Expediente: **626/22**
Carátula: **LEDESMA ARTURO MIGUEL Y OTROS C/ XIUN S.A. Y OTRO S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **10/04/2025 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - TELEFONICA MOVILES ARGENTINA S.A.(MOVISTAR), -DEMANDADO
20107926853 - LEDESMA, ARTURO MIGUEL ALEJANDRO-ACTOR
20107926853 - SORIA, SERGIO ALFREDO-ACTOR
20107926853 - SORIA, NATALIA LORENA-ACTOR
20279625286 - XIUN S.A., -DEMANDADO
20107926853 - POSSE CUEZO, EDUARDO A-POR DERECHO PROPIO
20279625286 - LOPEZ DOMINGUEZ, JAVIER-POR DERECHO PROPIO
20279609183 - ISAS PEDRAZA, EXEQUIEL RAMIRO-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Juzgado del Trabajo 7° Nominación

ACTUACIONES N°: 626/22

H105025597390

JUICIO: "LEDESMA ARTURO MIGUEL Y OTROS c/ XIUN S.A. Y OTRO s/ COBRO DE PESOS". EXPTE. N° 626/22.

San Miguel de Tucumán, abril de 2025.

REFERENCIA: para dictar sentencia definitiva en este expediente caratulado "LEDESMA ARTURO MIGUEL Y OTROS c/ XIUN S.A. Y OTRO s/ COBRO DE PESOS", Expte N°626/22, que tramita por ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VIIa Nom.

ANTECEDENTES:

El 04/05/2022 (pdf 613929 y 613930) se presentó el letrado Eduardo Posse Cuezzo en carácter de apoderado de Arturo Miguel Alejandro Ledesma, DNI N°32.134.617, con domicilio en calle Yrigoyen 92 de la localidad de Tafí Viejo de esta provincia; Natalia Lorena Soria, DNI N°27.579.899, con domicilio en Pje. 20 de Junio N°252 de esta ciudad; y Sergio Alfredo Soria, DNI N°17.613.825, con domicilio en calle Lucas Córdoba N°1031 de esta ciudad, y demás condiciones personales que constan en los poderes *ad litem* adjuntados a su presentación (pdf613931). En tal carácter inició demanda en contra de las firmas Xiun SA y Telefónica Móviles Argentina SA (Movistar) por la suma total de $9.944.589 en concepto de indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido, SAC proporcional, vacaciones proporcionales no gozadas, SAC sobre vacaciones, días trabajados del mes, doble indemnización, sanción del art. 2 de la Ley N°25323, del art. 80 de la LCT y de los arts. 8, 9 y 10 de la Ley N°24013, así como en concepto de diferencias salariales desde el mes de octubre de 2019 a octubre de 2021 según planilla confeccionada para cada uno de los actores.

Al relatar los hechos, expuso que sus mandantes ingresaron a trabajar bajo la dependencia de la empresa Xiun SA cumpliendo tareas de Vendedor B en el establecimiento que comercializa los productos de Telefónica Móviles Argentina SA (Movistar). El Sr. Ledesma lo hizo el 05/03/2014, la

Sra. Natalia Soria el 04/08/2014 y el Sr. Sergio Soria el 01/11/2012.

Aseguró que, en el transcurso de la relación laboral, los actores recibieron tanto supervisión como capacitación técnica específica por parte de Movistar, y la ropa y herramientas de trabajo eran provistas por esa firma. Alegó que la supervisión personal de los trabajadores accionantes estaba a cargo de un ejecutivo zonal de la empresa Movistar que chequeaba los horarios de los locales, controlaba la apertura y cierre de los mismos, evaluaba el desempeño y eficiencia en la venta de los trabajadores como su presentación personal y uso de uniformes de Movistar. Asimismo, ese ejecutivo presenciaba el desempeño laboral y atención al público y luego realizaba un informe tanto a la empresa controlante como una devolución al personal.

Advirtió que el desempeño de los accionantes se realizó en diversos establecimientos de esta ciudad, todos de titularidad de Xiun SA y bajo la supervisión de Movistar, señalando que, al momento de la extinción de la relación laboral, los actores desarrollaban su labor en el local de calle Muñecas N°13 de esta ciudad.

Describió la jornada laboral cumplida por los actores desde el inicio del vínculo, y precisó que, a partir de la flexibilización de las restricciones sanitarias luego de la pandemia de Covid y al tiempo de la finalización de la relación, estos se desempeñaron de lunes a viernes de 9 a 18 h y los sábados de 9 a 14 h. Señaló que al momento del distracto las remuneraciones de los trabajadores eran abonadas por debajo de lo establecido en las convenciones paritarias de la actividad.

Con respecto al distracto, luego de describir y transcribir el intercambio telegráfico ocurrido entre las partes desde el 13/10/2021 -el que tengo por reproducido en honor a la síntesis- expuso que el 28/10/2021, Xiun SA despidió a los trabajadores accionantes mediante carta documento, la que también tipeó en forma textual. Luego continuó la descripción del intercambio postal sucedido hasta el 04/11/2021, argumentó sobre la arbitrariedad del despido y la solidaridad existente entre ambas empresas demandadas conforme los arts. 30 y 31 de la LCT, citando jurisprudencia que creyó conveniente en apoyo de su postura.

Finalmente confeccionó planilla de rubros reclamados y el 16/05/2022 acompañó la prueba documental en respaldo de su pretensión (pdf627672 a 627674).

Corrido traslado, el 13/10/2022 (pdf783208) se apersonó, el letrado Javier López Domínguez en representación de Xiun SA CUIT N°30-70891214-6, con domicilio en Av. Maipú N°3580, Olivos de la provincia de Buenos Aires (según denunció luego el 21/10/2022), y demás condiciones personales que obran en el instrumento de poder general para juicios y actuaciones administrativas acompañado a su presentación (pdf783206).

Efectuó una negativa general y específica, impugnando planilla y documentación en forma detallada. Opuso excepción de prescripción e hizo reserva del caso federal.

Expuso que su mandante reconoce la relación laboral que existió con los actores, pero alegó que esta estuvo debidamente registrada desde su ingreso según las fechas denunciadas en la demanda. Agregó que su poderdante dio cumplimiento con todas las obligaciones laborales a su cargo.

Argumentó que su representada ejerce el carácter de agente comercial de Telefónica Móviles de Argentina S.A. a través de una relación de larga data, comercializando en sus locales los productos y servicios que ofrece aquella y bajo su supervisión. Adujo que dentro de este marco se desempeñaron los actores como empleados bajo dependencia de su poderdante, cumpliendo tareas propias de la categoría vendedor B con una jornada parcial de 24 horas semanales cada uno. Insistió en que durante el vínculo laboral dichos horarios fueron normalmente rotativos, con turnos

asignados de 4 horas diarias que eran de 9:00 a 13:00 horas, o bien, de 17:00 a 21:00, prestando servicios de lunes a viernes y sábados por la mañana, un turno por día cada trabajador. Explicó que la rotación se verificaba con el resto del personal que se desempeñaba en cada local de su mandante y era organizada o distribuida cada 6 meses aproximadamente. Advirtió que los horarios de trabajo fueron ajustados con posterioridad al inicio de la pandemia y reconoció que en algunos breves períodos los actores realizaron tareas en la modalidad home office, pero destacó que siempre se mantuvo la asignación de jornada de 4 horas diarias.

Explicó que la relación laboral se desarrolló con normalidad hasta que en el mes de octubre de 2021 la empresa codemandada exigió a su mandante el cierre de los locales habilitados a su nombre por cuestiones de costos comerciales y políticas propias cuyos detalles desconoce, razón por la cual su parte se vio obligada a comunicar a los trabajadores tal situación, mediante cartas documento del 14/10/2021, cuyo contenido transcribió textualmente. Al respecto, destacó que jamás se tuvo la intención de despedir a los trabajadores, y la situación puede considerarse como de fuerza mayor o de necesidad, ya que al depender de la autorización de Telefónica Móviles de Argentina SA para poder funcionar en los locales físicos, su mandante no tenía libre disponibilidad de los mismos ni podía continuar con actividad presencial en contra de lo dispuesto por aquella.

Alegó que el 25/10/2021 se hizo presente el Sr. Marcelo Lanzarotti, apoderado de su mandante, con el objeto de concretar la entrega de material a los actores a fines de que puedan cumplir con sus obligaciones laborales desde sus domicilios (entrega que incluía equipos, móviles, auriculares y hasta el ofrecimiento de asumir el costo de internet, según acotó) pero estos se negaron a recibir dichos instrumentos manifestando que habían sido asesorados por el gremio de la actividad y sus abogados y que no permitirían el cierre y entrega del local. En ese sentido, puso en conocimiento que Xiun SA se vió obligada a acelerar la entrega del local que alquilaba en calle Muñecas N° 13 abonando las penalidades propias del contrato de alquiler, razón por la cual urgía desocupar dicho inmueble y cumplir con su entrega al propietario para evitar mayores costos. Adujo que tal entrega había sido pactada para el día 26/10/2021. Advirtió que el mismo 25/10/2021 los actores decidieron tomar el local junto a un grupo de sindicalistas, impidiendo bajo violencia y amenazas el ingreso al mismo por parte del citado apoderado de la empresa y, su desocupación y entrega oportuna. Aseguró que esta situación fue debidamente constatada mediante acta notarial del 26/10/2021 labrada por el escribano Daniel Eduardo Pappalardo.

Continuó su relato, diciendo que el 26/10/2021 los actores remitieron un telegrama colacionado en el que invocaban que no se les brindaron los medios para el cumplimiento de sus tareas de forma remota, e intimaban a aclarar su situación laboral y a “abstenerse de retirar del local elementos de comercialización”, lo que calificó como un abuso de derecho. Explicó que como consecuencia de ello, su mandante comunicó su despido con justa causa mediante carta documento del 28/10/2021.

Por último, puso de resalto que su representada no tuvo ninguna citación ni intervención en las actuaciones ante Secretaría de Trabajo que se adjuntan a la demanda, negando su autenticidad.

Mediante proveído del 31/10/2022 se tuvo incontestada la demanda por parte de Telefónica Móviles Argentina SA.

El 21/11/2022 el letrado López Domínguez adjuntó la documentación en defensa de la posición de su representada (pdf827239 y 827240).

El 25/04/2023 se abrió la causa a prueba al solo fin de su ofrecimiento.

Citadas las partes a la audiencia prescripta por el art. 69 del CPL, comparecieron los letrados apoderados de ambas partes. Se tuvo por intentado el acto conciliatorio, por fracasada la audiencia

y se suspendió el inicio del plazo de producción de la prueba hasta el día posterior al de la notificación de los proveídos de admisibilidad en cada uno de los cuadernos de prueba ofrecidos, según se dejó constancia en registro de video del 19/10/2023.

