

Expediente: **833/24**

Carátula: **FERNANDEZ ARAGON ADRIANA C/ SANATORIO MODELO SA S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°1**

Tipo Actuación: **FONDO**

Fecha Depósito: **10/06/2025 - 00:00**

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

27413837850 - FERNANDEZ ARAGON, ADRIANA-ACTOR

20249827682 - SANATORIO MODELO SA, -DEMANDADO

30715572318220 - FISCALIA CC Y, TRABAJO I, -FISCALIA CIVIL, COMERCIAL Y LABORAL I C.J. CAPITAL

90000000000 - DÍAZ GORDILLO, ERIKA LIHUEL-POR DERECHO PROPIO

20331637913 - NADER, MIGUEL ANGEL-POR DERECHO PROPIO

20249827682 - ROBLES VIAÑA, GUSTAVO-POR DERECHO PROPIO

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

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°1

ACTUACIONES N°: 833/24



H105015709817

JUICIO: FERNANDEZ ARAGON ADRIANA c/ SANATORIO MODELO SA s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 833/24

San Miguel de Tucumán, 09 de junio de 2025.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "FERNANDEZ ARAGON ADRIANA c/ SANATORIO MODELO SA s/ COBRO DE PESOS" que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI Nominación, de cuyo estudio

RESULTA:

En fecha 10/06/24 se apersonó la letrada Erika Lihuel Díaz Gordillo con el patrocinio letrado de Miguel Angel Nader, en representación de Adriana Fernández Aragón, DNI N° 32.371.613, con domicilio en calle Congreso N° 803, Piso 3, Depto. D, de esta ciudad, y demás condiciones personales que constan en poder *ad litem* adjunto. En tal carácter inició acción por cobro de pesos en contra de Sanatorio Modelo SA, por la suma total de \$2.753.250,21 en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/preaviso, integración del mes de despido, SAC s/integración mes despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas y diferencias salariales.

En dicha oportunidad, relató que su mandante ingresó a trabajar para la demandada en fecha 07/09/2020, desempeñando el rol de Jefa de Nutrición y del personal de cocina, realizando tareas consistentes en manejo del personal de cocina, los cuales suman un total de 11 empleados (4 cocineros y 7 auxiliares); carga de diagnóstico, evaluaciones nutricionales, planes alimentarios y evoluciones en sistema de gestión Gomedisys; evaluación de desempeño del personal a cargo; confección de diagramas de personal y su carga en el sistema informático, control de ausentismo, recepción de llamadas telefónicas en caso de enfermedad 24 horas, y reorganización para cubrir la guardia mínima del sector; dietoterapia; control de bioseguridad alimentaria; reportes mensuales ante gerencia sobre las métricas de gestión, objetivos, logros y desafíos del sector a cargo; trabajo interdisciplinario con el resto de cargos medios (hotelería, farmacia, obstetricia, administración, mantenimiento, quirófano, esterilización, clínica médica, UTI, UCO), entre otros.

Explicó que al comienzo de la relación la jornada laboral fue a tiempo completo, hasta el período de septiembre del año 2021 donde redujeron la carga horaria de la trabajadora a 25 horas semanales, cumpliéndola de lunes a viernes de 08 a 13 horas, correspondiendo a partir de ese período el pago de las horas proporcionales. Agregó que percibió una remuneración de \$260.000.

Argumentó que siempre realizó sus tareas con la debida responsabilidad y diligencia, acatando las órdenes que le eran impartidas por sus superiores jerárquicos, quienes eran el Director Médico (cuando la actora ingresó el Dr. Cristian Klyver, luego paso a ser el Dr. Roberto Manson) y el Gerente General del Sanatorio, Sr. Gonzalo Guglielmone).

Consideró que, en base a la actividad principal de la empresa, el convenio aplicable es el CCT 122/75 y, por ello, entendió que se torna aplicable lo dispuesto por su art. 11, que determina que la trabajadora, al haberse desempeñado como Jefa de Nutrición, teniendo empleados a su cargo, debería haber percibido una remuneración superior a la del personal subalterno. Sin embargo, su mandante jamás fue registrada por la empresa demandada y fue obligada a inscribirse como "Monotributista" en AFIP como condición para trabajar en la empresa, a los efectos de abonarle, mediante facturas, una remuneración dineraria que resultó ser totalmente inferior a lo prescripto por el CCT 122/75 aplicable a la actividad, en grave detrimento de su derecho laboral a percibir una retribución justa, acorde a sus tareas, jerarquía y categoría profesional.

Señaló que la relación jurídica que unía a las partes fue plenamente una relación de dependencia conforme lo prescribe el art. 4, 21, 22, 23, 25, 37, 48 y ccdtes. de la LCT, donde existe subordinación técnica, jurídica y económica. Citó doctrina y jurisprudencia que consideró aplicable al caso.

En cuanto al distracto, argumentó que la relación laboral se realizó con normalidad hasta el día 31 de enero del 2024, fecha en la cual la empresa expuso a la actora la finalización de un supuesto "contrato de locación de servicios", informando de forma verbal, intempestiva, arbitraria, sin preaviso, que no se presentare a trabajar nuevamente. La actora rechazó el contrato de locación de servicios y se negó a firmar el mismo, por reconocer que se trataba de una situación fraudulenta donde la demandada intentó encubrir la presente relación laboral mediante una falsa locación de servicios.

Indicó que, por ello, mediante telegrama laboral (en adelante TCL) de fecha 08/02/24, solicitó que se aclare su situación laboral toda vez que en fecha 01/02/2024 fue desvinculada sin justa causa, de forma verbal, intempestiva y arbitraria. Denunció los extremos de la relación laboral, intimó a la demandada la regularización de su situación salarial y el pago de las diferencias salariales correspondientes, todo ello bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriada y despedida por exclusiva culpa y responsabilidad de la demandada.

Por su parte señaló que la patronal omitió y negó los derechos invocados, perpetuando la defectuosa registración y los vicios indemnizatorios.

Como consecuencia, continuó relatando que, ante la situación antes descripta, no tuvo más alternativa que hacer efectivo el apercibimiento consignado en la anterior misiva transcripta, procediendo a enviar TCL de fecha 17/02/2024 considerándose gravemente injuriada y despedida por exclusiva culpa y responsabilidad de la empleadora, reclamando el pago de liquidación final e indemnización, como así también la entrega de la documentación laboral correspondiente, bajo apercibimiento de lo normado por los arts. 80 LCT y arts. 1 y 2 de la Ley N° 25323.

Finalmente, planteó la inconstitucionalidad del decreto N°70/23, fundó su derecho, practicó planilla de rubros, ofreció pruebas y solicitó se admita la acción condenándose al pago de la suma reclamada con más sus intereses, gastos y costas.

Corrido el traslado de ley, se apersonó el letrado Gustavo Robles Viaña, apoderado de Sanatorio Modelo SA, conforme fotocopia del poder general para juicios adjuntado en fecha 05/08/24 y solicitó el rechazo de la acción iniciada en contra de su mandante.

Luego de efectuar una negativa ritual, brindó su versión de los hechos. En primer lugar, argumentó que durante la existencia del nexo contractual, existió la concurrencia de características tipificantes de varias prestaciones de servicios, dentro de un esquema de locación de servicios profesionales, que conlleva la inaplicabilidad del art. 23 de la LCT y concordantes, por inexistencia (entre otros elementos) de subordinación jurídica. Indicó que, por ello, lo que en realidad existió no fue un vínculo contractual, sino tantos vínculos como prestaciones la actora cumplió, devengó y cobró.

Por otro lado alegó que la actora miente, ya que surge del informe emitido por la Afip, como de cada una de las facturas adjuntadas como prueba documental, que aquella se dio de alta como monotributista el 01/02/2011, es decir, más de 9 años antes de iniciar su vínculo contractual con su mandante.

También destacó que la factura más antigua que presenta, es la factura número 00000201, de enero 2022, teniendo en cuenta que la primera factura que la actora emitió a su mandante fue octubre de 2020, el total de facturas emitidas desde esa fecha (octubre 2020) al mes de enero 2022, ascienden a sólo 16 facturas, es decir emitió, en el mismo período, 185 facturas a distintos sujetos a los que prestó servicios profesionales y siguiendo con el análisis, entre la factura correspondiente al mes de Enero 2022 a Enero 2024, la actora emitió 23 facturas al Sanatorio Modelo y 53 facturas a terceras personas. Con ello queda acreditado que desde que la actora se dio de alta por ante la AFIP, el 85% de su facturación fue emitida a terceras personas, no al Sanatorio Modelo.

