Expediente: **1389/24**
Carátula: **ANDRADA SEBASTIAN ALEJANDRO C/ CENTRO DE ENFERMERIA ASISTENCIAL SALUD SH DE JORGE MONTERO Y PAEZ CLAUDIO Y OTROS S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°1**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **28/10/2025 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
27314876593 - PAEZ, CLAUDIO ALEJANDRO-DEMANDADO
90000000000 - ARAOZ, CARLOS MARIA-PERITO CONTADOR
90000000000 - RODRIGUEZ, JOSÉ LUIS-PERITO CALIGRAFO
20315896607 - GIMÉNEZ, ANTONIO JOSÉ-POR DERECHO PROPIO
27314876593 - MONTERO, JORGE LUIS-DEMANDADO
27314876593 - GONZÁLEZ FLORES, NATALIA INÉS-POR DERECHO PROPIO
27314876593 - CENTRO DE ENFERMERIA ASISTENCIAL SALUD SH, -DEMANDADO
20315896607 - ANDRADA, Sebastian Alejandro-ACTOR

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Juzgado del Trabajo N°6

ACTUACIONES N°: 1389/24

H105015926450

JUICIO: ANDRADA SEBASTIAN ALEJANDRO c/ CENTRO DE ENFERMERIA ASISTENCIAL SALUD SH DE JORGE MONTERO Y PAEZ CLAUDIO Y OTROS s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 1389/24

San Miguel de Tucumán, 27 de octubre de 2025.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "ANDRADA SEBASTIAN ALEJANDRO c/ CENTRO DE ENFERMERIA ASISTENCIAL SALUD SH DE JORGE MONTERO Y PAEZ CLAUDIO Y OTROS s/ COBRO DE PESOS" que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI Nominación, de cuyo estudio

RESULTA:

En fecha 10/09/24 se apersonó el letrado Antonio José Giménez en representación de Sebastián Alejandro Andrada, DNI N°32.589.424, con domicilio en calle Jujuy N°930, Tafí Viejo, Provincia de Tucumán, y demás condiciones personales que constan en poder *ad litem*. En tal carácter inició acción por cobro de pesos en contra del CENTRO DE ENFERMERÍA ASISTENCIAL SALUD SH, de Jorge Montero y de Claudio Paez, todos ellos con domicilio en Santiago del Estero N°632 de esta ciudad, por la suma de $33.410.572,57 en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes de despido, SAC proporcional, vacaciones proporcionales, SAC sobre preaviso, días trabajados, SAC sobre integración mes de despido, incremento indemnizatorio previsto en los arts. 1 y 2 de la Ley N°25323 y diferencias salariales.

En dicha oportunidad relató que su mandante ingresó a trabajar para la demandada en fecha 01/08/2013 en la categoría de Administrativo de primera del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) N° 108/75, realizando tareas en el establecimiento de calle Santiago N°632 dedicado a prestar servicios de enfermería en el lugar y/o a domicilio (colocación de inyecciones, curaciones), venta y alquiler de materiales ortopédicos.

Argumentó que los demandados adoptaron la figura de una sociedad de hecho, quedando comprendidos en la sección IV de la Ley N° 19550, sin perjuicio de la responsabilidad personal que les compete en virtud de los graves incumplimientos ya que durante todo el desarrollo de la relación laboral la misma se mantuvo al margen de la ley, es decir sin registrar, causándole enormes perjuicios al actor, ya que jamás contó con obra social, aportes, ni una aseguradora de riesgo de trabajo.

En cuanto a la jornada laboral del actor, precisó que la cumplió de lunes a sábado de 15 a 22 horas. Agregó que percibió una remuneración de $120.000 hasta el mes de febrero 2024, luego solo $100.000 mensuales, mientras que la remuneración devengada ascendió a $864.099,01 mensuales.

En cuanto al distracto, relató que en el mes de febrero de 2024 el actor sufrió un grave accidente retornando de su trabajo al domicilio. Expuso que sufrió la fractura de su muñeca de la mano izquierda (mano hábil del actor) con rotura de arteria radial, cubital, y perdida del hueso de la cabeza del cubito, fuerte traumatismo en pierna izquierda, con probable rotura de ligamento aun sin diagnóstico. Debido a la gravedad del accidente estuvo internado desde el día del accidente hasta el 11/03/2024. Sin perjuicio de ello, los demandados continuaron pagando una remuneración al trabajador, la cual consiste en $100.000, la que era incluso más baja de la que ya venía percibiendo.