El 06/11/2023 los actores realizaron el reconocimiento de documentación en virtud de lo dispuesto por el art. 88 inc. 3 CPL.

El 14/02/2024 se apersonó el letrado Ezequiel Ramiro Isas Pedraza en carácter de coapoderado de Xiun SA invocando como fundamento de su representación el instrumento de poder presentado oportunamente por el letrado López Domínguez.

Concluido el período probatorio, el 04/10/2024 Secretaría Actuaria informó a tenor de lo dispuesto por el art. 101 del CPL. La parte actora ofreció cuatro cuadernos de prueba: A1) Instrumental: producida. A2) Informativa: producida. A3) Testimonial: parcialmente producida. A4) Testimonial: parcialmente producida. Por su parte, la demandada también ofreció cuatro: D1) Instrumental - Reconocimiento: producida. D2) Informativa: parcialmente producida. D3) Testimonial: sin producir. D4) Testimonial: sin producir.

El 09/10/2024 presentó su alegato la parte actora, y el 14/10/2024 lo hizo la demandada Xiun SA.

Convocadas las partes a la audiencia prevista por el art. 42 del CPL, compareció únicamente el letrado Posse Cuezzo, dejándose constancia de tal situación por nota actuarial del 12/12/2024, y finalmente, en mérito a ese informe, el 17/12/2024 ordené que la causa pase a despacho para resolver sentencia definitiva, el que notificado y firma deja la causa en estado de ser resuelta.

ANÁLISIS, FUNDAMENTOS Y CONSIDERACIONES:

Teniendo en cuenta los términos de la demanda y su contestación por parte de Xiun SA, y siendo que Telefónica Móviles Argentina SA no contestó demanda, resultan hechos reconocidos tácita o expresamente por las partes y, por ende, exentos de prueba, los siguientes: 1) La relación laboral entre los actores y la firma Xiun SA, y las fechas de ingreso denunciadas en la demanda respecto de cada uno de aquellos. 2) La vinculación comercial entre las firmas demandadas. 3) El desempeño de los actores en locales de titularidad de Xiun SA como vendedores de los productos de marca Movistar con la categoría Vendedor B del CCT N°130/75. 4) Los distintos lugares de desarrollo de sus tareas descriptos en el escrito de demanda y el local de calle Muñecas N°13 de esta ciudad, como el ámbito de desempeño de los accionantes al momento de extinguirse la relación laboral. 5) La finalización de la relación laboral con Xiun SA por despido directo mediante carta documento del 28/10/2021.

Con relación al intercambio telegráfico acompañado por la demandada, lo tengo por reconocido por los accionantes dada la ausencia de una negativa categórica en su presentación del 06/11/2023 (cf. art. 88 inc. 3 CPL).

En su mérito, resultan cuestiones de justificación necesaria sobre las que esta sentenciante deberá expedirse (art. 214 inc. 5 del CPCC, supletorio) las siguientes: 1) Extremos de la relación laboral: extensión de la jornada laboral y calificación jurídica, remuneración percibida y devengada. 2) El despido y su justificación. Fecha de egreso. 3) Extensión de la responsabilidad a Telefónica Móviles Argentina SA (Movistar). 4) Procedencia de los rubros reclamados. Planteo de prescripción respecto de las diferencias salariales. Intereses. Planilla de condena, costas y honorarios.

Para la resolución de los puntos de conflicto serán de aplicación las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo N°20744 (en adelante LCT), y en lo que fuere pertinente el CCT N°130/75. Así lo declaro.

Debo también advertir que me adentraré en el análisis de las pruebas producidas de acuerdo a los principios de sana crítica y lo previsto en los arts. 126, 127, 127 y 136 y ccdtes. del CPCC supletorio al fuero, puntualizando que en virtud del principio de relevancia puede el sentenciante omitir el análisis de aquellas pruebas que resulten inconducentes para la dilucidación de las cuestiones controvertidas.

PRIMERA CUESTION

Extremos de la relación laboral

Extensión de la jornada laboral y su calificación jurídica

1.Los actores señalaron que, cuando ingresaron a trabajar, en todos los casos, la jornada laboral se cumplía de lunes a viernes de 9 a 13 h y de 17 a 21 h, mientras que los sábados era de 9:30 a 13:30 h, totalizando 44 horas semanales, pero advirtieron que dichos horarios se modificaron en una primera etapa durante la pandemia de Covid, y luego, a medida que las restricciones se fueron flexibilizando, cumplían funciones de lunes a viernes de 9:00 a 18 h y los sábados de 9:00 a 14:00 h, lo que se mantuvo al momento de la extinción de la relación laboral. La demandada, en cambio, expuso que los actores se desempeñaron con una jornada parcial de 24 horas semanales cada uno, en horarios rotativos con turnos asignados de 4 horas diarias que eran de 9:00 a 13:00 h, o bien, de 17:00 a 21:00 h, prestando servicios de lunes a viernes y sábados por la mañana, un turno por día cada trabajador. Explicó que la rotación se verificaba con el resto del personal que se desempeñaba en cada local de su mandante y era organizada o distribuida cada 6 meses aproximadamente. Reconoció que los horarios de trabajo fueron ajustados con posterioridad al inicio de la pandemia, pero insistió en que se mantuvo siempre la asignación de 4 horas diarias.

2. Circunscriptas las posiciones de las partes, resulta ineludible advertir que, pese a lo manifestado por los actores en cuanto a la extensión de su jornada laboral y el desempeño en horas suplementarias (pues de la descripción de la jornada cumplida al final de la relación laboral se interpreta una extensión de 50 horas semanales), no incluyen las horas extras en el marco de su pretensión de diferencias salariales. En efecto, al confeccionar planilla únicamente informan como devengado un monto global, sin cuantificar detalladamente las horas que consideran suplementarias. Esta circunstancia, me conduce a entender que la cuestión a resolver reside básicamente en definir si la jornada desempeñada por aquellos puede calificarse jurídicamente como jornada completa, pues la existencia de horas extras es un mero conflicto aparente, dado que no obra en el objeto de sus pretensiones y su tratamiento no resulta de utilidad.

3. Establecida la cuestión traída a estudio, al respecto corresponde tener en consideración en primer lugar, que legalmente la jornada completa se presume y la reducida se considera excepción y esta reducción solo puede ser establecida por las disposiciones legales que reglamenten la materia, por estipulación particular del contrato de trabajo o de los convenios colectivos de trabajo y debe ser acreditada por el empleador en forma fehaciente, dada su excepcionalidad (art. 198 LCT. Corte Suprema de Justicia- Sala laboral y contencioso administrativo “Navarro Félix Luis vs. Gepner Martin Leonardo s/ Cobro de pesos” Sent. N° 760 del 07/09/2012).

El CCT 130/75 no contiene una previsión expresa en tal sentido, por lo que resultan aplicables la reglas de la Ley N°11554 que en su art. 1 prevé que la duración del trabajonopodrá exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Sobre esta base, el trabajador que cumple esa carga horaria se halla vinculado por un contrato a tiempo completo y tiene derecho a percibir el total de la remuneración prevista en la escala salarial aplicable para la categoría profesional que revista. Asimismo, según las prescripciones del art. 92 ter, existe contrato a tiempo parcial cuando el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la

semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad, que en este caso equivale a 32 horas semanales, por lo que para entender que un trabajador cumple una jornada a tiempo parcial, tiene que trabajar por debajo de las 32 horas semanales.

4. Entre la prueba documental, la demandada aportó recibos de haberes extendidos a los actores en concepto de liquidación final octubre 2021 (los que fueron desconocidos por los actores por no contener su firma), y por los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2019 en los que se referencia que se trata de trabajadores media jornada con la expresión inserta en el casillero de tarea desempeñada: “VEND MJOR”. Asimismo, en la certificación de servicios y remuneraciones extendida por la demandada a cada uno de los actores en la columna referida a la modalidad de contratación se utiliza el código *“001”* que según las referencias al margen izquierdo inferior significan *“A tiempo parcial: indeterminado/permanente”*.

Luego, se produjo prueba testimonial a instancias del ofrecimiento de la parte actora.

El 21/03/2024 declararon el Sr. Mario Neirot y Mario Pablo Tarulli en el CPA N°3. Neirot declaró estar en la Comisión Directiva del sindicato de los empleados de comercio y ser actualmente secretario gremial con carácter de director gremial desde el año 2004 aproximadamente. A la pregunta n°5 sobre la jornada laboral que cumplían los actores dijo no saberla y simplemente deslizó que ellos hacían el control de cierre y cuando lo hacían estaban los actores, agregando que la jornada de los empleados de comercio es de 8 horas. Tarulli, por su parte, denunció ser inspector gremial y empleado de SEOC y ante la misma pregunta n°5 realizada al anterior testigo, dijo que los actores trabajaban todo el día, que los ubicaba de vista como a todos los empleados que trabajan en el comercio y que ellos (se infiere los empleados del sindicato) pasaban a la hora que abrían y cuando cerraban, pero tampoco precisó en qué días lo hacían ni el horario.

Luego, el 30/05/2024, en el CPA N°4 declararon los Sres. María Luciana Gómez, Carina Alejandra Pereira y Liliana Galdys Soria. La Sra. Gomez manifestó haber sido compañera de los actores en la misma empresa, esto es, en Xiun SA, y haber tenido los mismos horarios de trabajo con los siguientes términos: “*de 9 a 13 y de 17 a 21 h, y los días sábado era intercalado, a veces nos tocaba a la mañana y a veces a la tarde*”, todo ello en respuesta a las preguntas n°2 y 3 del cuestionario propuesto referidas a cómo es que conoce a los actores y si tenían los mismos horarios laborales. A la pregunta n°4, sobre si conocía la cantidad de horas semanales trabajadas por los actores, manifestó que era de 8 horas diarias de lunes a viernes y media día el sábado. Al ser consultada a tenor de la pregunta n°5 sobre si la remuneración de los actores era abonada conforme las escalas convencionales, respondió en forma negativa alegando que trabajaban ocho horas, pero les pagaban solo cuatro. Cuando se le preguntó, a instancias de la pregunta n°6, por los horarios en que se desempeñaron los actores durante las restricciones sanitarias de la pandemia de Covid, explicó que no los conocía porque ella dejó de laborar mucho antes de la pandemia, asegurando que quedó desvinculada en el año 2018. Al ser interrogada a tenor de la pregunta n°7 sobre de parte de quién recibían instrucciones los actores, expresó que de Movistar, agregando que tenían un supervisor de ventas que les decía que tenían que hacer, aunque no recordaba el nombre. Seguidamente, el letrado Posse Cuezzo le pidió que aclare esta última respuesta, es decir, qué vuelva a repetir de quién recibían instrucciones los actores, y la testigo adujo: *“De Xiun que era Movistar”*. El letrado Isas Pedraza también peticionó aclaratorias a la testigo. Por un lado, le consultó respecto de su respuesta a la pregunta n°2, sobre su fecha de ingreso y las tareas que cumplía bajo la dependencia de Xiun SA, y la Sra. Gomez expresó que ingresó a laborar en el año 2015, deslizando que si no recordaba mal fue exactamente el 17 de abril de ese año, agregando que era vendedora, vendía al público según argumentó. Por último, el mismo letrado le pidió que aclare su respuesta a la pregunta n°7 e indique si las condiciones laborales que manifestó en su respuesta se mantuvieron después del 2018, es decir, después de que ella fue desvinculada, a lo que la testigo

adujo que no tenía idea.