Destacó también que el valor de facturación a lo largo del tiempo, siempre fue variando con aumentos establecidos cada tres meses, en que se renegociaba los honorarios, dejándose a las claras el carácter cíclico de las renegociaciones de honorarios, con total independencia a la paritaria de la Sanidad, que ahora la actora reclama su aplicación y que sólo se negocia una vez al año.

Concluyó señalando que el nexo era un contrato de índole civil, por el cual una parte se compromete a prestar el servicio y la otra a pagar una suma determinada de dinero en concepto de honorarios, sin perjuicio del carácter autónomo de la prestación y de que su objeto consiste en el resultado, el locador acepta ejecutar el servicio que contrata el locatario. Citó jurisprudencia que consideró aplicable al caso.

Concluyó rechazando el planteo de inconstitucionalidad, impugnando y argumentando la improcedencia de rubros reclamados, ofreció prueba y solicitó se rechace la demanda con imposición de costas.

Mediante escrito de fecha 22/08/24, el letrado Gustavo Robles Viaña acompañó documentación en formato PDF.

A continuación, por decreto de fecha 27/08/24 se la tuvo presente y se dispuso la apertura de la causa a prueba al solo fin de su ofrecimiento.

Posteriormente en fecha 05/12/24, se celebró audiencia de conciliación prevista en el art. 69 código procesal laboral (CPL), cuya acta dió cuenta de la comparecencia de la letrada apoderada de la parte actora Erika Lihuel Díaz Gordillo mientras que por la demandada no lo hizo persona alguna. Cabe destacar que se tuvo por intentado el acto conciliatorio en los términos del art. 73 del CPL y se procedió a proveer las pruebas oportunamente ofrecidas.

Concluido el período probatorio, en fecha 03/04/25 se produjo el informe del Actuario sobre las pruebas ofrecidas y producidas de las que surgió que la parte actora ofreció las siguientes: 1)

Instrumental: producida, 2) Informativa: parcialmente producida, 3) Exhibición de documental: producida, 4) Testimonial: producida, 5) Confesional: producida; parte demandada: 1) Documental: producida, 2) Testimonial: producida.

En fecha 10/04/25, las partes actora y demandada presentaron sus alegatos.

A continuación, al advertir el planteo de inconstitucionalidad en escrito de demanda respecto al decreto N°70/23, se ordenó remitir los autos al Agente Fiscal de la I° Nominación, a fin de que emita opinión al respecto.

Cumplido con lo ordenado precedentemente, mediante providencia de fecha 29/04/2025 se dispuso pasar los autos a despacho para el dictado de sentencia definitiva, dejando la causa en condiciones de ser resuelta.

CONSIDERANDO:

De acuerdo a los términos de la demanda y su contestación, resultan hechos admitidos, expresa o tácitamente por las partes, y por ende, exentos de prueba: 1) La existencia de la prestación de tareas por parte de la actora como nutricionista para la demandada Sanatorio Modelo SA, desde fecha 07/09/20. 2) El despido indirecto instado por la actora.

Con respecto al intercambio telegráfico, corresponde tener por auténticos y recibidos los telegramas acompañados por el actor en fecha 10/06/2024 en mérito a los informes del Correo Argentino de fecha 03/02/2025 agregados al CPA N°2. Con relación a las cartas documentos adjuntadas por la accionada corresponde tener por reconocidas aquellas (impuestas en fechas 16/02/24 y 22/02/24) por el expreso reconocimiento del actor y acompañadas también por este.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que deberé expedirme (art. 214 inc. 5 del CPCC, supletorio) son: 1) Naturaleza jurídica del vínculo entre las partes respecto de las prestaciones de la actora para la demandada Sanatorio Modelo SA. 2) En su caso, extremos de la relación laboral: encuadramiento convencional, jornada, tareas y categoría profesional, remuneración percibida y/o devengada. 3) El despido y su justificación. 4) Procedencia de los rubros reclamados. 5) Intereses, planilla de condena, costas y honorarios.

PRIMERA CUESTIÓN:

Naturaleza jurídica del vínculo

Como se estableció preliminarmente, las partes no discuten que entre ellas existió una relación desde el 07/09/20 respecto de las prestaciones de la actora como nutricionista del Sanatorio Modelo SA. Lo que verdaderamente controvierten entre ellas es si la prestación de servicios fue en relación de dependencia y tuvo carácter laboral, o, por el contrario, se celebró entre las partes un contrato de locación de servicios regido por la normativa civil.

Circumscribas las posiciones de las partes, entiendo que resulta apropiado referirme al marco normativo que encuadra esa relación.

Sobre el particular cabe recordar que el art. 50 de la LCT prescribe que la existencia del contrato de trabajo se acredita por todos los medios de prueba que admite la legislación adjetiva y por la presunción establecida en el art. 23 de la LCT, el cual consagra la presunción iuris tantum de la existencia de un contrato de trabajo ante la acreditación de la prestación de servicios, aun cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizarlo, el que, según el art. 21 de la LCT describe: “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 en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres”.

En lo que respecta a la presunción del art. 23 de la LCT, en numerosos precedentes la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Provincia se ha expedido sobre las condiciones que deben concurrir para que proceda la aplicación de la presunción allí prevista, esto es, cuál es el presupuesto fáctico que torna aplicable la presunción que la referida norma establece. En tal sentido, y enrolándose en la tesis restringida sostiene que la prestación de servicios que genera la presunción, es la de servicios bajo la dependencia de otro, pues sólo éstos son los que se contemplan en la tipificación legal del contrato y de la relación de trabajo -artículos 21 y 22 LCT- y, por lo tanto, la carga de la prueba de la posición de dependencia o subordinación no resulta alterada por la presunción, sino que, por el contrario, de esa prueba depende que aquella entre a jugar. Por ello, se sostuvo que en cada caso se debe examinar si la prestación corresponde o no al ámbito laboral, señalándose además que el solo hecho de que se acredite la prestación del servicio, no significa que sin más deba presumírsele de carácter laboral (conf. CSJT, sents. n° 227 del 29/3/2005; n° 29 del 10/02/2004 y n° 465 del -06/6/2002, entre otras).

Entonces, la intención del legislador laboral -inspirado en el principio protectorio- fue brindar una garantía al trabajador en "relación de dependencia", la cual queda plenamente satisfecha con el funcionamiento normal de la presunción que establece dicho 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.

De este modo tenemos que, en su primer párrafo, el art. 23 LCT alude a los casos en que, frente a la reclamación del actor, el demandado niega la relación (entendida ésta como vínculo jurídico entre las partes, no como mera prestación o ejecución del acto al que refiere el artículo 22 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.

En ese orden de ideas 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, del hecho de la prestación no surge la "dependencia", la relación contractual no será laboral. En consecuencia, el trabajador no sólo debe probar la prestación del servicio, sino también su carácter dependiente o dirigido (CSJT, sent. n° 135, del 12/3/01; n° 465, del 06/6/02; n° 467, del 06/6/02; n° 907, del 17/11/03; n° 1035, del 26/12/03; n° 29, del 10/02/04; n° 227, del 29/3/05; n° 253, del 16/4/07; n° 482, del 11/6/07; n° 08, del 08/02/08; n° 223, del 01/4/08; n° 599, del 27/6/08; n° 898, del 08/9/08; entre otras).

Tal interpretación fue mantenida por la CSJT, en los autos "Molina Palazzo, Aída del Carmen vs. Colegio de Farmacéuticos de Tucumán s/ Cobro de pesos", sentencia N° 463 del 30/6/2010, en cuyo fallo se destacó que: "la prestación de servicios que genera la presunción, es la de servicios bajo la dependencia de otro, pues sólo éstos son los que se contemplan en la tipificación legal del contrato y de la relación de trabajo -artículos 21 y 22, LCT- y, por lo tanto, la carga de la prueba de la posición de dependencia o subordinación no resulta alterada por la presunción, sino que, por el contrario, de esa prueba depende que aquella entre a jugar". Entonces, la intención del legislador laboral, inspirado en el principio protectorio, fue brindar una garantía al trabajador en "relación de dependencia", queda plenamente satisfecha con el juego normal de la presunción que establece el artículo 23 LCT y la solución extrema que corresponde darle a los casos de excepción, cuando se presenta una duda insoluble (cfr. Vázquez Vialard, ob cit. t. 3, pág. 426/437).

