

Expediente: **800/22**

Carátula: **MEDINA BRAIAN EMANUEL C/ COOPERATIVA DE TRABAJO UNION Y ESPERANZA LTDA S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 1**

Tipo Actuación: **FONDO (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)**

Fecha Depósito: **08/03/2025 - 00:00**

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

90000000000 - COOPERATIVA DE TRABAJO UNION Y ESPERANZA LTDA, -DEMANDADO

27209765263 - MEDINA, BRAIAN EMANUEL-ACTOR

27209765263 - MUÑOZ, SILVANA DE LOS MILAGROS-POR DERECHO PROPIO

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

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 1

ACTUACIONES N°: 800/22



H103215552243

JUICIO: " MEDINA BRAIAN EMANUEL c/ COOPERATIVA DE TRABAJO UNION Y ESPERANZA LTDA s/ COBRO DE PESOS " EXPTE N°: 800/22

San Miguel de Tucumán, marzo de 2025.

AUTOS Y VISTOS: El recurso de apelación interpuesto por la parte actora en contra de la sentencia definitiva N° 173 de fecha 16/04/2024 en estos autos tramitados por ante la Oficina de Gestión Asociada N° 3, Juzgado de origen de la causa de la Novena Nominación, de los que,

RESULTA:

Que la sentencia apelada rechaza la demanda de cobro que inició el Sr. Braian Emanuel Medina en contra de la Cooperativa accionada, desestimándose la totalidad de los rubros demandados por los conceptos de: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, días trabajados en el mes de despido, vacaciones proporcionales, SAC proporcional, multa art. 8 ley 240113, multa art. 2 ley 23.323, diferencias salariales y doble indemnización.

Notificadas las partes, por presentación de fecha 09/05/2024 deduce recurso de apelación el actor, el que fue concedido mediante decreto del 09/05/2024, expresando agravios el 16/05/2024, solicitando se revoque la sentencia de fecha antes mencionada, por los fundamentos que serán objeto de tratamiento en adelante. Corrido traslado de ley del memorial de agravios a la parte demandada apelada, deja vencer el plazo sin contestar el traslado.

Efectuado sorteo por mesa de entradas, conforme constancia de fecha 17/10/2024, habiéndose designado a esta Sala I de la Cámara de Apelación del Trabajo e integrada la misma con las vocales María del Carmen Domínguez y Marcela Beatriz Tejeda, como preopinante y conformante respectivamente, conforme proveído de fecha 22/10/2024, la vocal segunda designada por la vigencia de la Acordada N° 462/2022 y previo trámites de rigor se deja la causa en estado de ser

resuelta,

CONSIDERANDO:

VOTO DE LA VOCAL PREOPINANTE MARIA DEL CARMEN DOMINGUEZ.

I. La parte actora interpuso recurso de apelación, considerándose agraviada por: **a)** el rechazo de la existencia de la relación laboral; **b)** Las costas procesales y los honorarios.

Recordemos que la parte demandada no contestó el traslado conferido.

II. AGRAVIOS: SU ANALISIS Y RESOLUCION

Cabe recordar que *“no basta con que el recurrente se limite a enunciar los puntos de agravio sino que debe hacerse cargo -primordialmente- de los argumentos en los cuales se sustenta la sentencia atacada. Ello hace a la suficiencia de la presentación recursiva, independientemente de que tenga o no razón en su planteos y, por ende, de su procedencia o improcedencia. En otras palabras, no alcanza para tener por satisfecha la exigencia del art. 751 del CPCyC la sola enunciación o relación de los agravios sino que el planteo recursivo debe exponer una crítica razonada de la sentencia impugnada, para lo cual tiene que atacar todos y cada uno de sus fundamentos. De otro modo, con la sola enunciación el recurso devendría admisible, siendo que ello no surge del texto del art. 751 del CPCyC y constituiría un apartamiento evidente y total de la abundante y coincidente interpretación jurisprudencial de esta Corte sobre el significado y alcance de la exigencia de suficiencia de la impugnación..”* (CSJT “Romano Argentina Gabriela y otra vs. Municipalidad de Yerba Buena y otro s/ Daños y Perjuicios. Nro. Sent: 1832 Fecha Sentencia 23/11/2017).

Corresponde analizar los agravios de la parte recurrente, conforme lo facultan los Arts. 116 bis, 122 y concordantes del CPL (con las modificaciones de la Ley 8969 y 8971) con los alcances que prevé el Art. 127 del mismo digesto y del Art. 713 del CPC y C de aplicación supletorio.

PRIMER AGRAVIO: El rechazo de la existencia del vínculo laboral.

1. Luego de hacer una transcripción de la parte resolutive de la sentencia y analizar cómo debió haberse pronunciado el sentenciante -a su criterio- en apartado II "Fundamentos", destaca que a la hora de resolver, el juzgado aplica una postura restrictiva sobre la presunción del artículo 23 de la LCT, perjudicando al trabajador, invocando jurisprudencia de dudosa aplicación al caso, tratándose de un caso del año 1996, por lo cual resulta imposible acceder a la misma a través del buscador de jurisprudencia del Poder Judicial de Tucumán y sosteniendo en virtud de dicho fallo que los tribunales inferiores *“deben adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT como máximo tribunal provincial, en orden a que pudiesen prevalecer criterios de igualdad ante la ley y seguridad jurídica”* dejando de lado principios de orden público aplicables a los casos laborales como el principio *indubio pro operario* que nos interpela, que ante la duda sobre un hecho, se debe interpretar a favor del trabajador.