En ese mismo acto, el letrado Isas Pedraza tachó a la testigo bajo el fundamento de que faltó a la verdad cuando se refirió tanto a su jornada laboral como a la de los actores, y apuntó a la improcedencia de su calidad de testigo en orden a sus respuestas ante las preguntas n°6 y 7 y sus aclaratorias. Corrido traslado, contestó el letrado Posse Cuezzo, quien se opuso a la tacha interpuesta alegando que la testigo respondió por las condiciones laborales de cuando ella laboró y fue compañera de los actores.

Seguidamente, declaró la Sra. Pereira, quien manifestó conocer a los actores, aunque acotó que más a Natalia y Sergio Soria, pues respecto del Sr. Ledesma expuso que ni siquiera recordaba su aspecto físico. Sostuvo que era clienta del local donde laboraban los actores (pregunta n°2). A instancias de la pregunta n°3, afirmó que los actores trabajaban mañana y tarde, aclarando que ella era más clienta de Natalia porque siempre le compraba vidrios templados y otro tipo de accesorios, argumentando que si ella pasaba a la mañana, Natalia estaba, y si lo hacía a la tarde también, agregando que siempre en horario comercial. A la pregunta n°4 reiteró que recordaba que los actores estaban de lunes a viernes en horario comercial y el sábado desde la mañana hasta las dos de la tarde. A la pregunta n°5, sobre cómo era la remuneración de los actores manifestó desconocer ese extremo. A la 6, recordó que cuando comenzó la cuarentena comenzaron a trabajar desde su casa, y cuando se pudo volver al trabajo lo hicieron de nuevo desde el local, aunque dijo no recordar en qué fecha exactamente ocurrió ello. A la pregunta n°7, adujo que para ella, al ser clienta, y refiriéndose especialmente a Natalia Soria, esta trabajaba para Movistar, agregando *"después surge el tema que la empresa era Xiun SA"*. El letrado Isas Pedraza le pidió a la testigo que aclare su respuesta a las preguntas n°1 y 2 y teniendo en cuenta su profesión (pues dijo ante las generales de la ley que era peluquera) aclare qué tipo de relación mantenía con Natalia y Sergio Soria, a lo que la Sra. Pereira insistió en que era clienta del local y generalmente tenía más afinidad con la primera para su atención, mientras que a Sergio lo veía como su compañero simplemente. Además le pidió que aclare con qué periodicidad concurrió al local de Xiun SA y en esos casos con quién interactuaba, a lo que la testigo declaró que iba cada vez que necesitaba un vidrio, una funda, accesorios, y arguyó que no podía manifestar con qué periodicidad lo hacía. Agregó que ella iba y la buscaba a Natalia directamente, y aclaró que también cuando iba al centro (por otros motivos según se infiere de su relato) la veía trabajar.

Contra las expresiones de la testigo Pereira, el letrado Isas Pedraza articuló tacha solicitando se desestime íntegramente su testimonio, bajo el fundamento de que la deponente es ambigua e imprecisa al declarar sobre los horarios en los que se desempeñaban los actores, y alegó que la asiduidad de la que habla no es común teniendo en cuenta los productos que vendía el local de la demandada. Concluyó que la declaración es totalmente inconducente para la resolución de las cuestiones debatidas en autos. Corrido traslado, el letrado Posse Cuezzo se opuso.

Finalmente, declaró la Sra. Gladys Liliana Soria, quien reconoció ser hermana de una de las actoras, la Sra. Natalia Soria. Aseveró conocer a los tres actores dado que trabajaban con ella en Xiun SA (respuesta a la pregunta n°2). A la pregunta n°3 sostuvo que los actores trabajaban de lunes a viernes en horario cortado, de 9 a 13 h y de 17 a 21 h, y los sábados medio día. Explicó que sabía ello porque ella era la encargada de los horarios, y la supervisora hasta el día en que se fue. A la pregunta n°4 sobre la cantidad de horas laboradas semanalmente por los accionantes, explicó que eran 8 horas por día, salvo los sábados que eran 4, totalizando 44 horas semanales aproximadamente. Frente a la pregunta n°5 afirmó que si bien trabajaban 8 horas cobraban media jornada y adujo que lo sabía porque precisamente era ella quien recibía hasta los recibos -valga la redundancia- que tenían que firmar los actores. Aclaró que le mandaban un día antes las planillas con todo lo que se depositaba y lo que se pagaba sin registración ("en negro" según expresó

literalmente) si había alguna diferencia. A la pregunta n°6 dijo desconocer si los horarios de labor descriptos se mantuvieron durante la pandemia, porque ella estuvo laborando hasta finales de 2018. En ocasión de la pregunta n°7 manifestó que los actores al ser vendedores recibían órdenes tanto de Xiun SA como de Movistar. Explicó que en Movistar había ejecutivos de venta que también le controlaban los horarios de entrada a los actores, así como la hora a la que cerraban el local, si vendían los productos que tenían que vender, iban y les ordenaban que cambien un modelo por otro, si hacían vidriera le indicaban que la desarmen y la rehagan según la forma que ellos querían, entre otras acciones que describió a modo ejemplificativo.

El letrado Isas Pedraza pidió a la Sra. Pereira que aclare su respuesta a la pregunta n°2 e indique cuál fue su fecha de ingreso a Xiun SA, y contestó que noviembre de 2012, pues es la fecha en la que ellos (en referencia a Movistar según se infiere) llegaron a Xiun SA, concluyendo que los absorbieron. Le pidió también que aclare la pregunta n°6 y explique los motivos de su desvinculación de la empresa y aseveró que como ella era la que manejaba todo, su jefa ya le había dicho que iban a venir a hablar con ella para hacer unos arreglos por la empresa no estaba bien. Ello hasta que fue el presidente de la empresa y le manifestó que iban a sacar gente, por lo que ella decidió hacer un arreglo que le convenga a ella, el cual era una indemnización bajo la condición de que le mandasen un telegrama para que pudiera cobrar el fondo de desempleo. Por último, le pidió que aclare su respuesta a las preguntas n°3, 4 y 5 y diga si las condiciones laborales que relata se mantuvieron con posterioridad al 2018, esto es, luego de su desvinculación, a lo que ella arguyó que siempre salía a la calle y veía que estaban todavía, pero adujo que no podía contestar si se mantuvieron esas condiciones porque ya no estaba allí.

Culminado el testimonio de la Sra. Soria, el letrado Isas Pedraza interpuso tacha en la persona del testigo con fundamento en que es hermana de uno de los accionantes, alegando que sin perjuicio de que el Código Procesal Civil y Comercial de esta provincia ha eliminado este tipo de impedimentos, los dichos de la testigo son tendenciosos. Por otro lado, con relación a las respuestas ofrecidas por la declarante, argumentó que faltó a la verdad, pues los actores estaban bajo el régimen de jornada parcial. Insistió en que sus expresiones son imprecisas o ambiguas y que la testigo no puedo tener conocimiento de los hechos después del año 2018. Corrido traslado, el letrado apoderado de la parte actora, se opuso a la petición del letrado de la parte accionada bajo el argumento de que la vinculación parental de la testigo no es óbice dado que tiene un pleno conocimiento de los hechos en su carácter de supervisora.

Al respecto de las tachas articuladas por el letrado Isas respecto de cada uno de los testigos que depusieron a instancias del ofrecimiento probatorio en el CPA N°4, considero que deben ser rechazadas. En primer lugar, la tacha interpuesta contra la persona de la Sra. Soria no es admisible, pues como bien reconoce el propio letrado incidentista la vinculación parental no es un impedimento actualmente para desechar el testimonio de una persona, sobre todo atendiendo al carácter de compañera y supervisora que desarrollaba en el ámbito de la empresa accionada, extremo que no fue negado incluso por esta última. Por lo demás, en cuanto a la tacha en los dichos de esta testigo y los de las Sras Gómez y Pereira, observo que la impugnación va dirigida a la idoneidad de sus palabras, lo que en definitiva constituye un ataque a la declaración misma, cuya valoración y apreciación solo le corresponde a esta sentenciante, a través de la sana crítica para establecer su fuerza probatoria, comparando y relacionando cada uno de ellos con el resto del plexo probatorio, para arribar al resultado de correspondencia que en su conjunto, debo atribuirles con respecto a la versión fáctica suministrada por las partes. A mayor abundamiento, es necesario tener en consideración que, en el caso de las testigos Gomez y Soria especialmente, su carácter de empleadas de la firma accionada las convierte en testigos necesarias pues tuvieron participación directa en los hechos que manifiestan haber percibido y no existe prueba alguna que me permita

vislumbrar una contradicción en sus declaraciones o dudar de su veracidad, dado que incluso el incidentista no instó la producción de prueba alguna en esa dirección teniendo en cuenta que no se produjo finalmente la prueba de informes solicitada a AFIP. En consecuencia, no hay nada en su declaración que me haga presumir la falta de imparcialidad en sus relatos o que me conduzca a prescindir de sus testimonios *prima facie*, sin perjuicio de la valoración y lo que sus palabras puedan acreditar en la presente causa.

4. Analizada la prueba rendida, considero que la parte accionada no ha logrado acreditar en modo alguno que la parte actora cumplía una jornada laboral parcial, pues los recibos de haberes y las certificaciones previstas por el art. 80 de la LCT, son documentos elaborados unilateralmente por la parte empleadora en los que no tuvo intervención ninguno de los trabajadores accionantes. Además, entre los testimonios antes descriptos, la declaración de la Sra. Gladys Liliana Soria, en su carácter de supervisora de los actores, resulta suficiente para tener por acreditado que ellos se desempeñaron al menos hasta el año 2018 en una jornada superior a los 2/3 de la jornada habitual para los trabajadores comprendidos en el CCT N°130/75. Como colorario de ello, aún cuando sus manifestaciones revelan únicamente hechos ocurridos con anterioridad a la desvinculación de los actores y cierre del local comercial, la demandada no ha logrado aportar elemento probatorio alguno que permita derribar las presunciones legales que asisten a aquellos los trabajadores respecto del cumplimiento de una jornada completa de labor, pues no hay prueba alguna de que la jornada que la testigo Soria manifestó que desarrollaban los accionantes se haya reducido luego del año 2018 y hacia el final de la relación.