En este sentido, considero oportuno recordar que la doctrina delineó un concepto que reconoce distintos perfiles o facetas que contribuyen a la caracterización de la relación de trabajo: el jurídico, el económico, y el técnico. La dependencia jurídica hace referencia a "cuando un trabajador en forma voluntaria se incorpora a una empresa total o parcialmente ajena y coaccionado por la

posibilidad de que el empleador haga cesar la vinculación en caso de desobediencia, se compromete a acatar las órdenes y directivas que le impartan las personas que tienen a su cargo el ejercicio efectivo del poder de dirección, en tanto no se aparten de los términos del contrato y demás normas de derecho objetivo que resulten aplicables” (cf. Perugini, Eduardo R., “La dependencia laboral”, DT, T XLII-A, pág.88). La incorporación del trabajador a una organización jerárquica, con subordinación al orden establecido, quedando excluida, en principio, la posibilidad de disponer sobre el lugar y tiempo de trabajo y modalidades de ejecución, quedando en cabeza del empleador la facultad de dirigir y controlar la prestación.” (cf. Krotoschin, Ernesto, “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, Depalma, Buenos Aires, 1977, pág. 104). El perfil económico de la dependencia hace referencia a “la situación en que el trabajador se asegura el cobro de una retribución, otorgando por anticipado al empleador el derecho de disponer del producto que pueda resultar de su actividad física o mental utilizada de acuerdo con los términos del contrato y de la ley, para que éste obtenga la mayor utilidad posible o soporte los riesgos de no poder negociar el producto, de hacerlo a menos costo o de la insolvencia del comprador” (GOLDIN, Adrián, informe para la O.I.T. Sobre “Contract Labour in Argentina, cit. por Jorgelina Alimenti, en Tratado de Derecho del Trabajo, Dir. Mario Akerman, Ed. Rubinzal Culzoni, T. I, p. 162).

Por otro lado, conforme lo prescripto por el art. 322 CPCC y lo dispuesto como doctrina legal de nuestro Supremo Tribunal en “Serrano Héctor Orlando vs. Soria Rene Ramón Lucas s/ Cobro” (Sent. N°792 del 06/06/2018), quien afirma la existencia del hecho es el que debe probarlo, por lo que estaba a cargo de la actora acreditar su carácter laboral cuando no surge evidente por sí mismo. Y es que la carga de la prueba actúa como un imperativo establecido en el propio interés de los litigantes. Es por cierto una distribución, no del poder de probar, que lo tienen las dos partes, sino una distribución del riesgo de no hacerlo. No supone, pues, ningún derecho del adversario sino un imperativo de cada litigante.

En consecuencia, encontrándose reconocida por la demandada la prestación de servicios por parte de la Lic. Fernández Aragón, ésta última debía probar que dicha prestación fue de carácter dependiente o dirigido, como nutricionista del nosocomio demandado.

Ello, resulta así por cuanto la ley presume que se los ha ejecutado en virtud de la existencia de un contrato que obligaba a aquella prestación, siendo que el contrato presumido será de la misma naturaleza que los actos o servicios acreditados. Es decir que, si dichos actos o servicios responden a los de carácter laboral, la relación contractual que se sigue de la presunción será de esa índole, pero si por el contrario, del hecho de la prestación no surge la "dependencia", la relación contractual no será laboral.

Por otro lado, no debe soslayarse que la figura de la relación denunciada por la demandada se encuentra regulada por el art. 1251 del CCCN que estipula que “existe contrato de obra o de servicios cuando una persona, según el caso el contratista o el prestador de servicios, actuando independientemente, se obliga a favor de otra, llamada comitente, a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución”. Es decir, por un lado, se elimina el término locación (que utilizaba el Código Civil de Vélez) y se habla propiamente de un contrato de servicios y, por otro lado, se forma una idea de independencia, nota de la que se deduce la subsistencia de dos figuras, trazándose una línea divisoria entre el contrato de trabajo, o sea, la contratación de servicios o de obra subordinada o "dependiente", regida por la LCT y la "independiente", regida por el Código Civil y Comercial.

Otro elemento a observar en los conceptos jurídicos analizados es que en el contrato de servicio no se utiliza el término trabajo, teniendo en cuenta que dicho término en su acepción corriente significa ocupación, actividad o esfuerzo cualquiera, mientras que, para el Derecho Laboral, vuelve a

tomar significación la “dependencia”, al definir trabajo como “toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración”. Y agrega, a los fines de brindar el objeto natural del término, que “El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley” (art. 4 LCT).

En este contexto, tal intercambio oneroso se diferencia del contrato de locación de servicios en que el trabajo a realizar es un fin en el que el locatario se limita a brindar su capacidad tendiente a una finalidad determinada, sin asumir el riesgo de las tareas. En estos términos la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo conceptualizó que: “Corresponde admitir que existe un contrato de trabajo, -y no una locación de servicios-, cuando el contrato en cuestión reúne cada uno de los sujetos y la naturaleza de la contraprestación; esto es, que el empleador sea el empresario, que el trabajador no lo sea, y que la prestación sea onerosa (“Tejeda Hernán Sergio v. Cosméticos Avon S.A. y otros s/ despido”, 5/1272013).

También resulta importante señalar que el elemento principal de un contrato de trabajo o relación laboral, es la subordinación del trabajador frente al empleador, que puede ser: Jurídica personal: el trabajador debe cumplir las órdenes del empleador: respetar un horario, hacer determinadas tareas, trabajar determinados días, etc. Económica: cuando el operario: a) no es propietario de los bienes de capital (ni herramientas de trabajo) con los que trabaja; b) recibe por su trabajo un salario; c) no participa de las pérdidas ni de las ganancias de la organización para la cual trabaja. Tampoco es responsable por los riesgos de explotación. Técnica: el trabajador debe realizar las tareas de acuerdo a las especificaciones técnicas de su empleador.

En este contexto, dado que jurisprudencialmente se sostuvo que las subordinaciones técnica y jurídica no presentan en todos los casos la misma intensidad, el hecho de que las encontremos en distintos grados no modifica la naturaleza del vínculo. Cuando el dependiente tiene cierta autonomía para la ejecución de su trabajo, para tipificar su contrato hay que probar la existencia de otros indicios. Esta técnica es lo que la jurisprudencia especializada ha dado en llamar el “haz de indicios”, método que consiste en inducir -de la convergencia de varios de ellos- la existencia de un vínculo de subordinación. La prueba indiciaria o indirecta es aquella que permite dar por acreditados -en un proceso judicial- unos hechos sobre los que no existe una prueba directa, pero que a partir de estimar probados otros hechos relacionados con los que se pretende probar, cabe deducir razonadamente la certeza o acreditación de éstos últimos hechos.

Así las cosas, conforme la manera en que se trabó la litis, corresponde al actor acreditar la prestación de servicios y aportar los elementos necesarios, suficientes y pertinentes para llevar la convicción al juez de que los sucesos acaecieron en la forma alegada en su demanda, debiendo demostrar la efectiva prestación de tareas con subordinación económica, técnica y jurídica del demandado a fin de que opere la presunción del art. 23 de la LCT.

Corresponde entonces, analizar las pruebas producidas en el proceso. Así, se agregó como prueba documental facturas tipo “C” adjuntadas tanto por la actora como por la demandada (), otorgadas entre el año 2020 y el 01/02/24, de la que surge que: a) la accionante expidió las facturas a favor del Sanatorio Modelo SA; b) los pagos se reciben en concepto de “honorarios” (consignando el mes de recepción), c) los montos, atento a la diferencia de años, presentan variables.

Por otra parte, la actora, en abono de su posición, ofreció prueba testimonial en CPA N°4. Prestaron declaración los testigos Paola López, Jorge Boggione, Oscar Guerrero, Melina Rosales y Sandra Chazarreta, quienes respondieron a tenor del cuestionario ofrecido en fecha 02/09/24. De la

versión brindada por aquellos surge que fueron compañeros de trabajo de la actora en el sanatorio demandado.

Fueron coincidentes en señalar que la actora era la jefa de cocina realizando tareas de diagramación de la comida y dietas en los pisos de los respectivos pacientes. En especial Rosales y Chazarreta indicaron que Fernández Aragón fue su jefa, cuando prestaron funciones en la cocina del sanatorio; agregaron que era quien le impartía instrucciones, en base a las reuniones que tenía con RRHH y el director, y conforme surgía de las visitas a los pacientes en habitación; además indicaron que se encargaba de coordinar los días de descanso de los empleados del área, que la comida salga en horario y de los pedidos a economato.