Refiere que el principio de *primacía de la realidad* prioriza los hechos sobre las formalidades, sin embargo pretende que el Sr. Medina podría haber sido socio de la cooperativa cuando en realidad era un empleado, hecho que no fue controvertido y por el contrario, fue ratificado en el informe producido por el hospital Néstor Kirchner de fecha 16.08.2023, por el cual se informa que el Sr. Braian Emmanuel Medina, realizaba tareas de limpieza en el hospital como empleado de la Cooperativa de Trabajo Unión y Esperanza Ltda. entre el mes de octubre de 2018 y el mes de septiembre del año 2020, adjuntando registros de ingresos y egresos mediante marcación de huella digital para el personal de dicha cooperativa.

Sostiene que el sentenciante, erróneamente invoca el artículo 29 de la LCT, y la figura de contrato eventual, que no se aplica al caso, aduciendo que su parte *no explicó cuál sería el vínculo existente entre quien sostiene sería su empleador directo y el hospital que se habría beneficiado de la prestación de las tareas,*

lo cual resulta innecesario, puesto que el hospital informó que el Sr. Medina prestaba servicios en el lugar como empleado de la cooperativa, desconociendo la realidad, esto es: el vínculo existente entre hospital-cooperativa, por servicios de limpieza, lo cual es de uso habitual en la provincia, no solo en el ámbito hospitalario, sino en otras dependencias estatales.

Por otro lado sostiene que el Aquo resta importancia a la documental producida, desestimando los telegramas laborales, sin respuesta, de la empleadora y desestimando la prueba de informes, ya citada.

Asimismo, introduce la duda de si se trataba de un vínculo horizontal asociativo dentro de la cooperativa o de un vínculo de dependencia, desconociendo nuevamente la realidad, sobre la utilización de la figura de la “cooperativa” para tener empleados sin registro, y en caso de duda de si el vínculo es lineal o dependiente, y no estando este hecho controvertido, debe estarse a lo invocado por el trabajador, invocando nuevamente el principio rector del derecho laboral *in dubio pro operario*.

Arguye que las consideraciones expuestas respecto del rechazo de la prueba testimonial fundada en la disposición del Art. 368 del CPCyC, no resultó ajustada a derecho, con lo cual desestimó una prueba fundamental de su parte, no habiendo advertido el Aquo que los requisitos formales que debe tener el ofrecimiento de la prueba testimonial en el proceso laboral se encuentran especialmente previstos en el art. 95 del Código Procesal Laboral todos los cuales fueron cumplidos en el escrito de ofrecimiento, con lo cual existía una norma específica en la materia, que estipula los requisitos de la prueba testimonial para el proceso laboral, de ningún modo resulta exigible, como argumentó el Juez, una justificación sumaria de la necesidad de la declaración de los testigos, ni la mención de los hechos que se intentan acreditar con sus testimonios como exige el digesto procesal civil y comercial, máxime si se tiene en cuenta con el hecho de que tales extremos resultan del propio escrito de demanda. Por lo que siendo esa resolución inapelable, y a la luz de la sentencia definitiva dictada en autos, se produjo un perjuicio grave a su parte.

Formula cuestionamiento también a la parte pertinente del fallo en la que se argumenta que “*existían mecanismos podrían haber sido utilizados para clarificar estas circunstancias que no fueron adecuadamente y oportunamente ejecutados*”, destacando que es facultad de los magistrados ordenar medidas y diligencias que estimen convenientes para establecer la verdad de los hechos, omitió hacerlo, para luego hacer referencia a dichas diligencias, en la sentencia como una negligencia del accionar de la parte actora.

Expone que en el presente caso no hubo contestación de demanda, lo que trae aparejado una presunción a favor del actor, reiterando que no se valoró debidamente el informe del hospital, sumado al hecho de que no se le permitió producir la prueba testimonial, que hubiera aportado más elementos probatorios de la pretensión, como así tampoco se valoró el hecho de que no hubo prueba en contrario que permita desestimar que se trataba de un vínculo laboral de dependencia.

Concluye que S.S. consideró que “*determinar las circunstancias de disolución de un vínculo que es ajeno al derecho laboral implica un dispendio jurisdiccional innecesario*”, siendo que con dicha conclusión omite expedirse sobre los rubros reclamados. Por lo que considero debe hacerse lugar a la totalidad de los rubros reclamados, en mérito a los argumentos esgrimidos ut supra.

Por otra parte solicita la revisión de la imposición de las costas procesales y honorarios regulados en la causa toda vez que los mismos partieron del rechazo del vínculo laboral y consecuente absolución del demandado.

2. La parte demandada no contestó la vista que se le confirió.

3. El A-quo, luego de hacer una síntesis de las constancias obrantes en la causa, arribó a la conclusión que: " 5.- *En consideración a las particularidades del caso en análisis, donde a pesar de no haberse contestado la demanda se activa una presunción legal en favor de la parte actora, es fundamental recalcar que tal presunción, por sí sola, resulta insuficiente para establecer de manera concluyente la existencia de una relación laboral dependiente en los términos prescritos por el artículo 23 de la LCT. Esta normativa establece que, ante la demostración de la prestación de servicios, se presume la existencia de un contrato de trabajo, a menos que se demuestre lo contrario, poniendo especial énfasis en la necesidad de probar el carácter dependiente de la relación*".

"La ausencia de respuesta a la demanda, si bien implica un reconocimiento tácito de los hechos alegados por la parte actora según el régimen procesal, no exime de la obligación de demostrar todos los elementos constitutivos de una relación laboral, especialmente el vínculo de subordinación que caracteriza a dicha relación. La presunción derivada de la incontestación debe ser analizada conjuntamente con el conjunto probatorio presentado en el expediente, y en este caso, la única prueba informativa relevante producida no ha logrado acreditar con certeza el elemento de dependencia. En este sentido, la presunción por incontestación de demanda y la falta de prueba efectiva sobre el carácter dependiente de la prestación de servicios son insuficientes para tener por acreditada una relación laboral conforme a los términos del art. 23 LCT y así lo declaro".