En consecuencia, es justo tener por cierto que los actores se desempeñaron durante toda la vinculación laboral con Xiun SA en el marco de una jornada completa de labor. Así lo declaro.

Remuneración percibida y devengada

Según la planilla de diferencias salariales elaborada por los actores en el escrito inicial, la remuneración percibida por el Sr. Arturo Ledesma en octubre de 2021 ascendía a $34.000, la de la Sra. Natalia Soria a $34.759,89 y la del Sr. Sergio Soria era de $34.500. La demandada, se limitó a negar que haya existido registro parcial de la remuneración e incumplimiento salarial alguno, y ni siquiera negó expresamente cada uno de los montos denunciados como percibidos por los actores.

Ante la orfandad probatoria al respecto, atento al desconocimiento por parte de los accionantes de los recibos de haberes de liquidación final acompañados por Xiun SA, tengo por ciertas las sumas denunciadas como percibidas por aquellos en el escrito de demanda. Así lo declaro.

Respecto de la remuneración devengada, atento lo resuelto precedentemente con relación a la jornada laboral cumplida por los accionantes y teniendo en cuenta las escalas salariales publicadas por la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (cf. https://www.faecys.org.ar/general-mayo-2021-a-abril-2022/) -ante la orfandad probatoria en este aspecto y la ausencia de publicación oficial de las escalas vigentes para ese período- la remuneración devengada en todos los casos ascendía a un básico de $68.053,76 más los adicionales previstos convencionalmente. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTION

El despido y su justificación. Fecha de egreso

1. No es una cuestión controvertida entre las partes que la relación con Xiun SA culminó en el caso de los tres actores por despido directo mediante carta documento del 28/10/2021 en la que se expresó del siguiente modo en todos los casos: *"Atento a la gravedad de los hechos y antecedentes que referimos ya podemos dar por definitivamente confirmados, es que tomamos la decisión indeclinable de*

notificarlo de su despido con justa causa a partir del día 28 de octubre de 2021, por lo que le solicitamos se abstenga a retomar tarea alguna. Como es de su conocimiento el establecimiento donde ud prestaba tareas cerró sus puertas definitivamente. Tal situación tiene sustento fáctico en la obligación de cierres de establecimientos determinada por parte de Telefónica Móviles Argentina SA (Movistar), quien ejerció presiones constantes a esta parte y determinó bajo aplicación de penalizaciones que se deben cerrar locales comerciales. Si bien hemos agotados todas las instancias de negociación con Telefónica Móviles Argentina SA (Movistar) para impedir este tipo de operaciones fue en vano. Por ello, y ante la buena fe con que pretendimos actuar, en pos de mantener las fuentes laborales de nuestros trabajadores, se les ofreció continuar sus labores desde su hogar, entregándoseles las correspondientes herramientas de trabajo. Sorprendentemente, Ud. tomó una actitud extorsiva y amenazadora, en la cual alegaba que llamarían al sindicato SEOC para irrumpir y posteriormente tomar el local. Sus palabras no solo quedaron en intimaciones, sino que el día 25 de octubre de 2021, junto con la entidad gremial SEOC y compañeros tomaron las instalaciones del local sito en Muñecas 13, encontrándose dentro del mismo por tres días sin permitirnos ingresar. De esta manera han privado a esta parte de disponer libremente de sus bienes y propiedad privada, vulnerando nuestros derechos, con una actitud matonista, pendenciera y vándala, que esta parte no va a permitir. Asimismo, se le hace saber, que se han tomado las medidas correspondientes en el área penal, por vulnerar nuestros derechos de libre disposición de los bienes. Como se expone el vinculo entre las partes es insostenible e intolerable por lo que no nos deja otra alternativa de tomar la presente decisión de romper el vínculo laboral que nos unía. Huelga hacer más referencias al daño enorme que nos ocasiona tanto a la productividad diarias de la firma, generando ello un abuso de confianza puesta en usted y el obrar con buena fe que se le debe exigir. Liquidación final y certificados en el término de ley."

Atento a la orfandad probatoria con respecto a la fecha exacta en que esa misiva fue notificada, al no estar cuestionada su recepción por los trabajadores accionantes, por aplicación de la excepción a la teoría recepticia de las comunicaciones, tendré por cierto que la notificación del despido se perfeccionó en la misma fecha de su envío conforme el sello postal impreso, esto es el 28/10/2021 (cf. CAT, Sala 4, "Salvatierra Mercedes del Valle vs. Sequeira Héctor Fernando s/cobro de pesos, Sent N° 24 del 14/03/2019; Sala 5, "González, Gonzalo Miguel vs. Servicios Agroindustriales del NOA SRL", Sent. n° 270 del 25/07/2016, entre otras). Así lo declaro.

2. Circunscripto lo anterior, resta determinar si la decisión de Xiun SA fue justificada o no a la luz de lo dispuesto por la normativa laboral.

En este sentido, cabe recordar que el artículo 242 de la LCT permite que cualquiera de las partes de un contrato de trabajo 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 consientan la prosecución de dicha relación.

Por su parte, la jurisprudencia es coincidente en sostener que el juzgador al valorar la injuria debe tener en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad y que el hecho que se constituye en causa del despido debe revestir una magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del empleo al que hace referencia el art. 10 de la ley de contrato de trabajo (cfr. Cámara del Trabajo, Concepción, Sala 2, "Avila Angel Miguel vs. Martin Isaac y Sleiman Rosa M. S.H. y otros s/ cobro de pesos", sent. n° 12 del 15/02/2017).

Asimismo, del citado artículo 242 surge que la valoración de la gravedad de la causal de despido debe ser efectuada por el juez, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resultan del contrato de trabajo en cuestión, como así también las modalidades y circunstancias personales de cada caso (cfr. CSJT, "Ruiz, Lucia Angela vs. Instituto del Riñon y Diálisis del Sur y/o Moreno, Héctor Antonio s/ Despido", sent. n° 579 del 17/08/2010).

Además, se ha definido la injuria, como un acto u omisión contrario a derecho que importa una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesiona el vínculo laboral. Asimismo, autorizada doctrina tiene dicho que tres son los presupuestos de hecho que deben concurrir para considerar que se ha producido una injuria laboral: 1) un comportamiento antijurídico, manifestado como incumplimiento de una obligación expresa o implícitamente impuesta

por la naturaleza del vínculo laboral a la parte a la que se dirija el reproche; 2) la imputabilidad de tal inobservancia a la parte que se considere incumplidora; 3) la afectación de la relación de trabajo. (cfr. Ackerman, Mario E. "Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria". Procedimiento Laboral III. Rubinzal- Culzoni Editores, Año 2008 / Tomo N° 1 / pág. 87/96).

Sobre el particular, la Excma. Corte Suprema de Justicia de la provincia ha expresado también que "las partes vinculadas por una relación de carácter laboral asumen una serie de obligaciones, cuya violación configura un ilícito contractual en la medida en que tal conducta no se ajusta al comportamiento requerido por el contrato de trabajo. Empero, estas violaciones no siempre legitiman sin más el ejercicio de las facultades resolutorias; en esta materia, la legislación laboral, en defensa del principio de conservación del contrato, ha limitado las posibilidades resolutorias de las partes, reservándolas exclusivamente para el caso de constatarse un incumplimiento que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación" (cfr. CSJT, Sala Laboral y Contencioso Administrativo, "Bayo José Ricardo vs. Sanatorio Integral Luz Médica S.A. y/o Luz Médica S.A. y Luna Julio Ernesto s/cobro de pesos", sent. n° 1128 del 21/09/2016).

A su turno, el art. 243 de la LCT establece expresamente que: "El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas".

De esta forma, la normativa determina que quien decide la extinción del vínculo debe observar estrictamente tres requisitos fundamentales, a saber: a) la forma escrita (formalidad que se establece *ad solemnitatem* y no meramente *ad probationem*); b) los motivos en que se funda la ruptura del contrato deben estar expresados de manera suficientemente clara; c) no puede variar con posterioridad la causa del despido.

3. Así pues entonces, de la postal rupturista antes reproducida surge que Xiun SA toma la decisión de desvincular a los actores puntualmente porque estos el 25/10/2021 *"junto con la entidad gremial SEOC y compañeros",* habrían tomado las instalaciones del local sito en calle Muñecas N°13 de esta ciudad, encontrándose dentro del mismo por tres días sin permitirles el ingreso, y privando a la firma de *"disponer libremente de sus bienes y propiedad privada"* con una *"actitud matonista, pendenciera y vándala"*.

Frente a esta postal, no surge respuesta alguna de los actores, sino hasta el 04/11/2021 en que, según lo descripto en su demanda (pues no se encuentra acompañado el documento postal transcripto), dan respuesta a otra carta documento del 01/11/2021 enviada por la firma Xiun SA en la que esta contesta sendos telegramas de los actores fechados el 26/10/2021 y reiteran y reproducen textualmente la carta documento de despido impuesta el 28/10/2021. En aquél telegrama transcripto textualmente en su escrito de demandada expresaron en su parte pertinente lo siguiente: "El intempestivo cierre del establecimiento donde prestamos servicios, cuando ustedes habían decidido meses antes no renovar el contrato de locación, habla a las claras de una conducta infractora y carente de toda ética laboral. La causal que esforzadamente esgrimen para el despido carece de toda realidad. La historia de "tomar el local" es absurda y fantasiosa. La intervención del sindicato SEOC y de la Secretaría de Estado de la provincia frente al cierre y vaciamiento intempestivo del local comercial es atinente, inherente y propio al accionar de dichas entidades, y no compromete en absoluto nuestra conducta personal. Son atrevidos en injuriarme atribuyéndome una "actitud matonista, pendenciera y vándala"". Claramente, la parte actora niega de esta forma el hecho injurioso imputado por Xiun SA para sostener su decisión de dar por finalizada la relación laboral, y en su escrito de demanda agregan que solo pidieron asesoramiento a la entidad gremial (pág. 10).

