzo de 2021.

En relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones, deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado en sentencia "Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A, de fecha 01.09.2009" al que nos adherimos en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Ello así por cuanto se ha dicho en el fallo mencionado: "El art. 14 bis, al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio: el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, y al señalar la serie de derechos y libertades que estas últimas "asegurarán al trabajador", refiere al salario, retribución o remuneración, de manera directa: retribución justa, salario mínimo vital, igual remuneración por igual tarea, participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa. También lo hace, indirectamente al mentar el descanso y vacaciones pagadas, la protección contra el despido arbitrario y la garantía de los gremios de concertar convenios colectivos

de trabajo. En lo relativo a los instrumentos internacionales de jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75 inc. 22, segundo párrafo), el salario ha ocupado plaza en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV), en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc. Arts. 6 y 7), en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (art. 5 inc. e) y en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11 inc. 1° d)".

Y que "Es indudable que "salario justo", "salario mínimo vital móvil", entre otras expresiones que ya han sido recordadas, bien puede ser juzgados, vgr. En punto a la relación adecuada entre los importes remuneratorios y las exigencias de una vida digna para el empleado y su familia, también lo es que, además de ello, el salario se proyecta con pareja intensidad a otro costado de la dignidad del trabajador. Se trata, en breve, de que es preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocida, de manera tan plena como sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley, que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo, resulta un salario, una contraprestación de este último sujeto por esta última causa. Atento a que la noción de remuneración que ha sido enunciada en manera alguna podría entenderse de alcances menores que la acuñada en el art. 1 del Convenio n° 95 sobre la protección del salario, es oportuno hacer cita de las observaciones dirigidas a la República por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, vale decir, el órgano instituido por resolución adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo en su octava reunión (1926), destinado a ejercer el control regular de la observancia por los Estados Miembros de las obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado. En efecto, a propósito del Convenio n° 95 dicha Comisión, expresa referencia al art. 103 bis. Le recordó a la Argentina el párrafo 64 del "Estudio general sobre protección del salario", de 2003, en cuanto a que el art. 1 del citado convenio, si bien "no tiene el propósito de elaborar un modelo vinculante de definición del término salario, sí tiene como objeto garantizar que las remuneraciones reales de los trabajadores, independientemente de la denominación o cálculo, serán protegidas íntegramente en virtud de la legislación nacional, respecto de las cuestiones que tratan los arts. 3 a 15 del convenio. Es necesario que la legislación nacional proteja la remuneración del trabajo, cualquiera sea la forma que adopte, de manera amplia y buena fe (Conferencia Internacional del Trabajo, 97 reunión, 2008, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19,22, y 35 de la Constitución).- Más todavía, con todo ello, el órgano Internacional en rigor, persistía o daba seguimiento a las censuras que había dirigido, en 1995, a los beneficios no remuneratorios de los decretos 1477 y 1478 de 1989 y 333 de 1993, "destinados a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia" al concluir en "la existencia de un vínculo entre los beneficios dirigidos a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia, y el trabajo realizado o el servicio prestado, en virtud de un contrato de trabajo. Estos beneficios -añadió- cualquiera sea el nombre que se le pueda dar (primas, prestaciones complementarias, etc), son elementos de la remuneración en el sentido del artículo 1 del Convenio. (CSJN, "Pérez, Anibal Raúl c/ Disco S.A", 01.09.2009)".

En conclusión, resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera plena como sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene el empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario, y dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución. Así lo declaro.

Conforme lo prescribe el artículo 214 del Nuevo Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán, supletorio, se analizará por separado cada rubro pretendido.

2.1. Indemnización por antigüedad: la parte actora tiene derecho al cobro de este concepto, según lo tratado en la primera y segunda cuestión. Así lo declaro.

2.2. Indemnización sustitutiva de preaviso: las accionantes tienen derecho al cobro de estos conceptos, según lo tratado en la primera y segunda cuestión. Así lo declaro.

2.3. Integración mes de despido: las actoras tienen derecho al cobro de estos rubros, según lo tratado en la primera y segunda cuestión, conforme la fecha de despido declarada, y por no haber constancia fehaciente de su efectivo pago por parte de la demandada. Así lo declaro.

2.4. Sueldo de Marzo de 2021; SAC 1° semestre de 2021 y vacaciones proporcionales 2020: el trabajador tiene derecho al cobro de estos conceptos, según lo tratado en la primera y segunda cuestión, y por no haber constancia fehaciente de su efectivo pago por parte de la demandada. Así lo declaro.