4. Así el estado de este agravio, habiendo la parte actora denunciado un vínculo laboral con la Cooperativa accionada al amparo de una relación sin registración, a fin de desentrañar la naturaleza del vínculo jurídico entre las partes, resulta necesario recordar los elementos que merecen especial atención a la hora de determinar la existencia de una relación laboral o contrato de trabajo (arts. 21, 22, y 23 LCT).

Cabe recordar que el art. 21 de la LCT prescribe que *"habrá contrato de trabajo cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración"*.

El art. 22 de la LCT a su vez prescribe que habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le de origen.

Finalmente, el anterior art. 23 de la citada ley, vigente a la fecha en la cual se habría desenvuelto la pretendida relación laboral, establecía que: *"El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demuestre lo contrario. La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente. Dicha ausencia de presunción se entenderá a todos los efectos, inclusive la seguridad social"*. (este artículo fue sustituido por el art 89 de la Ley 27.742 B.O. 8/7/2024).

La norma antes transcrita, consagraba la presunción iuris tantum de la existencia de un contrato de trabajo siempre que estuviere acreditada la prestación de servicios, implicando ésta última una inversión de la carga de la prueba en cabeza de la parte demandada.

Raúl Horacio Ojeda, respecto a las notas tipificantes de la relación de dependencia, destaca que la *dependencia* constituye la nota distintiva y esencial del contrato de trabajo, en relación con otras modalidades contractuales afines, al punto que contrato de trabajo y relación de dependencia suelen ser tomados como expresiones equivalentes. Expresa Ojeda que la subordinación ha sido tratada como un concepto multifacético: hay una dependencia jurídico-personal; una dependencia económica y una dependencia técnica. La *dependencia jurídica* se manifiesta en la perenne sujeción del trabajador al poder de dirección del empleador (arts. 65 y 66 de la LCT) y en el deber de aquel de cumplir las órdenes o instrucciones que se le imparten (art. 86 LCT). Se expresa también en la

potestad disciplinaria del empleador (art. 67 LCT). La *dependencia técnica* se relaciona con la facultad de organización de la empresa y se advierte en la potestad del empleador de establecer los procedimientos y las modalidades de ejecución de las tareas. Este poder del empleador le da derecho a imponer su voluntad por sobre la del trabajador. La *dependencia económica* está relacionada con el trabajo por cuenta ajena, lo que implica que el trabajador no participa de los naturales riesgos de la empresa en cuyo beneficio pone a disposición su fuerza de trabajo, como consecuencia de ello el trabajador no toma parte en las utilidades del negocio solo percibe una remuneración.(cfr. Ojeda, Raúl Horacio –coordinador- “Ley de Contrato de Trabajo Comentada y concordada” Rubinzal Culzoni, Santa Fe 2001, tomo I, pág. 250 y sgtes).

Nuestro máximo Tribunal de Justicia local ha fijado posición respecto a esta cuestión y expresa - respecto al art. 23 de la LCT- que dichos servicios deben serlo de “carácter dependiente”, ya que la intención del legislador laboral - inspirado en el principio protectorio- fue brindar una garantía al trabajador en “relación de dependencia”, y la cual queda plenamente satisfecha con el juego normal de la presunción que establece el art. 23 de la LCT previendo en sus dos párrafos situaciones en las que asigna a la presunción un sentido especial, así como también a la prueba para desvirtuarla. El primer párrafo alude a los casos en que frente a la reclamación del actor, el demandado niega la relación laboral (entendida ésta como vínculo jurídico entre las partes, no como mera prestación o ejecución del acto a que se refiere el art. 22 de la LCT), por lo cual ante la acreditación de uno o varios hechos de ejecución de aquella, la ley presume que se los ha ejecutado en virtud de la existencia de un contrato que obligaba a aquella prestación. *"El contrato presumido será de la misma naturaleza que los actos o servicios acreditados. Si dichos actos o servicios responden a los de carácter laboral, la relación contractual que se sigue de la presunción, será de esa índole. Si por el contrario, si del hecho de la prestación no surge "dependencia", la relación contractual no será laboral. En consecuencia el actor no sólo debe probar la prestación de servicio, sino también su carácter dependiente o dirigido"* (conf. CSJT, in re “Molina Pallazzo Aída vs. Colegio de Farmacéuticos de Tucumán”, sentencia n° 463 del 30/06/2010; “Sicard, Raúl Enrique vs. Cianci, Miguel Ángel s/ Despido”, sentencia n° 642 del 08/08/2012; entre otras).

Efectuadas estas consideraciones nos avocamos al tratamiento de la existencia de la relación laboral denunciada en autos.

5. Habiendo invocado el actor la existencia de una relación laboral que lo vinculó con la Cooperativa demandada, al amparo de una relación laboral sin registración, correspondía al trabajador la acreditación de su existencia, por lo que resulta oportuno en esta instancia determinar si del análisis del plexo probatorio rendido en autos, el actor acreditó la prestación laboral en relación de dependencia con la accionada.

Primeramente destaco que las quejas vertidas por la recurrente y que hacen al rechazo de la prueba testimonial ofrecida por su parte, habiéndose consentido la providencia de fecha 15/06/2023 dictada en cuaderno de prueba actor N° 2, por lo que no corresponde adentrarme a su análisis.

Precisado ello, y tal cual lo destacó el A-quo en su pronunciamiento en crisis, ante el hecho de la incontestación de demanda resulta de aplicación el Art. 58 de la Ley 6204 que expresamente dispone que en caso de incontestación de demanda, se presumirán ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, salvo prueba en contrario. Esta presunción procederá si el trabajador acreditare la prestación de servicios.