También fueron coincidentes en señalar que el sanatorio le proveía de las herramientas de trabajo ya que todos indicaron que utilizaba una computadora provista por el sanatorio que estaba ubicada en la cocina. En este sentido Guerrero dio cuenta de la referida circunstancia ya que trabajaba en el área de sistema y era quien solucionaba los inconvenientes técnicos de las computadoras y en especial de la actora.

En cuanto a la jornada de la actora fueron coincidentes en indicar que la vieron laborar todos los días de lunes a viernes; algunos, por sus horarios de trabajo, la vieron a la mañana y otros indicaron mañana y tarde.

Resulta importante destacar que los referidos testigos no fueron objeto de tacha por las partes.

Por otro lado ofreció prueba de exhibición de documental en la que requirió: tarjeta de asistencia y/o planilla de control de horario de entrada y salida de la actora desde los comienzos de la relación laboral, libro de remuneraciones, documentación contable referida a la actora, contrato de trabajo suscripto por las partes del día de inicio de actividades de la actora con sus anexos, exámenes pre-ocupacionales previa contratación de la trabajadora y legajo disciplinario.

Al respecto la demandada argumentó que no adjuntaba planilla de control de horarios ya que no era empleada en relación de dependencia y, por ello, no tenía marcación horaria, sino que su prestación consistía en asesoramiento, y la prestación se amoldaba a su posibilidad horaria.

En cuanto al contrato requerido indicó que no existió un contrato de locación de cumplimiento continuo, sino que “cada prestación fue facturada y debidamente cancelada”, “cada prestación fue una contratación en sí misma, respaldada mediante su facturación y cancelación vía bancaria”.

Por su parte la demandada ofreció prueba testimonial en CPD N°2 en el que prestaron declaración los testigos María Ibáñez, Ana Romero y Laura Jandula.

La primera de ellas indicó ser la encargada del control de entrada y salida de los empleados; manifestó que su oficina se encontraba en el segundo piso y que dicho control se lo hacía a través de la huella con el área de sistema. Mencionó que a la actora, por lo general, se la encontraba a la mañana pero que respecto de ella no se controlaba su horario y que la actora, en varias oportunidades, le referenció que salía a atender pacientes particulares en su consultorio pero que a ella no le consta por no haberlo visto.

Por su parte Ana Romero indicó que ella fue jefe de cocina en el periodo 18/09/23 en adelante y que la actora era la nutricionista del servicio de cocina. Expuso que la actora se encargaba del parte nutricional de los pacientes, los visitaba en sus habitaciones y ellos eran los encargados de ejecutar la dietas. Agregó que ella la testigo) también en un primer momento fue contratada como monotributista facturando mes a mes y que actualmente es personal permanente.

Por último Jándula indicó que trabajaba en el área de facturación y conocía a la actora por ser la nutricionista del sanatorio, expresando que lo sabe por haberlo escuchado de otras personas ya que, al encontrarse en el área de facturación, no ingresaba en la cocina.

En mérito de lo analizado, surge de la confrontación de los medios de pruebas estudiados con lo plasmado por los litigantes en sus escritos de interposición de demanda y responde y demás evidencias recolectadas en la causa, que entre las partes existió una relación de empleo.

Resulta importante destacar la jurisprudencia que comparto de la Excma. Cámara del Trabajo, Sala 6, en autos "Palavecino Guillermo Antonio vs. Blas Diego Fernando s/ cobro de pesos" en sentencia N° 225 de fecha 23/08/2013 que señala: *"En tal sentido -declaración que no resulta suficiente a los fines de acreditar los extremos invocados por la demandada la jurisprudencia (que esta vocal comparte), ha dicho que: "Frente a los dichos de testigos que declaran sobre hechos positivos ocurridos en su presencia o de los que se tiene conocimiento directo de ellos, los testimonios de quienes se expresan en sentido negativo, o diferente o que ignoran tales hechos son inhábiles para contrarrestarlos o desvirtuarlos, pues la circunstancia de desconocerlos o de deponer sobre otras circunstancias que no aclaradas en consonancia de tiempos o lugares, no excluyan las positivas, ya que no significan que no hayan existido afirmativamente, o que pueden haber coexistido con otra realidad (Excma. Cám. del Trabajo, sala 2, Paz Luis Mario c., Movane Confort de Roberto Amado Movane s/ Cobro de Pesos, 12.05.04)". Por consiguiente el testimonio de este testigo no será considerado"*.

El mencionado precedente sirve para tener un parámetro para valorar la versión brindada por los testigos Ibañez y Jándula, pues, teniendo en cuenta que el primero dijo que trabajaba en el 2do piso del sanatorio y que su control no le permitía ver la salida o entrada del personal sino a través de un sistema informático de huellas y que la segunda (Jandula) refirió que trabajaba en el área de facturación y que conocía que la actora era la nutricionista del sanatorio por haber escuchado de otras personas ya que estaba en otra área y por ello no ingresaba en la cocina, sus testimonios resultan inhábiles para contrarrestar la versión brindada por los testigos ofrecidos por la parte actora, quienes declararon sobre hechos positivos además de haber sido compañeros de trabajo, en especial la versión de Rosales y Chazarreta quienes trabajaron en la misma área que refiere la actora y ello los constituye en testigos necesarios y directos de los hechos alegados por aquella.

Luego, surge de la versión brindada por Romero -quien indicó trabajar actualmente para la demandada- que ella fue designada como jefe de cocina en fecha 18/09/23 y que también era contratada como monotributista y facturaba todos los meses al sanatorio, pero que luego fue designada como personal permanente. Esta circunstancia, constituye un indicio y refuerza la versión brindada por la actora respecto a su modalidad de contratación.

Asimismo la versión brindada por los testigos ofrecidos por la parte actora dieron cuenta de tareas que exceden las que denunció la demandada, pues sostuvieron que la actora, además de su tarea propia de su profesión nutricionista), coordinaba los días de descanso del personal de área, impartía órdenes al personal del área para que la comida salga en tal o cual horario o realizar los pedidos a economato, participaba en reuniones con RRHH y el con el Director y, en base ello, transmitía instrucciones al personal.

También resulta otro indicio relevante -a favor de la posición de la parte actora- que la demandada argumentó que Fernandez no cumplía horarios y, por ello, no marcaba su asistencia, pero cuando fue intimada a exhibir los registros de asistencia (entrada y salida), existiendo un sistema informático de registro de huella, tal como lo confirmaron todos los testigos, no lo exhibió.

Por otro lado, resulta menester acentuar que la empresa demandada no sólo no cuestionó la autenticidad de las facturas aportadas por la actora como parte de su prueba documental sino que las reconoció explícitamente y también las adjuntó.

Un análisis cronológico de estos documentos patentiza una vinculación constante e ininterrumpida desde septiembre de 2020 hasta enero de 2024, o sea, prácticamente más de tres años en que duró la relación.

También resulta indiciario de una relación de empleo que las facturas eran emitidas por un monto fijo y de manera consecutiva todos los meses. Se actualizaban cada 5 o 6 meses. Durante cada uno de esos lapsos se emitía una sola factura por mes por un mismo monto. Ello da cuenta que los estipendios abonados por la demandada no dependían de la cantidad de días que concurría a prestar sus servicios en el sanatorio, de la cantidad de tareas o pacientes que atendía diaria, semanal o mensualmente, sino por la puesta a disposición de la actora de su tiempo a servicio de la demandada cumpliendo una jornada laboral todos los días durante todos los meses durante mas de tres años. Incluso, esta circunstancia detallada echa por tierra la versión de la demandada cuando expresó su contestación de demanda y, textualmente, al momento de justificar la falta de exhibición de documentación, que “cada prestación fue facturada y debidamente cancelada”.

De este modo, estimo que el demandado no aportó prueba contundente, veraz ni pertinente que sostenga su postura de que con la actora mantuvo una relación de tipo comercial.

Al respecto, puedo colegir que la inscripción de ésta como monotributista y la emisión mensual y habitual de facturas por trabajos diariamente cumplidos en el depósito de la razón social demandada, obedeció a una operatoria diagramada de abierto fraude a las normas laborales tendientes a sustraerse el principal al cumplimiento de las mismas y cuya aceptación por el dependiente obedeció sólo al hecho de no perder su fuente de trabajo (art. 14 LCT).