4. Como prueba del hecho injurioso que alegó como fundamento de su decisión, la demandada acompañó un acta de constatación labrada el 26/10/2021 mediante Escritura N°211 por el Escribano Daniel Eduardo Pappalardo, titular del Registro N°41. De dicho instrumento surge que el Sr Marcelo Tercilio Lanzarotti en carácter de apoderado de la empresa Xiun SA peticionó al escribano que se constituyera en el local comercial de calle Muñecas N°13 de la firma Movistar y deje constancia si puede sacar los bienes que se encuentran en el interior ya que debe entregar aquél al propietario hasta finales de ese mes. Aceptado el requerimiento, el profesional actuante dejó constancia de lo siguiente: *"siendo horas 19:00 del día de la fecha me constituyo en el domicilio indicado, en calle Muñecas 13 de esta ciudad, donde puedo constatar que se trata de un local comercial de la empresa Movistar, el cual se encuentra cerrado, el Requirente procede a abrir la puerta para retirar los bienes que hay en el interior del local y dos personas que manifiestan ser del Gremio SEOC se lo impiden. Consultados quienes son las personas que impiden retirar los bienes, uno de ellos se identifica como Pablo Tarulli y expresa ser dirigente gremial y el otro no quiere identificarse y se encuentra con una remera identificatoria de SEOC y además se encuentran en la puerta dos oficiales de la Policía. El Señor Tarulli manifiesta que había tres personas que trabajaban en el local y hasta que no se soluciones su situación laboral no van a retirarse de la puerta, ni van a permitir que retiren los bienes que hay en el interior. Puedo observar que en el local hay mobiliario, computadoras, bolsas con accesorios de celulares, aires acondicionados, fotocopiadoras, matafuego, mercadería en general, la que será inventariado posteriormente por la Empresa"*.

Luego, entre la prueba documental aportada por la parte actora consta una nota de fecha 01/11/2021 y un acta de inspección N°10654 del 26/10/2021 que no obran en las actuaciones que fueron autenticadas por la Secretaría de Estado de Trabajo de la provincia en el informe del 05/03/2024 (CPA N°2).

Asimismo, entre los testimonios obrantes en la causa resulta pertinente citar las declaraciones de los Sres. Mario Neirot y Mario Pablo Tarulli en el CPA N°3 pues fueron consultados respecto de los hechos producidos en el año 2021 con motivo del cierre del local comercial donde laboraban los actores. Así, el Sr. Neirot frente a la pregunta n°3 sostuvo que los actores fueron al gremio un día antes de que se cierre el local, a preguntar cómo quedaba su situación en cuanto a lo remunerativo. Seguidamente, a la pregunta n°4 sobre si en los hechos referidos a la toma y ocupación del local tuvieron participación los actores, respondió terminantemente que aquellos no tuvieron participación. El letrado Posse Cuezzo le pidió que aclare su contestación a la pregunta n°4 y le consultó específicamente quiénes protagonizaron la medida de fuerza en el local de Xiun SA, a lo que el testigo indicó que fueron sus compañeros del sindicato (mencionando al Sr. Pablo Tarulli y otra persona más respecto de la cual no dio nombre) y reiteró que en ningún momento, los accionantes en estos autos participaron de la medida de fuerza. El letrado Lopez Dominguez también le realizó una serie de repreguntas al finalizar su declaración. En primer lugar le consultó si la medida fue autorizada formalmente por las autoridades del gremio, y el Sr. Neirot dijo que no, que en realidad fue consensuada con el Secretario del gremio y el Secretario General. En segundo lugar, le preguntó al testigo si se siguió el procedimiento formal ante la Secretaría de Estado de Trabajo antes de tomar la medida de fuerza y el Sr. Neirot manifestó sencillamente que ellos fueron a hablar porque ya estaban vaciando la empresa. En tercer lugar, el letrado López Domínguez le consultó si sabía que la demandada le ofreció a los trabajadores otra alternativa de trabajo remoto, y el testigo respondió que en ese momento no había otra alternativa porque incluso estaba la policía. Seguidamente se le preguntó al testigo si cuál fue el resultado de la medida de fuerza, y aquél adujo que finalmente intervino la Secretaría de Estado de Trabajo y ahí terminó su intervención. También se lo interrogó sobre si sabía cuál era la razón por la que Xiun SA debía desocupar el lugar, y el testigo aclaró que no, que ellos solo vieron que ya estaban cargando el camión. Para culminar en el marco de las repreguntas realizadas por el letrado López Domínguez se le consultó al testigo si sabía cuándo se desalojó finalmente el local, y este dijo que suponía que al otro día del hecho, a fines de octubre aproximadamente.

El testigo Tarulli, a continuación, a la pregunta n°3 del cuestionario propuesto por la parte actora oferente, manifestó que estuvo en el lugar el día en que se cerró la empresa y explicó que llegó un hombre de traje diciendo que era el gerente y que por orden de sus superiores tenía que cerrarse la sucursal. Aclaró además: *"Ellos estaban de la puerta hacia adentro y nosotros, los representantes gremiales, de la puerta hacia afuera"*. A tenor de la pregunta n°4, sostuvo que no hubo ninguna toma porque estuvieron de la puerta hacia afuera y alegó que los actores *"jamás participaron de nada"*. Al finalizar su declaración el letrado López Domínguez también le realizó sendas repreguntas. Primero le consultó si sabía o le constaba que los trabajadores recibieron alguna propuesta de trabajo remoto, y el testigo expresó que en ningún momento le comentaron que podían ser reubicados o reacomodados. Luego, le preguntó si se realizó algún tipo de negociación colectiva por la Secretaría de Estado de Trabajo antes de tomar la medida de fuerza y el Sr. Tarulli contestó que la SET labró un acta, pero esto fue debido al cierre del local. Además, le consultó cuánto tiempo permaneció mientras se llevó a cabo la medida, y el testigo expresó que lo hizo desde las 8 hasta la hora de cierre. Por último, le preguntó si conocía o tuvo conocimiento de las razones por las que Xiun SA dispuso el cierre del local y aquél manifestó que el Sr. Gerente dijo en ese momento que en otros locales podían tener mayor expansión, comercialmente hablando.

5. Relevada la prueba descripta, me encuentro en condiciones de aseverar que la demandada, no logró acreditar el hecho injurioso alegado en su postal de despido. En efecto, ni de las postales reproducidas, ni de los testimonios obrantes en la causa y antes citados, e incluso ni del acta labrada por escribano público a requerimiento precisamente de la parte empleadora, surge probado que el día 25/10/2021 los actores, junto con la entidad gremial SEOC y sus compañeros, hayan tomado las instalaciones del local sito en calle Muñecas N°13 de esta ciudad, encontrándose dentro del mismo por tres días sin permitirles el ingreso, y privando a la firma empleadora de disponer libremente de sus bienes con una "actitud matonista, pendenciera y vándala". Es más, los testigos Neirot y Tarulli, no fueron objeto de tacha, y si bien reconocieron que se inició una medida de fuerza, coincidieron en señalar que los actores no tuvieron participación alguna en ese evento. Tarulli, además, consideró que no fue una toma porque los representantes gremiales, incluido él, estaban fuera del establecimiento, lo que derriba la versión de la demandada en la misiva rupturista, en cuanto a que los actores estuvieron durante tres días dentro de las instalaciones del local sin permitir el ingreso y la libre disposición de los bienes.

Por lo mismo, se torna abstracto adentrarnos en el análisis de la gravedad de la injuria porque es claro que los actores no participaron activamente de la toma del local y mucho menos el 25/10/2021.

6.Por lo expuesto, no resultando acreditado el hecho apuntado como motivo de la ruptura, sin perjuicio de las alegaciones de las partes respecto del cierre del local y la propuesta de trabajo "home office" que menciona la demandada en orden a demostrar su intención de continuar con el vínculo laboral, considero que la decisión de la demandada fue injustificada, y se tornan procedentes las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la LCT. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN

Extensión de responsabilidad a Telefónica Móviles Argentina SA

1. Los actores manifestaron que ingresaron a trabajar bajo la dependencia de Xiun SA (a quien calificaron como agente oficial de comercialización) cumpliendo tareas de Vendedor B en el establecimiento que comercializa los productos de Telefónica Móviles Argentina SA (Movistar), y describieron a esta última firma como controlante de la primera. Así pues, explicaron que ambas empresas detentan plena responsabilidad solidaria frente a las indemnizaciones y rubros remuneratorios adeudados conforme lo establecen los arts. 30 y 31 de la LCT. Como fundamento de su posición indicaron que ellos recibían instrucciones, como supervisión permanente de la empresa

Movistar. Agregaron que la ropa de trabajo era suministrada también por Movistar y detentaba el logo de esta firma. Aseguraron que la cartelería del establecimiento era provista por Movistar y expresaban su logo e iconografía comercial. Señalaron que la capacitación técnica y comercial de los trabajadores estaba a cargo de Movistar y esta era quien evaluaba su desempeño en forma mensual y con un sistema informático de su propiedad, en el que cada trabajador tenía un usuario y clave para ingresar y a través del cual se realizaban los talleres de capacitación virtual cuando por alguna razón no eran presenciales.

Continuaron diciendo que el ejecutivo zonal de Xiun SA era dependiente directo de Movistar y que la actividad de Xiun SA consistía en la comercialización exclusiva y excluyente de los productos tecnológicos Movistar que requerían para su realización de la dirección técnica y tecnológica de esa empresa, quien además se hacía cargo de la reparación de los problemas que pudieran presentarse en los productos comercializados. Añadieron que Xiun SA percibía el 10% de cada venta, mientras que el resto era para Movistar. En consonancia con ello, advirtieron que existen dos cuentas bancarias donde pueden observarse los movimientos bancarios existentes entre ambas empresas.

Luego de citar jurisprudencia en apoyo de la aplicación del art. 30 de la LCT al caso, culminaron diciendo que conforme lo sostiene Xiun SA, esta debió cerrar sus locales de comercialización por imposición de Movistar SA.

Xiun SA, por su parte, al ofrecer su versión de los hechos, reconoció que existió una relación laboral con los actores y explicó que ejerce el carácter de agente comercial de la empresa codemandada en autos Telefónica Móviles de Argentina SA a través de una relación de larga data, comercializando en sus locales los productos y servicios que ofrece aquella y bajo su supervisión.

Asimismo, es dable recordar que Telefónica Móviles Argentina SA, estando debidamente notificada no se apersonó a estar a derecho ni contestó demanda conforme se dejó constancia en el proveído del 31/10/2022.

2. Sentadas las posiciones de las partes, y en atención a la falta de contestación de la demanda por parte de Movistar, teniendo en cuenta los alcances previstos por el art. 58 del CPL, preliminarmente debo decir que trabada la litis del modo señalado, no existe controversia entre las partes en cuanto a que Xiun SA es un agente comercial de Telefónica Móviles Argentina SA (Movistar), que comercializa en sus locales, los productos y servicios que aquella ofrece y lo hace bajo su supervisión. Tampoco está discutido entre las partes, que fue Xiun SA quien contrató a los actores bajo relación de dependencia con el objeto de lograr su cometido.