Los efectos de la incontestación de la demanda, tratándose de un juicio ordinario, son la consagración de presunciones legales en contra del empleador que cobran operatividad relativa, la que se concreta recién a partir de la efectiva acreditación del hecho principal de la prestación de servicios laborales. Vale decir, que las presunciones legales a favor del actor, originadas en la

conducta omisiva y silente del demandado, en modo alguno eximen al accionante de la carga probatoria relativa al hecho principal, para el supuesto de no contestación de la demanda, como ocurre en el particular.

En tal sentido la CSJT ha expresado que *“la preceptiva del art. 58 del CPT establece que en caso de falta de contestación, se presumirán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, salvo prueba en contrario. Esta presunción procederá si el trabajador acreditare la prestación de servicios. Cabe recordar que en precedentes reiterados esta Corte ha señalado que las presunciones legales contenidas en el Art. 58 de la LCT, originadas en la conducta omisiva y silente del demandado, en modo alguno eximen a la accionante de la carga probatoria relativa al hecho principal”* (CSJT, sent. 793 del 22/8/2008, “Salcedo René César vs. Azucarera La Trinidad S.A. s/ Acción de reagravación y otros” y CSJT, sentencia N° 1020 del 30/10/2006, “Díaz, Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz S.A.I.C.F. s/ Despido”; entre otras); y de allí que compete al juicio prudencial del órgano judicial determinar si con arreglo al material probatorio producido en la causa, aquéllas resultan de aplicación (CSJT, sentencia N° 58 del 20/2/2008, “López Miguel Alejandro vs. Pintos Ramón Lino s/ Despido y otros”).

Finalmente recuerdo que Altamira Gigena sostiene que *“toda presunción dependerá de las pruebas que las partes aporten para que tenga eficacia. No se aplica de pleno derecho sino que debe estar bien acompañada, avalada de pruebas que la ratifiquen, o desvirtúen. La presunción provoca la inversión de la carga probatoria”* (autor citado, “Ley de Contrato de Trabajo”, Editorial Astrea, Bs.As. 1981, T° I, pág. 345).

6. Analizada la causa, corresponde destacar que de la lectura del relato de los hechos expuestos en el escrito de demanda, tenemos que el actor dice que se desempeñó para la Cooperativa demandada a partir del 11 de noviembre de 2018, produciéndose el egreso el día 21 de septiembre de 2020, fecha desde la cual el encargado de la Cooperativa le dijo que no trabajaría más, habiéndose desempeñado bajo el amparo de una relación laboral no registrada.

Sin lugar a dudas que la relación laboral no registrada plantea una valoración meticulosa de las pruebas que se incorporen a la causa que, como es habitual, en la generalidad de los casos está dado por los testimonios que incorporen los testigos en tal sentido, cuyo extremo en el caso particular no se da ante el rechazo de la prueba testimonial.

Si bien, en el caso particular la parte actora ofreció prueba testimonial e informativa, además de la instrumental, ante el rechazo de la prueba testimonial su actividad probatoria a los fines de la acreditación del vínculo laboral se reduce a la prueba de informes.

Así tengo en cuenta que de dicha prueba, producida en cuaderno actor N° 3, oficiado que fuera el “Hospital de Día pte. Néstor Kirchner” se informó que: a) el Sr. Braian Medina realizaba tareas de limpieza en el hospital; b) dichas tareas las realizaba como personal de la Cooperativa de Trabajo Unión y Esperanza Ltda.; c) la primera efectiva prestación fue en el mes de octubre de 2018; y la última el día 18/09/2020; d) en cuanto a los registros de ingresos y egresos, aclara que el hospital comenzó a utilizar el sistema de marcación con huella digital para el personal de la Cooperativa a fines del 2018; y e) adjunta a su informe registros de asistencias en PDF.

Contrariamente a las consideraciones expuestas por el Sr. juez de grado en su sentencia, a criterio de esta Vocalía considero que el informe proporcionado por el hospital oficiado logra mi convencimiento respecto a que entre las partes en litigio existió un vínculo de naturaleza laboral, por cuanto de dicha prueba surge acreditado el carácter de dependiente que se exige para que se torne operativo el apercibimiento contenido en la norma del Art. 58 del CPL, como así también su carácter de dirigido por parte de la cooperativa demandada. Ello resulta así por cuanto todos y cada uno de los puntos informados se corresponden con lo oportunamente destacado por la parte actora en su

escrito de demanda, esto es: **a)** fecha de ingreso (12/11/2018), la que se aproxima a la informada respecto a que la primera efectiva prestación fue en el mes de octubre 2018; **b)** que realizaba tareas de limpieza (tarea principal señalada en demanda); **c)** que la última prestación lo fue el 18/09/2020, fecha en la que se le comunicó que ya no iba a continuar prestando servicios; **d)** la denuncia de ausentismo por un accidente sufrido el 27/05/2020, cuyo ausentismo se encuentra reflejado en planilla de asistencia remitida por el nosocomio oficiado al surgir que desde el 26/05/2020 hasta el 10/08/2020 no registra asistencia.