En este punto, considero pertinente señalar que un concepto adecuadamente descriptivo de “empleador” es el que prevé el derecho positivo argentino en el art. 26 de la LCT, que entiende que es la persona que da u otorga trabajo -entendido como la oportunidad de trabajar-y el que recibe la tarea que brinda el trabajador y, al mismo tiempo, es la persona que dirige y organiza la empresa, concebida ésta como “la organización de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos”, pudiendo ella estar constituida por una sola unidad técnica o de ejecución o por varias de ellas. En este sentido, es quien -dentro de su empresa- posee derechos o poderes que lo erigen en su director, tales como el ‘poder de dirección’, entendido como la facultad de impartir órdenes; el ‘poder disciplinario’, o facultad de sancionar a sus empleados incumplidores de sus normas u órdenes; y el ‘poder de control’, o de ejercer controles personales al trabajador, destinados a la protección de sus bienes.

Así tenemos, por ejemplo, en este caso particular: la ejecución del trabajo en forma personal por Fernández Aragon; su disponibilidad para la realización de tareas en virtud de los horarios en que se desempeñó; relación de cierta duración o permanencia; sometimiento del prestador del servicio a órdenes y control del que lo encomienda respecto del método. Los testigos no sólo coincidieron en las jornadas laborales y que la veían todos los días, sino también en que acataban órdenes y normativas impartidas por ella, RRHH y el director.

De esta forma, los medios probatorios producidos permiten advertir la existencia de dependencia jurídica del sra. Fernandez Aragon respecto del Sanatorio Modelo a cuya voluntad se sujetó, acatando las directivas provenientes de sus autoridades, lo cual implicó su sumisión a cierta disciplina, lo que involucró obligaciones relativas al lugar y tiempo de trabajo, prestación personal (indelegable) y reconocimiento de la autoridad funcional de aquellas.

Asimismo, se corroboró la subordinación económica pues, claramente, cumplió sus labores por cuenta ajena, o sea, prestando sus servicios en beneficio o provecho del empleador, quien asumió los riesgos propios del negocio o la empresa. Finalmente, demostró la dependencia técnica, en razón de que se ajustó a los procedimientos y modalidades de ejecución de sus tareas indicadas por la patronal. En este sentido, los testigos en especial Guerrero quien afirmó que la actora disponía de computadora y de oficina dentro del área de cocina.

Uno de los argumentos empleados por la demandada para rebatir la vinculación laboral con la actora, fue la facturación de aquella como monotributista a otros supuestos clientes. En este sentido, aun cuando la ‘exclusividad’ no representa una nota característica de la relación laboral, debe existir entre los distintos trabajos que un agente desempeñe una diferencia horaria que le permita cumplir con su débito laboral. Teniendo en cuenta que la actora denunció que trabajó en el sanatorio de lunes a viernes de 8 a 13 horas dicha jornada no le generaba algún tipo de incompatibilidad horaria con otra actividad particular que pudiera tener. Sin embargo, la demandada tampoco pudo acreditar que la actora tenía un consultorio propio y que hubiese atendido a sus pacientes en los horarios denunciados como prestación de servicios para aquella.

En su mérito, todas las circunstancias acreditadas refrendan la conclusión de que la accionante enajenó su trabajo en beneficio de la accionada, sujetándose a la programación y coordinación empresarial. Desde esta óptica considero que en autos se encuentra acreditada la existencia de una relación de tipo laboral entre las partes. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN:

Encuadre convencional. Categoría

Reclamó la actora que le correspondió la categorización de “jefe de nutrición y cocina” del CCT 122/75.

Al respecto resulta importante destacar que la determinación de un convenio colectivo aplicable a una situación de trabajo individual depende, por un lado, de la actividad principal desarrollada por la empleadora y, además, de la representatividad de ésta en dicho convenio por su actividad a través de las cámaras, centros y otras entidades representativas de sus intereses. Nuestra Corte Suprema de Justicia local ha dicho (Sala en lo Laboral y Contencioso Administrativo, autos: “Mirabella Claudia Karina vs. Citytech S.A. y otra s/ Cobro de pesos”, sent. n° 1023/2015, del 02.10.15) que se debe acreditar que la actividad de la empresa empleadora era la correspondiente al convenio colectivo que invoca el trabajador como la representatividad de la accionada en ese convenio, siendo indiferente para su aplicación que el reclamante haya cumplido las tareas previstas en la convención (cfrme. CSJT, “Córdoba, Ramón Antonio vs. Proser S.R.L. s/ Despido”, sentencia N° 553 del 11/8/2004), y que el alcance personal de las convenciones colectivas de trabajo se basa en una suerte de 'representación objetiva', que hace referencia a la actividad empresarial; de manera que, sobre la base de la actividad empresarial acreditada en cada caso concreto, debe analizarse si la empleadora estuvo representada en la concertación del convenio colectivo, como exigencia para su acatamiento y su aplicación en el caso puntual (cfr. Ackerman, Mario E. -Director-, “Tratado de Derecho del Trabajo”, Rubinzal-Culzoni Editores, Sta. Fe, 2007, Tomo VIII, “Relaciones Colectivas de Trabajo”, págs. 367 a 374).

Incluso, se sostiene que -para fijar el ámbito de aplicación de un convenio colectivo- no basta verificar la representación que al concertarse hubiera tenido el sector gremial sino que, también, debe analizarse la representación de la parte empresarial, ya que la extensión del ámbito de aplicación del convenio surge de la concordancia entre las representaciones que legítimamente pueden atribuirse las partes que lo celebran (cfr. Rubio, Valentín, “Convenciones Colectivas de Trabajo”, Rubinzal-Culzoni Editores, Sta. Fe, 2001, pág. 191 y 192)” (CSJT, “Jiménez, Mario Salvador vs. Falivene Constructora S.R.L. s/ Cobro de pesos”, sentencia N° 81 del 02/3/2012), y lo que conoce como la 'primacía de la convención competente', lo que depende de 'clarificar la representación de las partes, gremial y empresarial, según la personería gremial otorgada y la representación concedida a cada una de ellas'.

En el caso de autos, la actividad de la demandada (sanatorio) resulta encuadrable en las disposiciones del CCT N° 122/75 que comprende al personal técnico, administrativo y obrero, en relación de dependencia con clínicas, sanatorios etc.

En su escrito introductorio, la actora describió sus tareas realizadas en el Sanatorio Modelo y que consistían en manejo del personal de cocina,; carga de diagnóstico, evaluaciones nutricionales, planes alimentarios y evoluciones en sistema de gestión Gomedisys; evaluación de desempeño del personal a cargo; confección de diagramas de personal y su carga en el sistema informático, control de ausentismo, recepción de llamadas telefónicas en caso de enfermedad 24 horas, y reorganización para cubrir la guardia mínima del sector; dietoterapia; control de bioseguridad alimentaria; reportes mensuales ante gerencia sobre las métricas de gestión, objetivos, logros y desafíos del sector a cargo; trabajo interdisciplinario con el resto de cargos medios (hotelería, farmacia, obstetricia, administración, mantenimiento, quirófano, esterilización, clínica médica, UTI, UCO), entre otros.

Resulta importante destacar que el art 7° que refiere las funciones correspondientes a cada categoría señala: *“PROFESIONALES BIOQUÍMICOS, NUTRICIONISTAS Y FARMACÉUTICOS: Los bioquímicos, nutricionistas y farmacéuticos que desarrollen sus tareas en relación de dependencia en los establecimientos encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo 122/75, que cumplan funciones propias de su actividad profesional y que no desempeñen funciones jerárquicas tendrán el mismo régimen laboral que el técnico de laboratorio y percibirán el salario básico establecido en la escala salarial prevista en este acuerdo”.*

Por su parte el art. 11 del CCT de aplicación establece que: *“Las remuneraciones de encargados, jefes, sub-jefes y en general de los cargos jerárquicos, serán fijadas por el empleador, pero en ningún caso la remuneración de los jefes inmediatos del personal o categorías que se especifican en el convenio será inferior a la del subordinado mejor remunerado”*.

De las pruebas arrojadas por las partes, en especial las declaraciones prestadas por los testigos, los cuales ya encuentran reseñados precedentemente, fueron coincidentes en destacar que la actora se desempeñó como jefa de cocina detallando las respectivas tareas las cuales en su mayoría son coincidentes con las enunciadas por la actora.

Teniendo en cuenta ello, corresponde tener por encuadrada a la actora dentro de las prescripciones del art. 11 del convenio colectivo aplicable para la actividad principal de la demandada. Así lo declaro.

Jornada de trabajo.

La parte actora afirmó trabajar en una jornada reducida de 25 horas semanales de lunes a viernes de 08 a 13 horas.