Ahora bien, los accionantes peticionan extender la responsabilidad solidaria a ambas empresas en virtud de lo establecido por los arts. 30 y 31 de la LCT, aunque su fundamentación, considerando las citas jurisprudenciales utilizadas, apunta exclusivamente al supuesto previsto por el art. 30 de la LCT. Así, los actores ubican a Movistar como empresa controlante de Xiun SA, y es desde esta perspectiva que será analizada la existencia de responsabilidad por parte de la primera.

3. Al respecto, el art. 30 de la LCT prescribe expresamente lo siguiente: “Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social. Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una

cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social. Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250".

Es necesario destacar que la responsabilidad solidaria prevista en la norma citada hace extensiva la responsabilidad a las empresas que por su propia actividad requieran la contratación de otras para poder cumplir con su propio objetivo u organización de trabajo. En otras palabras, cuando la actividad prestada por un tercero (en este caso la firma Xiun SA) contribuya al cumplimiento de la finalidad económica perseguida en forma necesaria por el contratante (es decir, Movistar), de forma tal que resulten imprescindibles o que directamente contribuyan al cumplimiento del objetivo correspondiente, se presenta el supuesto previsto por el art. 30 de la LCT.

Al respecto, la doctrina sostiene que "actividad normal y específica" de una empresa es aquella que conforme el curso normal y ordinario de las cosas es habitual y permanente en el establecimiento, o lo que es igual, relacionada con la unidad técnica de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa. Se trata de la contratación de prestaciones que complementan la actividad propia del establecimiento, lo que supone que la asignación de responsabilidad solidaria debe ser determinada caso por caso, atendiendo a las particularidades de la vinculación ("Algunas reflexiones en torno a las obligaciones solidarias en el Derecho del Trabajo", Revista de Derecho Laboral, Edit. Rubinzal Culzoni, "La solidaridad en el contrato de trabajo", 2001, página 86).

En igual dirección debe tenerse presente que la "falta de control y/o constancias de haber cumplido la coaccionada con los requisitos legales derivados de la subcontratación, hace extensiva la responsabilidad a su parte en los términos del Art. 30 de la LCT, toda vez que ley contempla la solidaridad entre el empleador y los contratistas o subcontratistas, siempre que exista correspondencia entre la actividad desplegada entre ambas o que las prestaciones o actividades que realice el trabajador, contratado por el subcontratista, redunden en beneficio directo del contratista." (cf. CAT, Sala 4, "Guerra Raúl Roque vs. Verde y Sol SRL y otro s/ cobro de pesos", Sent. N° 233 del 23/10/2012).

Asimismo, considero importante tener presente el extracto que reseñó nuestra Excma. Corte Suprema de Justicia de la provincia en los autos "Campos Fabian Eduardo vs. Reynaga María Susana y otro s/ Despido" (Sent. N° del 08/10/2019) al describir lo expresado por la Cámara de Apelación interviniente: "la reforma que el art. 17 de la ley 25.013 introdujo al art. 30 de la LCT, planteo una postura tripartita: a) tesis amplia; b) tesis restrictiva y c) tesis intermedia, que consiste en determinar si el régimen de responsabilidad continúa siendo objetivo o pasó a ser subjetivo tras la reforma, pero fundamentalmente a desentrañar si la obligación del principal es de medios o de resultado". Dijo que "la postura amplia propugna que la responsabilidad emergente de la ley deriva de una obligación de resultado y no de medios, en la que el empresario principal no podría eludirla acreditando haber dirigido al contratista o subcontratista alguna exhortación formal en tal sentido o supervisado sus libros"; la restrictiva, en cambio, "considera que se está ante una obligación de medios en la que la diligencia opera como criterio para valorar la exactitud del cumplimiento" que "sólo impone al empresario el ´deber de exigir´, este debe solamente acreditar el cumplimiento de este deber"; por último, "la postura intermedia comparte básicamente los fundamentos expuestos

por la tesis restrictiva, pero señalando que la obligación del principal no se agota simplemente en el ´deber de exigir´, sino que ha de observarse su comportamiento posterior", por ejemplo "si el principal verifica un incumplimiento por parte de cesionarios, contratistas o subcontratistas de sus obligaciones laborales y de la seguridad social respecto del personal, debe poner en movimiento los mecanismos previstos contractualmente destinados a rescindir el contrato, de otro modo, su omisión ha de interpretarse como la asunción de los riesgos del incumplimiento de su contratista y por consiguiente, se hará pasible de la responsabilidad legal solidaria consecuente". Personalmente, por las razones expuestas por la Excma. Corte, me inclino y adhiero por la postura intermedia.

Por otra parte, la norma del art. 30 LCT no contiene excepciones respecto a las deudas del principal, por las cuales debe responder el deudor solidario; la disposición legal menciona obligaciones emergentes de la relación laboral, incluyendo su extinción. Así, se ha dicho que: "Al interpretar los alcances del Art. 30 de la LCT, la doctrina sostiene que "...si cualquiera de las obligaciones contractuales o legales no fueron satisfechas, el principal, por el ámbito de aplicación de la norma, deberá responder solidariamente frente a los trabajadores/acreedores del subcontratista, sin perjuicio de las acciones de repetición que luego pudiere ejercer contra este último" (Tosca, Diego Martín, "La descentralización productiva (Anatomía y patología en Argentina)", Las Transformaciones de la Empresa en el Derecho del Trabajo, (comps) Ackerman y Tosca, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2007, p. 429/459)." (cf. CAT, Sala 3, Barros Daniel Osvaldo vs. Forein SRL y San Miguel AGICI y F s/cobro de pesos, Sent. del 21/11/2017).

4. Circunscripto el marco de interpretación de la normativa invocada por los actores como fundamento para extender la responsabilidad de la firma Xiun SA a la codemandada Movistar, debo advertir en primer lugar que, según se puede inferir del escrito de demanda y el responde de la firma Xiun SA, y teniendo en cuenta el nombre de Movistar, esta tiene como actividad principal la comercialización de productos y servicios de telefonía móvil, y Xiun SA como agente o representante oficial, desarrollaba idéntica labor en locales de su titularidad, como así también los actores que contrataba.

En igual dirección, tengo por reconocida la vinculación comercial entre las firmas codemandadas, sin perjuicio de que, además, ello surge evidente de la fachada del local comercial en que los actores desarrollaban su labor hacia el final de vinculación laboral. En efecto, del acta de constatación labrada el 26/10/2021 a requerimiento de la firma Xiun SA, se desprende que el escribano interviniente al constituirse en el establecimiento de calle Muñecas N°13 de esta ciudad lo identifica como perteneciente a Movistar, lo que avala la posición de los actores en cuanto a que la cartelería del establecimiento era provista por Movistar y expresaban su logo e iconografía comercial. En otras palabras, surge evidente que, tanto Xiun SA como Movistar tienen como actividad, la comercialización de productos y servicios de telefonía móvil.

Así entonces, en principio sería plenamente aplicable lo preceptuado por el art. 30 de la LCT, dado que no cabe duda de que Movistar subcontrató los servicios de la firma Xiun SA para el desarrollo de su actividad normal y específica, esto es, la comercialización de productos y servicios de telefonía móvil.

Ahora bien, para que se pueda extender la responsabilidad que se definió precedentemente emerge del contrato laboral que mantuvo Xiun SA con los actores, a la firma codemandada, esta debió exigir a la primera, el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social, exigiendo además el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los actores y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Y esta obligación, enrolándome como

ya anticipé en la postura intermedia, no se limita al deber de exigir, sino que, además, en caso de que hubiera constatado algún incumplimiento, debió poner en movimiento los mecanismos previstos contractualmente destinados a rescindir el contrato de agencia.

De modo que, es imprescindible partir de la base de que la carga de la prueba respecto del cumplimiento con el control de la agencia de la firma Xiun SA como representante de Movistar, recaía sobre esta última. Ergo, no habiendo Movistar SA contestado demanda, corresponde tener por cierto que dicha firma no controló debidamente a la demandada Xiun SA sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos por el art. 30 de la LCT. El incumplimiento de este deber de control, hace a quien contrata el servicio, solidariamente responsable junto con el que lo provee, por las obligaciones respecto del personal que ocuparen en la prestación de los trabajos, y que fueren emergentes de la relación laboral, incluyendo su extinción y las de la seguridad social.

Destaco que, la solidaridad que establece la norma analizada, no constituye una sanción por fraude, ya que no se presume ninguna clase de conducta fraudulenta por parte de la contratante, sino que se trata de una simple función de garantía para el trabajador -que a diferencia del contratante, no puede elegir ni controlar la solvencia y cumplimiento de la ley de los contratados- y que se activa por el mero hecho de que la contratante no haya sido diligente a la hora de elegir empresas formales, cumplidoras de las leyes laborales. (CNTrab., sala II, 23/3/2016, "Melgajero, nélida Delisaves c. Moschini, Jorge Néstor y otro s/despido", AR/JUR/12990/2016.)

En el caso, de conformidad con lo tratado en la primera cuestión, los actores no se encontraban correctamente registrados como trabajadores de jornada completa, y su remuneración era abonada de manera deficiente, de conformidad con sus condiciones laborales. En este sentido, de haber cumplido la codemandada Movistar, con el deber legal de pedir y controlar en forma adecuada y con la debida diligencia los comprobantes de pago de los trabajadores debería haber detectado la deficiencia en el pago de los haberes a los Sres. Arturo Ledesma, y Natalia y Sergio Soria, e incluso retener el pago, conforme lo previsto en el art. 136 de la LCT.

Cabe señalar que, no hay elemento de prueba alguno incorporado en la causa que demuestre que Movistar cumplió con su deber de contralor sobre la firma Xiun SA, sin que haya razón alguna válida que permita eximirla por la responsabilidad solidaria que le cabe, ante los incumplimientos laborales detectados en esta sentencia.