Frente a lo analizado, no debemos perder de vista a la hora de valorar el informe referido, que las cooperativas son una forma de organización social integrada por personas físicas con base en intereses comunes y en los principios de solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, con el propósito de satisfacer necesidades individuales y colectivas, a través de la realización de actividades económicas de producción y distribución, cuyos integrantes pueden ser sus clientes, empleados, residentes o proveedores. La actividad laboral como objeto cooperativo implica que los socios emplean a favor de aquella su capacidad de trabajo físico o intelectual a cambio de una contraprestación, no escapando a la realidad que la actividad laboral puede implementarse de forma conjunta con personas ajenas a las cooperativas, cuya dicha actividad presenta una particular importancia porque abarca aspecto que tutelan a la persona en su afán de lograr un ingreso monetario que le permita realizarse como ser humano, máxime cuando -como en el caso de autos- se traten de cooperativas de trabajo, donde la mano de obra juega un papel importante, siendo que frente a ello la contraprestación presenta un carácter alimentario por sus fines y protectorio de la persona.

7. Por último, lo sostenido por el A-quo respecto a que *"las circunstancias en las que afirma haber prestado servicios se ajusta con aquella que describe el Art. 29 de la LCT"* y que *"cabe mencionar que el derecho laboral contempla la figura del contrato de trabajo eventual"*, haciendo consideraciones al respecto (ver 2do. y 5to. párrafo del punto 2), se basan en simples hipótesis o presunciones efectuadas por el sentenciante, que en modo alguno se ajustan a los hechos expuestos en autos, puesto que la representante de la actora alegó en su demanda que el Sr. Braian Emanuel Medina se desempeñó para la Cooperativa accionada bajo el régimen de una relación de carácter laboral, permanente y dirigido, con prestación de servicios en el Hospital Pte. Néstor Kirchner, por lo que, en estos tipos de pleitos, la existencia del contrato se debe colegir a partir de las pruebas incorporadas al proceso, extraídas de hechos debidamente acreditados, que contribuyan a formar en la conciencia del juzgador la convicción acerca de la existencia del vínculo laboral denunciado y no de meras hipótesis, como lo hace el sentenciante.

Nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación tiene dicho que: *"la arbitrariedad de la sentencia se configura, entre otros casos, cuando se han considerado las pruebas, los indicios y presunciones en forma fragmentaria y aislada, incurriéndose en omisiones y falencias respecto de la verificación de hechos conducentes para la decisión del litigio; y en especial, cuando se ha prescindido de una visión de conjunto y de la necesaria correlación de los elementos probatorios entre sí, y de ellos con otros elementos indiciarios"* (Fallos C.S.J.N.: 308:641), lo cual considero pertinente para el caso de autos.

CONCLUSIÓN: por todo lo considerado, corresponde hacer lugar al agravio materia de tratamiento, debiéndose tener por acreditado el vínculo de naturaleza laboral invocado por el Sr. Braian Emanuel Medina con la Cooperativa accionada, revocándose el decisorio del A-quo en tal sentido.

En consecuencia, establecida la existencia de la relación laboral entre las partes, al amparo de un contrato por tiempo indeterminado, corresponde seguidamente determinar: fecha de ingreso; jornada de trabajo del actor; categoría que revestía y la remuneración percibida y que le correspondía percibir. Veamos:

Los extremos del contrato de trabajo:

a) *fecha de ingreso y jornada laboral*: La parte actora afirmó en su escrito de demanda que se desempeñaba para la cooperativa accionada desde fecha 12/11/2018 y que prestó sus servicios de lunes a viernes en el horario desde las 06:00 hasta las 14:00 horas.

Prueba contundente de lo alegado lo constituye el informe del Hospital Pte. Néstor Kirchner, siendo que del listado de registro de PDF que se acompaña surge que su primera prestación se remonta al 20 de noviembre del año 2018 y que, efectivamente prestaba sus labores en el mencionado nosocomio desde las 06:00 hasta las 14:00 horas.

Que ante la contundencia de dicho informe y de conformidad al apercibimiento contenido en la norma del Art. 58 del CPL analizado ut supra, arribo a la conclusión que la fecha de ingreso del actor se remonta al 20 de noviembre del año 2018 y que sus jornadas laborales lo eran de lunes a viernes en el horario de 06:00 a 14:00 horas. Así lo declaro.

b) *categoría que le correspondía al trabajador*: En escrito de demanda se destaca que el actor cumplía la tareas de: limpieza/maestranza, cadetería, camillero, recolección de residuos patológicos, etc., alegando también que se encontraba comprendido en el convenio colectivo aplicable a los trabajadores de la sanidad.

La tarea referida, y que afirma haber desempeñado el trabajador, se resfuera con el informe proporcionado por el Hospital pte. Néstor Kirchner, en el que se informó que el Sr. Medina realizaba tareas de limpieza.

En cuanto al convenio aplicable, cabe destacar que si bien como Cooperativa le podría corresponder la aplicación del convenio para los empleados de las Entidades Civiles y Deportivas, teniendo en cuenta que se encuentra probado que el actor prestaba sus servicios en un Hospital, a los que se le aplica el CCT N° 122/75, sumado a ello que conforme surge de la escala salarial aplicable éste resulta mas favorable al trabajador, en virtud de lo prescripto en el art. 9 de la LCT considero de aplicación al actor el CCT del personal de la Sanidad, quedando encuadrado dentro del Personal de Mantenimiento "Peón en general", ello a la luz de las tareas que afirma haber realizado y que ratifica al entidad oficiada.

c) *remuneración del trabajador*: En cuanto a la remuneración que percibía el trabajador, se destaca en demanda que el actor percibía una remuneración mensual de \$20.000 y que por las tareas desempeñadas le correspondía percibir una remuneración de \$48.409,45.

Que si bien a la causa no se incorporaron elementos de prueba alguno para tener por probado el hecho de la percepción del monto referido por el trabajador, teniendo en cuenta la labor no registrada y al apercibimiento hecho efectivo al accionado de la presunción consagrada por el art. 58 del CPL, arribo a la conclusión que el actor percibía por su prestación laboral una remuneración de \$20.000, conforme se alegara en escrito de demanda. Así lo declaro.