Mientras que la demandada negó la versión de la actora y señaló que sus horarios variaban y se acordaban.

A la hora del análisis de este hecho tengo en cuenta lo referido por el en el Capítulo II del CCT 122/75. JORNADA Y HORARIO art. 14 “Cuando la jornada sea menor del 75% de la jornada normal, el pago se reducirá proporcionalmente, tomando en cuenta la jornada mínima que hace acreedor al pago completo, salvo que la jornada reducida se acuerde a pedido del trabajador. Se considera jornada normal a la fijada por la ley”.

Como ya se decidió en las cuestiones precedentes la existencia de una relación laboral entre las partes aplican al caso las normas sobre jornada laboral reguladas por la LCT y la Ley N°11544.

Al respecto jurisprudencial y doctrinariamente es admitido que, como regla general, la jornada de trabajo se presume por tiempo completo, siendo a cargo de las partes la prueba de una jornada reducida o extraordinaria. Así, el art. 198 de la LCT dispone:” jornada reducida. La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.” La norma transcripta sujeta “la reducción de la jornada máxima legal” a la existencia de una estipulación, de suerte que quien invoque la existencia de dicha convención deberá demostrarla (Ojeda, Raúl Horacio; “Ley de Contrato de Trabajo Comentada y concordada”, 2da. Ed. Santa Fe; RubinzalCulzoni, 2011, Tomo II, página 71).

En ese sentido se ha considerado que: “la carga de la prueba de la jornada reducida corresponde al empleador que la invoca” (conf. CSJT. sent. N°760/2012; 852 /2017; 76/2017; 644/2016).

En ese contexto y conforme surge de lo reseñado precedentemente que, si bien se presume la jornada completa, en este caso particular deberá aplicarse dicha presunción a la jornada reducida denunciada por la propia actora respecto de la inexistencia de jornada laboral propuesta por la demandada.

Cabe destacar que si bien los testigos no fueron coincidentes respecto de los horarios, ya que solo conocieron de manera indirecta sobre el presente tópico, ninguno corrobora la versión de la demandada.

Por ello podemos hacer efectiva la presunción y tener por acreditada la jornada denunciada por la actora.

Como consecuencia en ese contexto y con tales precedentes considero que la actora logró acreditar la jornada reducida de trabajo denunciada de lunes a viernes de 08 a 13 horas (25 horas semanales). Así lo declaro.

Remuneración

En cuanto a las remuneraciones que percibía la trabajadora, se encuentra reconocido por las partes que por la actividad realizada, la actora percibía mensualmente una remuneración de \$260.000 a febrero de 2024 (época del distracto). De este modo, teniendo en cuenta que fueron reconocidas por la demandada las facturas adjuntadas por la accionante al interponer la demanda - conforme completo análisis efectuado en la 'primera cuestión'-, esos serán los montos que consideraré remuneración percibida. Así lo declaro.

Con relación a su remuneración devengada dijo que se compuso de un básico de \$269.000 con más antigüedad y título y un 20% por ser jefa de área cuya suma ascendía a \$380.061,89.

Surge del informe del sindicato FATSA (FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ANTINA), de fecha 13/03/25 las escalas salariales donde se indica que el básico en el periodo febrero del año 2024 para la categoría profesionales nutricionistas ascendía a la suma de \$616.724,55.

Por otro lado cabe destacar que la jornada acreditada por la actora fue reducida (25 horas semanales). En virtud de ello, a fin de establecer si la remuneración percibida por la actora guarda la proporcionalidad que correspondía, según los parámetros antes mencionados, es posible calcular su remuneración según el valor de la hora trabajada, para poder compararla con la de los empleados que se encontraban bajo su supervisión y control.

Así, se observa que en el mes de febrero de 2024, según se vio- la actora percibía la suma de \$260.000 por las 25 horas semanales cumplidas a favor de la parte empleadora, lo que implica la suma de \$2.600 por hora, mientras que el básico devengado a favor de los agentes de categoría nutricionista del CCT N° 122/75 con la carga horaria máxima de la actividad -según lo definido en el apartado precedente (48 horas semanales) ascendía a la suma de \$616.724,55, esto es \$3.212,10 por hora, conforme surge de las escalas salariales informadas.

Desde este marco, es necesario definir cuál es la remuneración que le correspondía percibir a la actora al tiempo de la extinción de la relación laboral, considerando su rol jerárquico y la jornada efectivamente laborada.

Resulta importante destacar lo establecido por el art. 11) del CCT 122/75: *Las remuneraciones de encargados, jefes, sub-jefes y en general de los cargos jerárquicos, serán fijadas por el empleador, pero en ningún caso la remuneración de los jefes inmediatos del personal o categorías que se especifican en el convenio será inferior a la del subordinado mejor remunerado.* Al respecto jurisprudencia que comparto señaló: *"Resulta razonable otorgar al personal fuera de convenio, al menos similares aumentos salariales que los dispensados a los trabajadores bajo tutela convencional. Lo contrario implicaría que la exclusión del convenio colectivo, por asignación de un cargo fuera del mismo, supondría no una mejora de la escala salarial sino un mecanismo para eludir disposiciones legales. Los trabajadores jerarquizados sin convenio deben mantener una cierta relación en materia salarial con los trabajadores de menor jerarquía comprendidos en el convenio colectivo, porque la retribución justa de que habla el art. 14 bis, Constitución Nacional, no permite que se congele el salario de los trabajadores sin convenio, pues la relación con este principio y el del reconocimiento de condiciones dignas y equitativas de labor, vincula a las normas constitucionales con el art. 114, LCT, y permite determinar el monto justo de la remuneración en aquellos supuestos de salario inequitativo"* (CNAT, Sala VIII, 24/8/2012, Pietsch, Graciela Alicia vs. WalmartArgentina SRL s/ Despido", RC J 8931/2012)

En consecuencia con lo anteriormente expuesto, considero que por razones de equidad y justicia la remuneración de la actora debía computarse incrementando, por lo menos, en un 20% el valor devengado por cada hora de trabajo para los trabajadores de la categoría profesionales nutricionistas del CCT N° 122/75 teniendo en cuenta el básico establecido al tiempo de la extinción de la relación laboral para ese sector, conforme las escalas salariales informadas por FATSA en el CPA N° 2. En otras palabras, la remuneración de la actora debió calcularse considerando la suma de \$3.212,10 (valor de la hora de trabajo para el personal encuadrado en la Categoría de profesionales nutricionistas del CCT N° 122/75) incrementada en un 20% y multiplicada por 25 horas (jornada reducida), cálculo que arroja la suma de \$385.452 mensuales.

Así entonces, es oportuno señalar que del cotejo realizado entre las sumas percibidas por la actora, conforme las facturas adjuntas, con las sumas establecidas convencionalmente para la categoría referida, según el informe expedido por FATSA, y los parámetros desarrollados anteriormente, se advierte que la remuneración percibida por la Sra. Fernández Aragón resultaba

inferior a la que le hubiese correspondido percibir, teniendo en cuenta las horas efectivamente laboradas y su rol jerárquico, pues la demandada abonaba remuneraciones que no eran acordes a aquellas características y funciones de la relación laboral con la actora.

Por ello, en uso de las facultades instructorias (art. 10 CPL) y de lo normado por el art. 56 LCT, establezco que la remuneración devengada en el último período de trabajo de la actora fue la suma antes indicada de \$385.452. Así lo declaro.

TERCERA CUESTION

El despido, su justificación

Del intercambio epistolar, reconocida por las partes, las misivas remitidas fueron debidamente recibidas (informe del Correo Argentino obrante de fecha 03/02/25 en CPA N°2) y se inician con la pretensión del actor a que se regularice su situación laboral, en cuanto a su registración y los extremos de la relación laboral, bajo apercibimiento de darse por despedido, conforme intimación cursada en fecha 08/02/24.

La demandada respondió por CD del 16/02/2024 donde, tras negar la relación laboral y sus extremos, alega una relación con vínculo civil (locación de servicios).

La actora por misiva del 17/02/2024 (recibida en fecha 21/02/24), ratifica TCL anterior y rechaza la misiva del accionado haciendo efectivo el apercibimiento y se da por despedido por su exclusiva culpa e íntima se abone las indemnizaciones de ley.

Como consecuencia por CD de fecha 22/02/24 la demandada ratifica CD anterior y rechaza TCL remitido y da por concluida el intercambio epistolar.