A mayor abundamiento, es pertinente advertir que a la codemandada Movistar, la jurisprudencia le atribuyó responsabilidad a tenor del art. 30 de la LCT en casos similares. Así, la Cámara Nacional de Apelaciones resolvió: “Las tareas realizadas por el actor como gerente general forman parte de la total organización de Telefónica Móviles Argentina SA y contribuyen al logro del resultado final de ésta. Es evidente que esta empresa de radiocomunicación persigue un fin comercial, la obtención de un lucro que proviene de la actividad llevada a cabo por el actor en “Uniplus Telefonia SA”, quien funcionó como agente de la primera y es evidente que tal actividad es parte de un proceso que necesariamente debe incluirse como actividad normal y especifica de aquella (cf. CNAT Sala VI Expte N° 22.732/2010 Sent. Def. N° 64.301 del 18/09/2012 “Santa Cruz, Santiagoc/ Uniplus Telefonía SA y otro s/ Despido). “La actividad desplegada por Atento resulta integrativa de la desarrollada por Telefónica de Argentina S.A., pues complementa el servicio ofrecido por esta última, en tanto las tareas desempeñadas por el actor se encontraron destinadas a la satisfacción de los fines empresarios tenido en mira por la principal, por lo cual corresponde condenar solidariamente a Telefónica de Argentina en los términos del art. 30 LCT (cf. CNAT Sala II Expte. N° 27.849/09 Sent. Def. N° 101.703 del 30/04/2013 “Fernández Agriano, Fernando Oscar c/Atento Argentina SA y otro s/despido”).

En su mérito, considero justo extender la responsabilidad de la firma Xiun SA por las obligaciones emergentes del contrato de trabajo con los actores a la firma Telefónica Móviles Argentina SA (Movistar) en los términos del art. 30 de la LCT. Así lo declaro.

CUARTA CUESTION

Procedencia de los rubros reclamados

De acuerdo a lo establecido en el art. 214 inc. 6 del CPCC supletorio al fuero, corresponde expedirme sobre los rubros reclamados:

1. Indemnización por antigüedad: Atenta lo desarrollado en la segunda cuestión, resulta admisible este rubro.

2. Indemnización sustitutiva de preaviso: Resulta admisible este concepto de acuerdo a lo previsto en el art. 232 de la LCT.

3. SAC sobre preaviso: Resulta procedente este rubro, conforme lo resuelto con por la CSJT in re: "Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani" (sent. n° 107 del 07/03/12). Así lo declaro.

4. Integración mes de despido: Resulta procedente este rubro de acuerdo a lo normado en el art. 233 de la LCT y teniendo en cuenta la fecha de distracto establecida en la segunda cuestión.

5. SAC sobre integración mes de despido: Procede este rubro de acuerdo con el criterio jurisprudencial sentado por la doctrina legal de la Corte Suprema de Tucumán en el fallo "Luna Gabriel vs Castillo SACIFIA" (sentencia 835 del 17/10/2013).

6. SAC proporcional: Teniendo en cuenta que no se encuentra acreditado su pago, se admite su procedencia en virtud de lo establecido en el art. 123 de la LCT y el criterio jurisprudencial sentado por la doctrina legal de la Corte Suprema de Tucumán en el fallo "Luna Gabriel vs Castillo SACIFIA" (sentencia 835 del 17/10/2013). Así lo declaro.

7. Vacaciones proporcionales no gozadas: Resulta admisible este rubro conforme lo dispuesto por el precepto normativo referido, y no estando acreditado su pago. Así lo declaro.

8. SAC sobre vacaciones no gozadas: De conformidad con lo dispuesto por el art. 156 de LCT, el salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada posee naturaleza indemnizatoria por lo que no corresponde el cálculo del sueldo anual complementario con motivo del cese del dependiente sobre este rubro. En este sentido, debe advertirse que el SAC es un concepto que se calcula sobre las remuneraciones del trabajador (cfr. arts. 121 y 123 LCT). Por lo dicho, no procede este reclamo.

9. Días trabajados del mes de despido: Resulta admisible este rubro únicamente por la diferencia que surge entre lo que debieron percibir los actores según lo resuelto en la segunda cuestión y las sumas que se tuvieron por ciertas en ese mismo acápite, atento el desconocimiento de los recibos de haberes incorporados por la parte empleadora Xiun SA. Así lo declaro.

10. Diferencias salariales por el período octubre de 2019 a octubre de 2021: Para expedirme acerca de este rubro en particular, debo dilucidar en preliminarmente el planteo de prescripción opuesto por la parte accionada en su responde.

a. La parte demandada, planteó la prescripción liberatoria respecto de las diferencias salariales reclamadas por los actores desde el mes de octubre de 2019 hasta el mes de mayo de 2020 inclusive, bajo el argumento de que la demanda se interpuso en el mes de mayo de 2022 y no existe

ningún supuesto de suspensión o interrupción de la prescripción previo a dicha interposición. Corrido traslado, la parte actora guardó silencio.

Al respecto, cabe destacar que el instituto de la prescripción se funda en el orden público y se justifica porque da estabilidad y firmeza a los negocios. Es un instrumento de la seguridad jurídica radicando justamente en ello su ratio legis, de allí que, pues siempre se debe estar por la conservación de los actos y negocios jurídicos, y aun en caso de duda debe preferirse la solución que conduzca a la conservación de la acción y subsistencia del derecho. Por derivación lógica, de ello se colige que los actos interruptivos o suspensivos de la prescripción, deben ser interpretados con criterio amplio. Este principio rige con mayor razón en la materia que nos ocupa estableciendo un plazo único y general que rige para todos los créditos laborales. (CSJT, Sentencias N° 225 del 01/04/2008; 598 del 27/06/2008, 192 del 14/03/14, entre otras).

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que el Art. 256 de la LCT, uniformó el régimen de la prescripción, al establecer un plazo único y general que rige para todos los créditos laborales, que puede ser suspendido o interrumpido. Si es interrumpido, se deja sin efecto el lapso de tiempo transcurrido hasta ese momento; en tanto que, operada la suspensión del plazo de prescripción se impide que continúe corriendo ese plazo, pero no borra el tiempo ya transcurrido.

La prescripción y los casos de suspensión e interrupción de la prescripción están previstos en el CCCN (Arts. 2532 a 2549), sin perjuicio de algunos casos especiales, como el del Art. 257 de la LCT, que dispone que, sin perjuicio de la aplicabilidad de las normas del Código Civil, la reclamación ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de seis (6) meses.

Sentado lo anterior, cabe definir que las diferencias salariales reclamadas desde el mes de octubre de 2019 a mayo de 2020 inclusive se encontraban ya prescriptas al momento del inicio de estos actuados (esto es, el 04/05/2022 según cargo de Mesa de Entrada del Poder Judicial), pues prescribieron naturalmente en los meses de noviembre 2021 a abril de 2022 respectivamente, pues previo a articular demanda no obra en autos constancia alguna de reclamo por parte de los actores. Véase que estos no incorporaron como prueba documental los telegramas transcriptos en su demanda, y tampoco de su reproducción surge una clara intimación en orden al reclamo de las diferencias salariales devengadas como consecuencia del pago deficiente de sus remuneraciones según lo decidido en la primera cuestión.

Sin embargo, respecto de las diferencias salariales reclamadas por el mes de mayo de 2020, estas prescribían naturalmente al cuarto día hábil del mes de junio de 2022, por lo que no se encontraban prescriptas aún al momento de la interposición de la demanda de los actores.

Por lo expuesto, es justo admitir el planteo de prescripción en relación a las diferencias salariales reclamadas por los meses de octubre de 2019 a abril de 2020, y rechazarlo con relación a las diferencias salariales reclamadas por el mes de mayo de 2020. Así lo declaro.

b. Circunscrito lo anterior, procede entonces, determinar si proceden las diferencias salariales reclamadas por el período que corre desde mayo de 2020 a septiembre de 2021, pues respecto del mes de octubre se decidió en el apartado anterior. En su mérito, atento lo tratado en la primera cuestión respecto a la deficiente registración en cuanto a la jornada laboral cumplida por los accionantes, y lo resuelto respecto de la remuneración que debían percibir como trabajadores de jornada completa, corresponde declarar admisible este rubro. A los efectos de su cálculo se cotejará por un lado, las sumas percibidas según lo denunciado por los actores al confeccionar planilla (las que tengo por ciertas en orden a lo dispuesto por el art. 60 del CPL debido a la impugnación genérica de la accionada en su responde), y por el otro, las sumas devengadas según las escalas

salariales homologadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación (hoy Ministerio de Capital Humano) vigentes durante el período reclamado.

11. Sanción del art. 2 de la Ley N°25323: No resulta procedente este rubro por cuanto no se encuentra acreditada la intimación fehaciente para el pago de las indemnizaciones por despido sin justa causa vencido el plazo de cuatro días desde la extinción de la relación laboral. Ello en un todo de acuerdo con lo previsto en el art. 255 bis de la LCT y la doctrina legal establecida por la Excma. Corte de la provincia cuando expresó que “la intimación imperada por la norma legal, debe reunir los siguientes requisitos: debe ser expresa, clara y concreta y debe efectuarse luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles determinados por la LCT, posteriores a la extinción de la relación laboral (art. 128 y 149), oportunidad en que el empleador recién estará en mora” (cfr. CSJT, sentencias N° 458 de fecha 04/7/2011, “Troncoso, Janet Rudells vs. Mutualidad Provincial Tucumán s/ Cobro de pesos”). Así lo declaro.

12. Sanción del art. 80 de la LCT: No resulta procedente este rubro por cuanto no se encuentra acreditada la intimación fehaciente treinta días después de extinguido el contrato según lo previsto por el art. 3 del decreto N° 146/01 -que reglamenta el ex art. 80 de la LCT vigente al tiempo del despido-. Así lo declaro.

13. Doble indemnización: Al respecto, debo reseñar que el DNU N°34/19 es una norma de emergencia pública en materia ocupacional (publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina el 13/12/19) que dispone que, en caso de despido sin justa causa durante su vigencia, el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente, de conformidad a la legislación vigente (art. 2), la que comprenderá todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo (art. 3). Asimismo, establece su inaplicabilidad respecto de las contrataciones celebradas con posterioridad a su entrada en vigencia (art. 4) la que será a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial (art. 5).}

La llamada “doble indemnización” se aplica desde el 13/12/2019. Los primeros 180 días los dispuso el DNU N°34/2019 (13/12/2019) y los siguientes 180 días -hasta el 7 de diciembre de 2020- los fija el DNU N°528/2020 (BO 10/6/2020); luego se amplía hasta el 25 de enero de 2021, conforme el DNU N°961/2020 (BO 30/11/2020); y el DNU N°39/2021 (BO 23/1/2021) la prórroga hasta el 31/12/2021, con un tope de $500.000 respecto del recargo. Luego, el dec. 881/20 del 23/12/2021 (publicado en el BORA el 24/12/2021) amplió hasta el 30 de junio de 2022, la emergencia pública en materia ocupacional declarada por el Decreto de Necesidad y Urgencia N°34/19 y ampliada por sus similares Nros. 528/20, 961/20 y 39/21, según surge de su art. 1.