En cuanto a la remuneración que debía percibir el trabajador, deberá estarse a la planilla de liquidación que se practica en adelante y que forma parte de la presente sentencia, atendiendo para ello la categoría profesional del trabajador y lo establecido en el CCT en que se encuadra el mismo, como así también demás circunstancias declaradas precedentemente. Así lo declaro.

La extinción del vínculo laboral

1. Atento al hecho de haberse declarado la existencia del vínculo laboral, corresponde adentrarme en el tratamiento del distracto laboral. Para ello tengo en cuenta que la parte actora en apartado III

"Hechos", alegó que la relación laboral se desarrolló en los términos referidos en demanda hasta que en fecha 18/09/2020 el encargado de la Cooperativa le informó de manera verbal que a partir del 21/09/2020 no trabajaría más con dicha institución, por lo que en mérito a ello procedió a despachar misiva de intimación a la accionada a fin de que le aclare su situación laboral, denunciando las características laborales que rodearon a la misma, conforme TCL de fecha 29/09/2021. En dicha misiva -al igual que en escrito de demanda- alegó haber trabajado para la Cooperativa accionada hasta 18 de septiembre de 2020.

Con posterioridad a ello, alegando silencio de la accionada, procedió a remitir nuevo TCL en fecha 04 de febrero de 2022, por el cual se coloca en situación de despido indirecto.

Cabe destacar que conforme apercibimiento del Art. 58 del CPL, hecho efectivo como consecuencia de la declaración del vínculo laboral y al no obrar informe del Correo que de cuenta de la autenticidad de las misivas incorporadas, se tiene a las mismas por auténticas y recepcionadas, en virtud, precisamente, del referido apercibimiento.

2. Habiendo manifestado el trabajador un supuesto despido verbal por parte "*del encargado*" sin precisar nombre de la persona que le comunicó el supuesto despido, como así tampoco incorporó prueba alguna que así lo acredite, y siendo que, por otra parte, dicha manifestación resulta contradictoria con la remisión de su primer telegrama por el cual intima a la Cooperativa demandada a que le aclare su situación laboral, el despido invocado será analizado a la luz de las misivas remitidas por su parte. Así lo declaro.

En relación a las causas que originaron la extinción de la relación laboral, cabe dilucidar en primer lugar la fecha en la que la misma tuvo lugar. Así, en atención a los hechos alegados en demanda y misivas incorporadas al proceso, surge en forma indubitable que el despido del trabajador se configuró con el despacho telegráfico de fecha 04 de febrero de 2022, por despido indirecto configurado por el mismo, por lo que no obrando en autos informe del Correo de su recepción, se tiene a dicha fecha como en la cual se configuró el distracto. Así lo declaro.

Ahora bien, en relación a la causal de falta de provisión de tareas denunciada, del TCL de fecha 29/09/21 surge que el actor intima a que se le aclare su situación laboral en razón de que no se le proveía tareas desde el 18/09/2020, cuyas manifestaciones resultan coincidentes con el relato de los hechos sostenidos en escrito de demanda, por lo que estimo acreditado que a partir de la fecha antes mencionada (18/09/2020) el trabajador dejó de prestar tareas fundado en el hecho que expone en su misiva, lo que se prolongó con un absoluto silencio de su parte hasta 29/09/2021, fecha en la que remite telegrama, aduciendo que habían dejado de proveerle tareas un año antes, lo cual evidencia un completo desinterés en mantener la relación laboral o clarificar los términos de la misma.

Frente a ello, es del caso señalar que no existe elemento alguno que avale el argumento del Sr. Medina en orden a presumir que el reclamo tardío y extemporáneo justifique la denuncia del contrato de trabajo y su decisión de considerarse injuriado laboralmente y darse por despedido por exclusiva culpa de su empleadora. Por el contrario el haber guardado silencio por tanto tiempo -al menos eso se infiere de la demanda e instrumental adjuntada- atentaba contra toda posibilidad de obtener éxito en su pretensión de reconocimiento de los rubros indemnizatorios reclamados, puesto que la intimación efectuada por el trabajador mediante su TCL de fecha antes mencionada, un año después de no habersele permitido presuntamente su ingreso a retomar sus tareas normales y habituales, surge a todas luces extemporánea.

Cabe resaltar que la coetaneidad o inmediatez entre la injuria y la decisión de acusar la misma, es uno de los requisitos de validez del despido dispuesto por tal causa, por lo que entiende esta vocalía, que el actor se colocó en situación de despido indirecto en forma extemporánea respecto de

la injuria que invoca.

Altamira Gigena ha expresado que las sanciones serán procedentes si se encuentran dentro de los límites y recaudos que establece la ley, con las condiciones que si bien no se encuentran legisladas, la jurisprudencia ha enumerado: contemporaneidad u oportunidad (el lapso temporal entre la infracción y el despido debe ser breve), justa causa (una causa que realmente haga imposible la continuidad del vínculo laboral debiéndose observar los antecedentes que tenga el trabajador) y proporcionalidad (la idea funciona como la necesidad racional del medio empleado para la legítima defensa; se debe analizar si el juicio de proporción fue razonable en sus propias circunstancias)(Conf. Altamira Gigena- Nevy Bonetto de Rizzi, María Estela Piña “Derecho Individual del Trabajo”, Editorial La Ley, 2007, pág 419).