2.5. Indemnización art. 1 de la ley 25.323: La parte actora reclama la aplicación del art. 1 de la ley 25.323 que dispone: "Las indemnizaciones previstas por las leyes 20.744, art. 245 ó las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se tratare de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente".

Cabe tener presente que se ha establecido que: "La armónica interpretación de los artículos 7, 8, 9 y 10 de la Ley 24.013 y el artículo 1 de la Ley 25.323, exige limitar el ámbito de aplicación de éste último a los casos explícitamente descriptos en la Ley 24.013, es decir, a) cuando la falta de registro fuera total, b) cuando la falta de registración involucre una posdatación de la fecha de ingreso y, c) cuando la falta de registro implique que se hubiera consignado en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador" (Corte Suprema De Justicia Sala Laboral y Contencioso Administrativo. Sentencia: 472. Fecha de la Sentencia: 30/06/2010. "Toro José Alejandro Vs. Bayton S.A. Y Otro S/Cobro De Pesos". En igual sentido, "Segura Vilahur, Carlos Víctor vs. BBVA Banco Francés S.A. s. Cobro de Pesos", sentencia 910, de fecha 02.10.2006.).

En el caso de autos, en virtud de lo resuelto en la primera cuestión, corresponde admitir esta pretensión. Así lo declaro.

2.6. Indemnización art. 2 de la ley 25.323: Es aplicable al presente caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos "Barcellona, Eduardo José vs Textil Doss S.R.L. S/cobro de pesos" sentencia N° 335 de fecha 12/05/2012 en los que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de esta indemnización 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. Y que la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, y tal como se desprende del juego armónico de los art 128 y 149 de la LCT.

En autos, la intimación exigida -y del modo establecido por la doctrina legal antes citada- para que prospere esta indemnización, no fue efectuada por las accionantes, ya que no hay constancias de ello posteriores al TCL del despido. Por ello, no resulta procedente este rubro. Así lo declaro.

2.7. Indemnización decreto 39/2021 - decreto 891/2020: El decreto de necesidad y urgencia n° 34/2019, dictado el 13/12/2019, declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de 180 días a partir de su entrada en vigencia a los fines de atender de manera inmediata y por un plazo razonable la necesidad de detener el agravamiento de la crisis laboral. Al respecto, cabe destacar algunos aspectos trascendentes:

Su aplicación material se encuentra regulada en el art. 2, el cual dispone: "En caso de despido sin justa causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente".

Dicha duplicación comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo (art. 3). Es decir, se duplican todos los rubros indemnizatorios derivados del despido sin causa: indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido e indemnizaciones especiales de estatutos con motivo del despido sin causa.

Comprenden a todos los trabajadores que hayan iniciado su relación laboral, independientemente de la modalidad, hasta el día 13/12/2019, por lo que no incluye a los trabajadores ingresados con posterioridad a dicha fecha, ni a los trabajadores del sector público (art. 4).

Fue ampliado y prorrogado por el DNU 528/2020, publicado en el Boletín Oficial el 10/06/2020, con vigencia hasta el 07/12/2020; luego, por el DNU 961/2020, publicado en el Boletín Oficial el 30/11/2020, con vigencia hasta el 25/01/2021; y finalmente por el DNU 39/2021, publicado en el Boletín Oficial el 23/01/2021, el cual decretó una prórroga hasta el 31/12/2021 e incorporó una novedad en lo que hace a la indemnización. Refiere que, a los efectos de establecer el cálculo indemnizatorio, la referida duplicación no puede exceder, en ningún caso, la suma de \$500.000.

En la causa traída a estudio, los contratos de trabajo celebrados entre la parte actora y la demandada iniciaron el 10/09/2017 y finalizó el 15/03/2021 (Maria Isabel Villafañe) y el 05/01/2018 al 16/03/2021 (Claudia Belen Villafañe).

Por ende, al estar comprendidas las accionantes en la aplicación temporaria (prórroga por DNU n° 39/2021, publicado en el Boletín Oficial el 23/01/2021), estimo procedente la aplicación de la doble indemnización, conforme DNU 34/2019 y sus prórrogas. Así lo declaro.

2.8. Diferencias de sueldo de febrero de 2019 a 16 de marzo de 2021: teniendo en consideración que la parte actora solo efectúa un cálculo aproximado, tomando como parámetro periodo enero de 2021, con importe definitivo a determinar por pericial contable atento a lo abonado efectivamente en cada mes y a la escala salarial correspondiente en cada periodo, incumpliendo con lo normado en el art. 55 inc. 3° y 5° del CPL y atento a que no produjo prueba pericial contable a tal efecto, corresponde no admitir las diferencias salariales en tales períodos. Así lo declaro.