Esta medida abarca a todos los trabajadores que hayan iniciado su relación laboral hasta el día 13/12/2019 y resulta inaplicable para los trabajadores del sector público y para los ingresados con posterioridad a dicha fecha.

En efecto, de conformidad con lo tratado en la segunda cuestión, el despido dispuesto por Xiun SA ocurrió durante la vigencia del DNU N°39/2021 (BO 23/01/2021) que amplía hasta el 31/12/2021 la emergencia pública en materia ocupacional declarada por el DNU N°34/19 conforme su art. 1. Cabe advertir también, teniendo en cuenta el monto reclamado por los actores, que durante la vigencia de ese decreto ampliatorio, la doble indemnización estaba sujeta a un tope legal de $500.000 de acuerdo a lo establecido en su art. 6.

Resta entonces ahora analizar, si resulta o no aplicable a los actores la duplicación de la indemnización, y sobre qué rubros corresponde calcularla.

Conforme lo tratado en la segunda cuestión, se encuentra acreditado que el contrato de trabajo se extinguió por despido directo injustificado.

El presupuesto fáctico para la aplicación de la sanción es el "despido sin justa causa". Por ello, ese precepto no se aplica tan sólo a los despidos directos, sino a todos los despidos que no tengan causa justificada, o sea, a todos los despidos que tienen su causa en la conducta del empleador y que den lugar al derecho del trabajador a cobrar la indemnización por antigüedad.

Resulta indiferente que el despido sea declarado por la parte empleadora -ya sea sin causa o cuando la justificación invocada sea luego declarada ilegítima-, o que al distracto lo declare el trabajador conforme al Art. 246 LCT.

En consecuencia, siendo que la extinción del contrato de trabajo en la presente causa se produjo por despido directo el 28/10/2021, y la causa invocada fue declarada ilegítima, estimo que resulta admisible este rubro. Así lo declaro.

14. Sanción de los arts. 8, 9 y 10 de la Ley N°24013: No resultan procedentes estos rubros dado que no se encuentra acreditado, por un lado, la ocurrencia de los extremos fácticos previstos por esas normas (esto es, falta de registración de la relación laboral, registración posdatada de la fecha de ingreso y registración de una remuneración menor a la real percibida), y por otro lado, el cumplimiento con los requisitos exigidos por el art. 11 de la Ley N°24013. En este sentido, es doctrina legal de la CSJT que “dado que el propósito seguido por el sistema legal de la LNE es el de obtener la registración de las relaciones laborales mantenidas en la clandestinidad o su regularización en caso de registración defectuosa, surge de la norma expresa que la única condición para que sean procedentes las indemnizaciones de los artículos 8, 9, 10 y 15 de la LNE es que haya cursado la intimación en tiempo y forma, estando vigente la relación laboral”(CSJT, “López Miguel Alejandro vs. Pintos Ramón Lino s/despido y otros”, Sent. N°58 del 20/02/2008).

Intereses

Ahora bien, atento a la naturaleza alimentaria de los créditos reclamados por el actor; el transcurso del tiempo; la depreciación monetaria; la situación de emergencia en la cual se encuentra atravesando nuestro país al igual que el proceso inflacionario, de público y notorio conocimiento; los salarios impagos, deberán ser actualizados con el método de la tasa activa del Banco Nación Argentina desde que las sumas son debidas (Arts. 128 de la LCT) y hasta su efectivo pago (cfr. Art. 47 del CPL).

Ello, con sustento en la doctrina legal sentada por nuestra CSJT en sentencia n° 1422/2015 del 23/12/2015 "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones" conforme la cual el Alto Tribunal ratifica la decisión de abandonar su anterior doctrina sobre la aplicación de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina (conf. CSJT, sentencias N° 937 del 23/09/14, N° 965 de fecha 30/09/14, N° 324 del 15/04/2015, entre otras), y expresa que los jueces deben dictar pronunciamientos de conformidad a las circunstancias existentes al tiempo de su dictado, aunque sean sobrevivientes: "En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago" (Dres. Gandur -dis. parcial - Goane - dis. parcial - Sbdar - Posse - Pedernera) y en base a lo dispuesto por el Art. 768 del Código Civil y Comercial de la Nación, considero que deviene razonable la aplicación de dicha tasa de interés. Así lo declaro.

En consecuencia, corresponde practicar la planilla discriminatoria de condena.

Adjunto planilla de capital e intereses en archivo adjunto en formato PDF, la cual forma parte integrante de la presente resolución

Base de cálculo

Como base de cálculo para la confección de la planilla, los rubros declarados procedentes, los calcularé**,** sobre la base de remuneración que le correspondía percibir a los actores, conforme su categoría de Vendedor B con jornada completa del CCT N°130/75, según lo resuelto en las cuestiones que preceden.

Costas

En cuanto a la imposición o distribución de costas, considero que, debe evaluarse desde una visión global del juicio y no por análisis aritméticos de las pretensiones y resultados (cfr. Arazi Roland y Fenochietto Carlos, Régimen del Código Proc. Civ. y comercial de la Nación, Astrea, 1994, p. 120, citado por CSJT, en sentencia n° 415, del 07.06.04).

Desde ese punto de vista, y pese a existir vencimientos recíprocos, no puedo negar la calidad de vencedor del actor de la cuestión central del juicio, esto es, el cobro de las indemnizaciones de ley por despido injustificado. .

Por lo expuesto, y de conformidad con lo dispuesto en el Art. 63 de la Ley 9.531 de aplicación supletoria, impongo las costas de la siguiente manera: la parte demandada deberá cargar con el 100% de sus propias costas generadas en el juicio, más el 85% de las generadas por la parte actora; mientras que esta deberá soportar el 15% de sus propias costas. Así lo declaro.

Honorarios

Procede en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes conforme lo prescribe el art. 46 inc. 2 del CPL.

Atento al resultado arribado en la litis, es de aplicación el art. 50 inc. 1 del CPL, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 31/03/2025 en la suma de $20.990.348,27.

Determinada la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 15, 39, 42 y concordantes de la Ley N°5480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley N°24432, ratificada por la Ley Provincial N°6715, se regulan los siguientes honorarios:

1. Al letrado **Eduardo Posse Cuezzo**: a) Por su actuación como apoderado de la actora, en doble carácter, durante tres etapas del proceso de conocimiento, en la suma de $3.904.205,00 (base x 12% -art.38 LH- + 55% -art. 14 LH-), más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N°6059 (Art. 26 inc. K).

Por la reserva efectuada: en sentencia interlocutoria del 26/03/2024 (CPA N°4) costas a XIUN S.A., en la suma de $585.631,00 (15% art 59), más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N°6059 (Art. 26 inc. K).

2. Al letrado **Javier Lopez Dominguez**: a) Por su intervención como único apoderado de la parte demandada Xiun SA, durante una etapa y media del proceso de conocimiento, la suma de $1.138.726 (base x 7% -art.38 LH- + 55% -art. 14 LH- ÷ 2) más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N°6059 (Art. 26 inc. K).

Por la reserva efectuada en sentencia interlocutoria del 26/03/2024 (CPA N°4) costas a Xiun SA, en la suma de $113.873 (10% art 59) más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N°6059 (Art. 26 inc. K).

3. A los letrados Javier Lopez Dominguez y Ezequiel Ramiro Isas Pedraza, por su intervención en carácter de coapoderados de la demandada Xiun SA, durante una etapa y media del proceso de conocimiento, la suma de $569.363 para cada uno de ellos (base x 7% -art.38 LH- + 55% -art. 14 LH- ÷ 2 ÷ 2 -art. 12 LH-) más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N°6059 (Art. 26 inc. K).

Por ello

RESUELVO:

I) ADMITIR PARCIALMENTE la demanda promovida por **Arturo Miguel Alejandro Ledesma**, DNI N°32.134.617, con domicilio en calle Yrigoyen N°92 de la localidad de Tafí Viejo de esta provincia; **Natalia Lorena Soria**, DNI N°27.579.899, con domicilio en Pje. 20 de Junio N°252 de esta ciudad; y **Sergio Alfredo Soria**, DNI N°17.613.825, con domicilio en calle Lucas Córdoba N°1031 de esta ciudad, **en contra** de: **Xiun SA y Telefónica Móviles Argentina SA (Movistar),** en consecuencia corresponde **CONDENAR** en forma solidaria a las firmas **Xiun SA**, CUIT N°30-70891214-6, con domicilio en Av. Maipú N°3580, Olivos, de la provincia de Buenos Aires, y **Telefónica Móviles Argentina SA (Movistar)** al pago de **$20.990.348,27** (pesos veinte millones novecientos noventa mil trescientos cuarenta y ocho con veintisiete centavos) en concepto de indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido, SAC proporcional, vacaciones proporcionales no gozadas, SAC sobre vacaciones, días trabajados del mes, doble indemnización, así como en concepto de diferencias salariales desde el mes de mayo de 2020 a octubre de 2021, suma total que deberá hacerse efectiva dentro de los **DIEZ (10) DÍAS** de quedar firme la presente resolución, conforme lo considerado.

II) ADMITIR el planteo de prescripción opuesto por la Xiun S.A., y en consecuencia, **RECHAZAR** el reclamo promovido por los actores en concepto de diferencias salariales reclamadas por los meses de octubre de 2019 a abril de 2020, conforme lo tratado.

III)ABSOLVER a las demandadas del reclamo de los actores en concepto de sanción de los arts. 8, 9 y 10 de la Ley N°24013, art. 2 de la Ley N°25323 y art. 80 de la LCT, conforme lo considerado.

IV) IMPONER las COSTAS en las proporciones consideradas.

V) REGULAR HONORARIOS: : **1)** Al letrado **Eduardo Posse Cuezzo**, en la suma total de **$4.489.836,00**, más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N°6059 (Art. 26 inc. K), atenta a lo considerado.

2) Al letrado **Javier Lopez Dominguez**, en la suma total de **$1.821.962,00** más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N°6059 (Art. 26 inc. K) atenta a lo considerado.

3) Al letrado **Ezequiel Ramiro Isas Pedraza**, en la suma total de **$ 569.363,00** más el 10% correspondiente a los aportes previsionales de la ley N°6059 (Art. 26 inc. K) atenta a lo considerado.

4) Los honorarios regulados en los apartados 1 a 3 deberán ser abonados dentro de los **DIEZ (10) DIAS** de quedar firme la presente resolución.

VI) Firme la presente, **PRACTICAR PLANILLA FISCAL** a los fines de su reposición (Art. 13 Ley N°6204).

VII) NOTIFICAR a: a: Caja de Previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán.

REGISTRAR Y COMUNICAR. JMS 626/22

Actuación firmada en fecha 09/04/2025

Certificado digital:
CN=MENA Ana Maria, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 23123523644

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