Del intercambio habido surge que estando acreditada la existencia de relación laboral entre Adriana Fernández Aragon y el Sanatorio Modelo SA, aquí demandada, la negativa de la existencia misma de la relación laboral en misiva del 16/02/2024 recibida en fecha 19/02/24 produjeron la extinción del vínculo laboral, sin necesidad que el trabajador debiera comunicar esta decisión.

Es indudable en la doctrina y jurisprudencia que la negativa de la relación laboral produce la finalización del vínculo laboral, sin necesidad de más comunicaciones que así lo declaren, por lo que la ruptura del contrato de trabajo aquí acreditado se produjo ante la contundente negativa de la relación laboral, sin perjuicio que el actor pudiera o no emitir una comunicación en concreto sobre la ruptura.

Al respecto, nuestra Corte local expresó como doctrina legal que "La negación de la relación laboral por parte del empleador como respuesta al emplazamiento del trabajador, constituye injuria a los intereses de éste, que hace innecesaria la notificación prevista en el art. 243 LCT a los fines de comunicar al empleador el despido indirecto" (CSJTuc., sent. n° 462 del 09/6/2000, "López María Teresa vs. Sema de Sabino Mirta Elda s/indemnizaciones", entre otros).

Por ello mismo declaro que el vínculo finalizó el 19/02/2024 fecha de recepción de la CD mencionada atento al informe brindado por el correo Argentino de fecha 03/02/25. Así lo declaro.

Su justificación

Queda claro que la actora intimó en primer término la regularización de una relación no registrada de larga data, considerando que su naturaleza era laboral. Así exige en su condición de dependiente, la aclaración de su situación laboral y que se lo registre con los extremos que enuncia, bajo apercibimiento de considerarse injuriada y darse por despedida.

Ante ello la demandada negó la relación laboral y sostuvo la existencia de una presunta locación de servicios sin carácter dependiente.

De ahí que en el caso, probados los servicios en la forma descripta, con la fuerza convictiva necesaria para desvirtuar la presunción, forzosamente debe arribarse a la conclusión de un vínculo de naturaleza laboral y por tanto de la justeza de su reclamo a que esta se regularice.

Finalmente corresponde señalar que la negativa injustificada de la demandada a cumplir con la intimación efectuada, de regularizar su situación laboral y aclarar esta, negando la existencia misma

de relación laboral, conforme lo acreditado en autos, produjo la ruptura del vínculo laboral, no sólo por imposibilitar la continuación de la relación laboral, sino porque violenta el deber de buena fe, previsto en el art. 63 LCT y el deber de ocupación impuesto en el art. 78 LCT, generando injuria suficiente y grave que impide la prosecución de la relación contractual (art. 242 de la LCT).

Tal situación implica que la extinción del contrato de trabajo provocada por la demandada haga procedente las indemnizaciones de ley (conf. art. 245 y cc. de la LCT). Así lo considero.

CUARTA CUESTION

Procedencia de los rubros reclamados.

La actora en su demanda, pretende la suma total de \$2.753.250,21 o lo que en más o en menos según surja de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y costas, en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/preaviso, integración del mes de despido, SAC s/integración mes despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas y diferencias salariales.

Al haberse determinado en autos que la relación laboral fue de naturaleza laboral y que se extinguió por exclusiva culpa del empleador en fecha 19/02/2024, corresponde analizar la procedencia de los rubros reclamados, conforme al art. 214 inc. 5° del CPCC, por lo cual se analizarán detalladamente cada uno de ellos:

1) Indemnización por antigüedad: la actora resulta acreedora de este rubro, atento a lo tratado en la presente y por encontrarse reconocido que resultó injustificado el cese de la vinculación (arts. 245 y 246 de la LCT). Así lo declaro.

2) Sustitutiva de preaviso y su incidencia del SAC (arts. 232 de la LCT): Este rubro resulta procedente de acuerdo a lo tratado en la I II y III cuestión y de conformidad a criterio sentado por la C.S.J.T. en autos caratulados “Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani” (Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral y Contencioso Administrativo; sentencia nro. 107 del 07/03/2012) sobre el modo de consideración de la incidencia de SAC sobre el preaviso admitido.

3) Integración mes despido: la actora resulta acreedora de este rubro atento a que la fecha de distracto 19/02/24 no coincide con el último día del mes (conf. art. 233 LCT). Así lo declaro.

4) SAC s/ 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).

5) Vacaciones no gozadas: La parte actora tiene derecho a este rubro atento a lo resuelto en la presente y por no encontrarse acreditado su pago. Así lo declaro.

6) SAC proporcional: La parte actora tiene derecho a este rubro atento a lo resuelto en la presente y por no encontrarse acreditado su pago. Así lo declaro.

7) Diferencias salariales: La actora tiene derecho al rubro atento lo resuelto en la segunda cuestión. Así lo declaro.

INCONSTITUCIONALIDAD DEL DNU 70/23

Por su parte la actora solicita la declaración de inconstitucionalidad de del DNU 70/23, por entender que atenta contra la división de poderes, al no respetar el artículo 99 inciso 3 de la Constitución Nacional, y contra el sistema de protección de derechos humanos.

El DNU N°70/23 fue sancionado el 20/12/2023 y publicado en el Boletín Oficial el 21/12/2023. Declaró, a través de su art. 1, la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, sanitaria y social hasta el 31 de diciembre de 2025.

Cabe advertir que la vigencia constitucional de ciertas normas sólo puede ser materia de examen y pronunciamiento cuando éstas configuran una cuestión de aplicación concreta, no siendo suficiente la existencia de un juicio en que se peticiona su descalificación sino que -para expedirme sobre la inconstitucionalidad de una norma emanada de otro Poder- la pertinente controversia debe constituir la cuestión de cuya solución depende, en modo exclusivo y determinante, la fundabilidad de la pretensión demandada. En este sentido, no debe perderse de vista que la declaración de inconstitucionalidad de una regla es una decisión extrema y excepcional, que debe ser dispuesta por el órgano judicial con criterio restrictivo, previo a haber realizado todos los esfuerzos hermenéuticos para dotar a la misma de una interpretación que privilegie su validez y armonice con los principios consagrados por la Carta Magna.

Existe arraigada doctrina sobre el tema, según la cual la declaración de inconstitucionalidad de una ley constituye la más delicada dentro de las funciones que cabe encomendar a un tribunal de justicia. Es un acto de suma gravedad institucional que debe ser considerado la última ratio del orden jurídico, por lo que no cabe formularla sino cuando un acabado examen del precepto conduce a la convicción cierta de que su aplicación conculca el derecho constitucional invocado (fallos: 328:4542, 327:831 entre otros), siendo relevante destacar que en numerosos pronunciamientos el Cíbero Tribunal ha exhortado a los tribunales inferiores a proceder con prudencia, extremando los recaudos para efectuar una interpretación que, resguardando el mandato constituyente, compatibilice la norma infra-constitucional impugnada con el derecho federal invocado (CSJN en “Fernández, Carlos y otros s/ causa 9510”, sentencia de fecha 20/10/2015).

En ese sentido y con tales precedentes, y teniendo en cuenta que el accionante se limitó a utilizar argumentos genéricos e hipotéticos, sin especificación concreta del perjuicio que la normativa impugnada importa efectivamente a su posición además de que la norma mencionada no resulta aplicable al caso de autos, por cuanto el actor no reclama la aplicación de las multas de la Ley N°25323 y/o la del art. 80 de la LCT (los que fueron modificados por aquella norma impugnada), resulta abstracto el tratamiento planteado por la parte actora en su demandada respecto de esta normativa. Así lo declaro.

INTERESES:

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (art.128 y 149 LCT). Para su cómputo se aplicará la doctrina judicial establecida por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones (sentencia N° 1422 de fecha 23/12/15) donde ratifica su decisión de abandonar el criterio anterior de la aplicación de la tasa pasiva promedio del B.N.A. y más recientemente, en la causa “Bravo José Armando vs. Los Pumas S.R.L. s/ Indemnizaciones” (sentencia n° 686 de fecha 01/06/17) en la que sostuvo: *“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”*.

Para así decidir el Máximo Tribunal Provincial tuvo en consideración que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 bis de la C.N.) y su crédito reviste naturaleza alimentaria; además de ello tuvo en cuenta la función resarcitoria de los intereses moratorios y la profunda vinculación entre la tasa de interés y la depreciación monetaria en las circunstancias económicas actuales.