3. Los rubros declarados procedentes deberán calcularse teniendo en cuenta lo tratado en la primera cuestión, respecto de la fecha de ingreso, categoría profesional y jornada de trabajo de las actoras. Así lo declaro.

Cuarta cuestión:

En relación a los intereses a condenar a la demandada, estimo pertinente aplicar lo resuelto por nuestra Corte Suprema de Justicia en los autos "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. S/ Indemnizaciones" (sentencia N° 1422 del 23/12/2015), donde se dispuso: "[...] los fallos de la Suprema Corte, conociendo por vía de casación, constituyen doctrina legal vinculante, de observancia obligatoria para los tribunales inferiores dado el supuesto de identidad de configuración fáctica respecto de los periodos por los que cabe calcular los intereses moratorios. Por ello, pongo de manifiesto mi opinión personal de que el interés que debiera aplicarse para la corrección de los créditos laborales es la tasa activa cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Bco. de la Nación Argentina, tal cual lo vienen haciendo numerosos tribunales de todo el país [...].

Es por ello que la tasa de interés debe cumplir, además, una función moralizadora evitando que el deudor se vea premiado o compensado con una tasa mínima, porque implica un premio indebido a una conducta socialmente reprochable. Al tratarse de deudas reclamadas judicialmente debe existir un plus por mínimo que sea que desaliente el aumento de la litigiosidad".

En mérito a lo expuesto corresponde aplicar al presente caso la tasa activa, cartera general (préstamos), nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, desde que los rubros son debidos y hasta la fecha de su efectivo pago. Así lo declaro.

Planilla de capital e intereses:

a) Villafañe Maria Isabel

Fecha de Ingreso:10/09/2017

Fecha de Egreso:15/03/2021

Antigüedad: 3 años, 6 meses y 6 días

Categoría: encargada - CCT 473/06

Cálculo de la remuneración al distracto

Salario\$ 39.932,31

Escalafón \$ 1.197,97

Presentismo 8,33%\$ 3.326,36

Total remuneración\$ 44.456,64

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

1- Indemnización por Antigüedad

(\$ 44.456,64 x 4 años)\$ 177.826,56

2- Indemnización Sust Preaviso

(\$ 44.456,64 x 1 mes)\$ 44.456,64

3- Integración mes de despido

(\$ 44.456,64 / 31 x 16 días)\$ 22.945,36

4- Días trabajados mes de marzo de 2021

(\$ 44.456,64 / 31 x 15 días)\$ 21.511,28

5- SAC prop. 1° Sem. 2021

(\$ 44.456,64 / 360 x 75 días)\$ 9.261,80

6- Vacaciones no gozadas 2020

(\$ 44.456,64 / 25 x 14 días)\$ 24.895,72

7- Incremento indemnizacion Art 1 Ley 25323

(\$ 451.489,39 x 100%)\$ 177.826,56

8- Duplicación de las indemnizaciones DNU 39/21

(\$ 177.826,56 + \$ 44.456,64+ \$ 22.945,36)\$ 245.228,57

Total Rubro 1 a 8 en \$\$ 723.952,49

Intereses Tasa Activa al 31/03/2023116,24%\$ 841.522,38

Total Rubro 1 a 8 reexpr en \$ al 31/03/2023\$ 1.565.474,87

b) Villafañe Claudia Belén

Fecha de Ingreso:05/01/2018

Fecha de Egreso:16/03/2021

Antigüedad: 3 años, 2 meses y 12 días

Categoría: dependiente de mostrador - CCT 473/06

Cálculo de la remuneración al distracto

Salario\$ 36.324,44

Escalafón \$ 1.089,73

Presentismo 8,33%\$ 3.025,83

Total remuneración\$ 40.440,00

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

1- Indemnización por Antigüedad

(\$ 40.440,00 x 3 años)\$ 121.320,00

2- Indemnización Sust Preaviso

(\$ 40.440,00 x 1 mes)\$ 40.440,00

3- Integración mes de despido

$(\$ 40.440,00 / 31 \times 15 \text{ días})\$ 19.567,74$

4- Días trabajados mes de marzo de 2021

$(\$ 40.440,00 / 31 \times 16 \text{ días})\$ 20.872,26$

5- SAC prop. 1° Sem. 2021

$(\$ 40.440,00 / 360 \times 76 \text{ días})\$ 8.537,33$

6- Vacaciones no gozadas 2020

$(\$ 40.440,00 / 25 \times 14 \text{ días})\$ 22.646,40$

7- Incremento indemnización Art 1 Ley 25323

$(\$ 121.320,00 \times 100\%)\$ 121.320,00$

8- Duplicación de las indemnizaciones DNU 39/21

$(\$ 121.320,00 + \$ 40.440,00 + \$ 19.567,74)\$ 181.327,74$

Total Rubro 1 a 8 en \$\$ 536.031,46

Intereses Tasa Activa al 31/03/2023 116,12% \$ 622.439,73

Total Rubro 1 a 8 reexpr en \$ al 31/03/2023 \$ 1.158.471,20

RESUMEN DE LA CONDENA

a) Villafañe Maria Isabel

Total Rubro 1 a 8 reexpr en \$ al 31/03/2023 \$ 1.565.474,87

b) Villafañe Claudia Belén

Total Rubro 1 a 8 reexpr en \$ al 31/03/2023 \$ 1.158.471,20

Total Condena en \$ al 31/03/2023 \$ 2.723.946,07

Quinta cuestión:

Con relación a las costas procesales, atento al progreso parcial de la demanda y lo normado en el art. 63 del nuevo CPCyC, éstas se imponen en proporción al éxito obtenido por cada parte, de la siguiente manera: la parte demandada, por resultar parcialmente vencida, soportará sus propias

costas, más el 90% de las devengadas por las actoras, debiendo éstas cargar con el 10% de las propias. Así lo declaro.

Sexta cuestión:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 inciso "b" de la ley N° 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 condenado, el que según planilla precedente resulta al 31/03/2023 la suma de \$ 2.723.946,07 (pesos dos millones setecientos veintitrés mil novecientos cuarenta y seis con 07/100).

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los 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 María Mercedes Mijalchik (matrícula profesional 4470), por su actuación en el doble carácter por las actoras, en tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$ 590.000 (pesos quinientos noventa mil). Así lo declaro.

Por lo tratado y demás constancias de autos

Resuelvo:

I - Admitir parcialmente la demanda promovida por la Srta. María Isabel Villafañe, DNI N° 40.530.949, con domicilio en calle San Lorenzo Alt. 200, La Florida, Cruz Alta, Tucumán en contra de la Sra. María Cecilia Paz, CUIT 27-21745843-4, con domicilio en Pasaje Arenales 1884, B° El Bosque, de esta ciudad, por lo considerado. En consecuencia, se condena a ésta última al pago de la suma total de \$ 1.565.474,87 (pesos un millón quinientos sesenta y cinco mil cuatrocientos setenta y cuatro con 87/100) en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, días trabajados en el mes de marzo 2021, integración mes de despido, vacaciones no gozadas, SAC proporcional 1° semestre 2021, indemnización art. 1 de la ley 25.323 y doble indemnización Decreto 39/2021 - Decreto 891/2020. Asimismo, se absuelve a la accionada de lo reclamado en concepto de indemnización art. 2 de la ley 25.323 y diferencias de sueldo de febrero de 2019 a 16 de marzo de 2021.

II - Admitir parcialmente la demanda promovida por la Srta. Claudia Belén Villafañe, DNI N° 41.346.200, con domicilio en calle San Lorenzo Alt. 200, La Florida, Cruz Alta, Tucumán en contra de la Sra. María Cecilia Paz, CUIT 27-21745843-4, con domicilio en Pasaje Arenales 1884, B° El Bosque, de esta ciudad, por lo considerado. En consecuencia, se condena a ésta última al pago de la suma total de \$ 1.158.471,20 (pesos un millón ciento cincuenta y ocho mil cuatrocientos setenta y uno con 20/100) en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, días trabajados en el mes de marzo 2021, integración mes de despido, vacaciones no gozadas, SAC proporcional 1° semestre 2021, indemnización art. 1 de la ley 25.323 y doble indemnización Decreto 39/2021 - Decreto 891/2020. Asimismo, se absuelve a la accionada de lo reclamado en concepto de indemnización art. 2 de la ley 25.323 y diferencias de sueldo de febrero

de 2019 a 16 de marzo de 2021.

III - Costas: conforme se consideran.

IV - Regular honorarios, conforme a lo tratado, de la siguiente manera:

1) A la letrada María Mercedes Mijalchik (matrícula profesional 4470) la suma de \$ 590.000 (pesos quinientos noventa mil).

V - Practíquese y repóngase planilla fiscal en la etapa procesal oportuna (art. 13 de la ley 6.204).

Regístrese, archívese y hágase saber.

Ante mí:

Actuación firmada en fecha 04/04/2023

Certificado digital:

CN=IRAMAIN Valeria Maria Raquel, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27266389200

Certificado digital:

CN=FRASCAROLO Carlos Alberto, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20164250076

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