Asimismo, sobre el particular, Fernández Madrid sostiene que entre el hecho injurioso y la sanción debe existir una relación de contemporaneidad que justifique el nexo causal entre ambas, y ese hecho injurioso inmediato debe servir por lo menos como motivo desencadenante. Si una de las partes consiente determinada conducta durante un lapso prolongado, debe entenderse que la misma no reviste gravedad para ser invocada como injuria (Conf. Fernández Madrid, Juan Carlos – Caubet, Amanda Beatriz- Fernández Madrid, Diego "Despido y Suspensiones" Tomo I, Editorial La Ley, 2009, pág. 102).

Los hechos narrados permiten arribar a la conclusión que la decisión del actor Sr. Medina, de darse por despedido, resulta injustificada. Ello resulta así por cuanto, en primer lugar, solicitó que se le aclare su situación laboral un año después al último día que trabajó para la accionada (laboró hasta el día 18/09/2020 e intimó recién en fecha 29/09/2021), lo cual resulta que lo fue en forma extremadamente extemporánea; y, en segundo lugar, porque configuró el distracto mediante su misiva de fecha 04/02/2022, es decir poco más de 4 meses después de haber intimado, lo que también resulta extemporáneo.

Por ello considero que corresponde declarar injustificado el despido en que se colocó el actor y rechazar las indemnizaciones de ley reclamadas. Así lo declaro.

Los rubros reclamados

Atento al resultado arribado en la cuestión materia de tratamiento, habiéndose declarado que entre las partes existió un vínculo de naturaleza laboral y el injustificado despido indirecto del trabajador, conforme tratamiento de las cuestiones anteriores, corresponde adentrarnos en el análisis de los rubros rechazados por el A-quo, ello de conformidad a lo prescribe el artículo 265 inc. 5 CPCyC (supletorio), se analizarán por separado cada rubro pretendido. Veamos:

1) Indemnización por antigüedad, preaviso; multas: Arts. 8 Ley 24.013; 2 de la Ley 25.323; y doble Indemnización Decreto 961/20: Teniendo en cuenta que tales reclamos se sujetan al resultado del distracto laboral y teniendo en cuenta lo decidido en el tratamiento de la cuestión anterior, corresponde el rechazo de estos rubros. Así lo declaro.

2) Días trabajados hasta el despido/integración mes de despido: atento lo solicitado y fecha del distracto aquí declarado, corresponde declarar la procedencia de los días trabajados en el mes de Septiembre de 2020, ello al no estar acreditado su pago (Art. 103 LCT). Así lo considero.

3) Vacaciones Proporcionales: corresponden las vacaciones proporcionales 2020 hasta la fecha del despido declarada precedentemente, conforme lo normado en el art. 156 LCT, y no estar acreditado su pago. Así lo considero.

4) SAC Proporcional: El presente reclamo también deviene procedente en atención a que en autos no se encuentra acreditado su pago y lo declarado precedentemente, por lo que corresponde efectuar el cálculo de este reclamo aclarando que el mismo deberá circunscribirse al SAC proporcional 2020.

5) Art. 80 LCT: El Art. 80 LCT establece la obligación de entregar documentación laboral referida al trabajador consignando que datos deben contener (las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios reales, naturaleza de éstos, constancias de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de seguridad social, calificación profesional obtenida en los distintos puestos de trabajo desempeñados, etc.). Pero además el decreto 146/01 (art. 3) introdujo un requisito cual es la intimación fehaciente al empleador, transcurridos 30 días del despido, para su entrega, lo que no se encuentra cumplido en autos por cuanto el accionante intimó a su entrega mediante telegrama del 04/02/2022 por el que configuró el despido, no existiendo misiva de fecha posterior a la misma. Por ello corresponde el rechazo de éste reclamo. Así lo considero.

6) Diferencias Salariales: En presentación digital de demanda la parte actora persigue el reconocimiento de diferencias salariales por las sumas de \$965.921,30 por un período de 34 meses, denunciando que su mandante percibía las sumas de \$20.000 cuando le correspondía percibir \$48.409,45, reclamando las sumas de \$28.409,45 por mes (ver rubro 8 de la planilla de demanda).

Habiendo declarado que el actor percibió durante su vínculo laboral al suma de \$20.000 y que la remuneración devengada es la que correspondia al "peón general" del CCT 122/75, y declarado tambien que trabajó desde el 12/11/2018 al 18/09/2020, es posible determinar las diferencias salariales entre lo percibido y lo devengado, en dicho periodo (nov/18 proporcional a agosto/20), lo que se practica en planilla integrante del presente, sin perjuicio de no coincidir los periodos reclamados, ello en virtud del principio *iura novit curia* y de la facultad de fallar *ultra petita* consagrado en nuestro procedimiento laboral.

De las consideraciones expuestas debe admitirse parcialmente este agravio y determinar las diferencias salariales devengadas en el periodo laborado, ademas de los rubros salariales arriba considerados. Así lo declaro.

Intereses - Planilla – Costas y Honorarios

Intereses: Habiéndose dispuesto en sentencia recurrida que la actualización se debe hacer mediante la aplicación de la Tasa Activa del Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días, encontrándose firme ello, corresponde estarse a lo ya resuelto por el Sr. Juez A-quo en tratamiento de la Cuarta Cuestión. Así lo declaro.

Planilla:

Adjunto archivo en PDF con la planilla de capital e intereses de condena, la cual forma parte integrante de la presente resolución, y la que asciende al monto de \$ 1.027.964,39. (pesos: un millón veintisiete mil novecientos sesenta y cuatro con 30/100).

Costas de primera instancia:

Atento al resultado arribado en las cuestiones materia de tratamiento, de las que surge que, por un lado, que se declaró la existencia del vínculo laboral entre las partes y teniendo en cuenta que la

parte accionada no se apersonó a estar a derecho con profesional alguno que haga irrogar gasto alguno, considero ajustado a derecho imponer las costas a la demandada vencida (conf. Art. 61 del CPC y C., supletorio al fuero). Así lo declaro.