Asimismo, en este pronunciamiento destacó la función relevante de la casación como unificadora de la jurisprudencia aclarando que *“El cambio de la tasa de interés aplicable a los créditos laborales lejos está de configurar una solución “única”, “universal” o “permanente” ya que el criterio propiciado “no resulta portador de una verdad absoluta y eterna, sino que por el contrario , conlleva la realización de un juicio histórico, basado en circunstancias económicas, sociales, sociológicas y jurídicas que se verifican en este momento, dejando a salvo que no es imposible, sino probable, que en otro momento a tenor de un cambio sustancial de las actuales circunstancias, esta Corte podrá revisar el criterio que hoy se establece en materia de intereses moratorios en los créditos laborales en ejercicio de la relevante función nomofiláctica que es privativa de la casación”*.

Por lo expuesto, teniendo en cuenta que corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la C.S.J.T como Máximo Tribunal Provincial, en orden a que pudieren prevalecer criterios de igualdad ante la ley y seguridad jurídica, y en función de lo previsto en el art. 768 del CCN, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena se aplicará la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina. Así lo declaro.

PLANILLA DE CONDENA

Ingreso07/09/20

Egreso19/02/24

Antigüedad3 años, 1 mes y 24 días

Categoría:nutricionistasconforme CCT 122/75

Básico \$ 321.210,70

Escalafón \$ 19.272,64

Título \$ 48.181,61

Responsabilidad por tarea \$ 64.242,14

Total **\$ 452.907,09**

1) Indemnización por antigüedad

\$ 452.907,09 X 3 años \$ 1.358.721,27

2) Indemnización sustitutiva del preaviso

\$ 452.907,09 x 1 mes \$ 452.907,09

3) Integración mes de despido

\$ 452.907,09 / 30 x 11 días \$ 166.065,93

4) SAC s/ Preaviso

\$ 452.907,09 /12 \$ 37.742,26

5) SAC s/ Integración mes de despido

\$ 166.065,93 /12 \$ 13.838,83

6) Vacaciones proporcionales

\$ 452.907,09 / 25 x (14*49/360) \$ 34.521,58

7) SAC proporcional

\$ 452.907,09 / 2 x 49/180 \$ 61.645,69

Total Rubros 1) al 7) \$ al 26/02/2024 **\$ 2.125.442,66**

Interés tasa activa BNA desde 26/02/2024 al 06/06/202563,75 % \$ 1.354.969,69

Total Rubros 1) al 7) \$ al 06/06/2025 \$ 3.480.412,35

8) Diferencias salariales

Mes	Debió percibir	Percibió	Diferencia	% Tasa activa al 06/06/2025	\$ Intereses
08/22	\$ 111.873,78	\$ 100.000,00	\$ 11.873,78	231,04	\$ 27.433,17
09/22	\$ 113.506,97	\$ 100.000,00	\$ 13.506,97	218,96	\$ 29.574,86
10/22	\$ 119.142,07	\$ 100.000,00	\$ 19.142,07	212,74	\$ 40.722,84
11/22	\$ 132.022,30	\$ 121.000,00	\$ 11.022,30	205,10	\$ 22.606,73
12/22	\$ 144.902,52	\$ 121.000,00	\$ 23.902,52	204,87	\$ 48.969,10
02/23	\$ 150.537,63	\$ 150.000,00	\$ 537,63	184,26	\$ 990,63
03/23	\$ 157.782,75	\$ 150.000,00	\$ 7.782,75	177,40	\$ 13.806,60
04/23	\$ 171.983,20	\$ 150.000,00	\$ 21.983,20	170,25	\$ 37.426,40
05/23	\$ 186.183,65	\$ 180.000,00	\$ 6.183,65	161,50	\$ 9.986,59
06/23	\$ 198.806,28	\$ 180.000,00	\$ 18.806,28	152,39	\$ 28.658,89
07/23	\$ 211.428,90	\$ 180.000,00	\$ 31.428,90	143,02	\$ 44.949,61
08/23	\$ 230.362,82	\$ 220.000,00	\$ 10.362,82	133,03	\$ 13.785,66
09/23	\$ 260.886,41	\$ 220.000,00	\$ 40.886,41	121,89	\$ 49.836,44
10/23	\$ 275.291,18	\$ 220.000,00	\$ 55.291,18	109,06	\$ 60.300,56
11/23	\$ 323.467,14	\$ 260.000,00	\$ 63.467,14	97,12	\$ 61.639,29
12/23	\$ 380.061,89	\$ 260.000,00	\$ 120.061,89	84,19	\$ 101.080,11
01/24	\$ 380.061,89	\$ 260.000,00	\$ 120.061,89	73,05	\$ 87.705,21
Subtotales	\$ 576.301,36	\$ 679.472,68			

Total Rubro 8) Diferencias salariales al 06/06/2025\$ 1.255.774,04

Resumen condenaFERNANDEZ ARAGON ADRIANA

Total Rubros 1) al 7) \$ al 06/06/2025\$ 3.480.412,35

Total Rubro 8) Diferencias salariales al 06/06/2025\$ 1.255.774,04

Total General \$ al 06/06/2025\$ 4.736.186,40

COSTAS:

Atento al resultado arribado, corresponde imponerlas a la parte demandada vencida conforme art. 61 del CPCC de aplicación supletoria al fuero. Así lo declaro.

HONORARIOS:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescripto en el art. 46 inc. 2 de la Ley N° 6204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso 1) de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto condenado, el que según planilla precedente resulta al 06/06/25 la suma de \$4.736.186,40 (pesos cuatro millones setecientos treinta y seis mil ciento ochenta y seis con cuarenta centavos).

De conformidad con lo normado por los artículos 15, 39, 40 y ccdtes. de la Ley N° 5480 y 51 del CPT, se regulan los siguientes honorarios:

1) Por la parte actora intervinieron los letrados Erika Lihuel Díaz Gordillo con el patrocinio del Dr. Miguel Angel Nader.

Estimo de justicia regular a la letrada Erika Lihuel Díaz Gordillo el 16% de la base regulatoria, por su actuación como apoderada a lo largo de las tres etapas del proceso, lo que arroja la suma de \$416.784,40 (base x 16% -art. 38 LH- x 55% -art. 14 LH- ÷ 3).

Al letrado Miguel Angel Nader el 16% de la base regulatoria, por su actuación como patrocinante a lo largo de las tres etapas del proceso, lo que arroja la suma de \$757.789,82 (base x 16% ÷ 3).

2) Al letrado Gustavo Robles Viaña, por su actuación en autos como apoderado en el doble carácter por la parte demandada, durante las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$587.287,11 (base x 8% más 55% por el doble carácter).

Teniendo en cuenta que los honorarios del letrado Robles Viaña resultan inferiores al monto fijado como consulta mínima por el Colegio de Abogados de Tucumán por lo que en mérito a ello y lo dispuesto por el art. 38 de la ley arancelaria N°5480 se regula una consulta escrita equivalente a la suma de \$775.000. Así lo declaro.

Por ello,

RESUELVO:

I) ADMITIR LA DEMANDA promovida por Adriana Fernández Aragón, DNI N° 32.371.613, con domicilio en calle Congreso N° 803 Piso 3 Depto D, de esta ciudad, en contra de Sanatorio Modelo SA, ubicada en calle 25 de Mayo N°559 de esta ciudad, por la suma de \$4.736.186,40 (pesos cuatro millones setecientos treinta y seis mil ciento ochenta y seis con cuarenta centavos); en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/preaviso, integración del mes de despido, SAC s/integración mes despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas y diferencias salariales, conforme lo considerado, debiendo abonar dicho importe en el plazo de diez días de ejecutoriada la presente.

II) RECHAZAR el planteo de inconstitucionalidad del DNU 70/23, conforme a lo considerado.

III) COSTAS: Como se consideran.

IV) REGULAR HONORARIOS: A los letrados, Erika Lihuel Díaz Gordillo por su actuación como apoderada de la parte actora la suma de \$416.784,40, al letrado Miguel Angel Nader como patrocinante de la parte actora, la suma de \$757.789,82 y al letrado Gustavo Robles Viaña como apoderado de la parte demandada la suma de \$775.000, conforme a lo considerado.

V) PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese planilla fiscal y repóngase (art. 13 Ley N° 6204).

VI) COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión para Abogados y Procuradores.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.^{MEM}

LEONARDO ANDRES TOSCANO

Juez

Juzgado del Trabajo de VIª Nominación

Actuación firmada en fecha 09/06/2025

Certificado digital:
CN=TOSCANO Leonardo Andres, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20273642707

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