Honorarios de primera instancia:

Atento a lo que establece el art.46 del CPL, corresponde pronunciarme sobre los aranceles de los profesionales que intervinieron en la presente causa, teniendo en cuenta la eficacia de los escritos presentados, etapas cumplidas, resultado final del litigio, etc.

Por el resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 2 de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto de la demanda actualizado con una reducción del 50 %, el que según los cálculos realizados resulta al 28/02/2025 la suma de \$1.027.964,39.

Habiéndose determinado 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 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

A la letrada Silvana de los Milagros Muñoz, por su actuación en el doble carácter por el actor, durante tres etapas del proceso principal, la suma de \$175.267,92 (base 11% más 55% por el doble carácter).

Sin perjuicio de los cálculos realizados, advierto que el monto arribado es inferior a la suma establecida por el Colegio de Abogados de Tucumán como el mínimo establecido para la consulta escrita profesional, fijado en \$440.000. Por tal motivo, entiendo que de acuerdo con lo dispuesto por los arts. 38 y 14 de la ley 5480, corresponde elevar la regulación hasta alcanzar el monto mínimo establecido por el órgano colegiado. En este mismo sentido la jurisprudencia, cuyo criterio comparto, ha sostenido que “Cuando los honorarios regulados a favor del letrado, si bien siguen el cálculo fijado por la Ley Arancelaria - Ley 5480 de Tucumán-, no alcanzan a cubrir una consulta mínima vigente al tiempo de su regulación más los honorarios procuratorios -art. 38 in fine y art. 14 respectivamente de la citada norma- deben ser incrementados hasta alcanzar dicha consulta. Consecuentemente, corresponde a la letrada la suma de \$440.000 (pesos cuatrocientos cuarenta mil).

Costas y Honorarios de esta instancia

COSTAS: atento al resultado arribado en las cuestiones materia de tratamiento, estimo de justicia seguir el criterio sostenido para la imposición de las costas procesales por el proceso de conocimiento, debiendo ser impuestas a la accionada (conf. Art. 62 del CPC y C., supletorio al fuero). Así lo declaro.

HONORARIOS por el recurso tratado

Que atento el resultado arribado en el recurso materia de tratamiento, corresponde regular los honorarios a la profesional interviniente.

Que teniendo en cuenta ello, y resultando de aplicación en la especie la norma del art. 51 de la ley arancelaria, corresponde regular honorarios a la letrada SILVANA DE LOS MILAGROS MUÑOZ en la suma de \$132.000 (pesos ciento treinta y dos mil) ello por aplicación del porcentaje del 30% de la

escala porcentual que consagra la norma del Art. 51 del CPL (440.000 x 30%).

ES MI VOTO

VOTO DE LA VOCAL CONFORMANTE MARCELA BEATRIZ TEJEDA:

Por compartir los fundamentos esgrimidos por la Vocal Preopinante, emito mi voto en igual e idéntico sentido. ES MI VOTO.

Por ello, ésta Excma. Cámara de Apelaciones del Trabajo Sala I°, integrada,

RESUELVE:

I).- ADMITIR parcialmente al recurso de apelación deducido por el actor, en contra de la sentencia definitiva N° 173 de fecha 16/04/2024, de conformidad a lo considerado precedentemente. En consecuencia, PROVEYÉNDOSE LA SUSTITUTIVA "1.- **HACER LUGAR parcialmente** a la demanda promovida por Braian Emanuel Medina, DNI n°. 40.698.195, en contra de la Cooperativa de Trabajo Unión y Esperanza LTDA, con domicilio en Islas Malvinas N° 994, Lote 1, San Cayetano, Río Seco, Dpto. Monteros, Provincia de Tucumán. En consecuencia se condena a la demandada a que proceda pagar en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en el Banco Macro S.A. (sucursal Tribunales) a la orden del juzgado y como pertenecientes a los autos del título la suma de \$1.027.964,39. (pesos: un millón veintisiete mil novecientos sesenta y cuatro con 30/100), en concepto de, por los rubros: Días trabajados en el mes, vacaciones proporcionales, y SAC proporcional y diferencias salariales (nov./18 prop a agosto/20). Asimismo se ABSUELVE a la demandada por el reclamo de los rubros: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, multa art. 8 ley 240113, multa art. 2 ley 23.323, Art. 80 de la LCT y doble indemnización, conforme con lo tratado. 2. **Costas:** en las proporciones consideradas. 3. **Honorarios:** regular, conforme a lo considerado, a la letrada Silvana de los Milagros Muñoz la suma de \$440.000 (trescientos: cuatrocientos cuarenta mil) 4. **Planilla fiscal:** Disponer que por Secretaría Actuarial se proceda a su confección (cfr. art. 13 del CPL). 5. Comuníquese a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán a través de su casillero digital denunciado".

II).- COSTAS DE ESTA INSTANCIA: como se consideran.

III).- REGULAR HONORARIOS por el recurso materia de tratamiento a la letrada SILVANA DE LOS MILAGROS MUÑOZ en la suma de 132.000 (pesos ciento treinta y dos mil).

HAGASE SABER.

MARIA DEL CARMEN DOMINGUEZ MARCELA BEATRIZ TEJEDA

(Vocales: con sus firmas digitales)

ANTE MI: RICARDO PONCE DE LEÓN

(Secretario: con su firma digital).

Actuación firmada en fecha 07/03/2025

Certificado digital:
CN=PONCE DE LEON Ricardo Cesar, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20213291492

Certificado digital:
CN=TEJEDA Marcela Beatriz De Fatima, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27127332253

Certificado digital:
CN=DOMINGUEZ Maria Del Carmen, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27213290369

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