Argumentó que, cansado de esta situación, remitió telegrama laboral (en adelante TCL) de fecha 12/06/24, por la cual, además de denunciar el accidente ocurrido, intimó se regularice su situación laboral en base a los extremos de la relación laboral antes reseñada, bajo apercibimiento de considerarse injuriado y despedido por su exclusiva culpa y responsabilidad.

Luego, señaló que la demandada, mediante carta documento (en adelante CD) de fecha 25/06/24, rechazó la misiva y negó la existencia del vínculo laboral.

Ante la negativa expresa del demandado, indicó que no le quedó más opción al actor que remitir TCL de fecha 25/06/2024 en el que dio por extinto el contrato de trabajo que los unía ante la gravedad de la injuria sostenida por el empleador.

Finalmente, 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 la letrada Natalia Inés González Flores, apoderada de Centro de Enfermería Asistencial Salud SH, Jorge Montero DNI N°28.223.816 y Claudio Páez DNI N°27.210.523, conforme fotocopia del poder general para juicios adjuntado en fecha 20/11/24, solicitó el rechazo de la acción iniciada en contra de sus mandantes.

Luego de efectuar una negativa ritual, brindó su versión de los hechos. En primer lugar, reconoció la existencia de la relación laboral, pero a través de un contrato de prestación de servicios mediante el cual se desempeñó como ayudante de enfermería desde el año 2020 y hasta el mes de febrero de 2024, fecha esta en la que dejo de cumplir servicios para su mandante por finalización del contrato que los unía.

Argumentó que prestó servicios en centros de trabajos móviles dentro del territorio nacional argentino y que aquellos eran requeridos cuando algún paciente lo solicitaba, se informaba la tarea a desarrollar y se le abonaba por dicho trabajo. Aclaró que aquellos se realizaban en domicilios particulares de quienes los solicitaban y negó el desarrollo, en el domicilio de su representado, de tareas administrativas, atención de mostrador, venta de equipos ortopédicos, control de mercadería, etc.

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

A continuación, por decreto de fecha 23/12/24, se dispuso la apertura de la causa a prueba al solo fin de su ofrecimiento.

Posteriormente en fecha 13/03/25, se celebró audiencia de conciliación prevista en el art. 69 código procesal laboral (CPL), cuya acta dió cuenta de la comparecencia del actor en autos Sebastián Alejandro Andrada, asistido por su letrado apoderado Antonio José Giménez y la letrada apoderada de los demandados Natalia Inés González Flores. 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 19/08/25 se produjo el informe del Actuario sobre las pruebas ofrecidas y producidas de las que surgió que la actora ofreció las siguientes: 1) Informativa: producida, 2) Pericial Informática: no admitida, 3) Testimonial de Reconocimiento: parcialmente producida, 4) Pericial Caligráfica: producida); parte demandada: 1) Documental: producida, 2) Informativa: parcialmente producida, 3) Reconocimiento de documentación: Producida, 4) Confesional: producida, 5) Pericial Contable: producida (informe pericial de fecha 02/06/2025), 6) Testimonial: producida.

La parte actora presentó su alegato en fecha 25/08/2025, mientras que la demandada lo hizo en fecha 26/08/2025.

A continuación, mediante providencia de fecha 28/08/2025 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 del actor como ayudante de enfermería para la demandada Centro de Enfermería Asistencial Salud SH, 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 10/09/2024 y carta documento adjuntada por la demandada en mérito a los informes del Correo Argentino de fecha 02/05/2025 agregados al CPA N°1 y de fecha 09/05/25 en CPDN°2.

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 del actor para los demandados. 2) En su caso, extremos de la relación laboral: encuadramiento convencional, fecha de ingreso, 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 respecto de las prestaciones de servicio de enfermería del actor. 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.

Circunscriptas 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 presumírselo 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 Sebastián Alejandro Andrada, éste último debía probar que dicha prestación fue de carácter dependiente o dirigido, como administrativo de 1era categoría 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 prueba documental consistentes en planillas de asistencia (23fs); informe del SIPROSA de fecha 14/04/25 (CPA1) que indicó que el Centro de Enfermería Asistencial Salud S.H. se encuentra habilitado desde fecha 05/11/09 y que Jorge Montero detenta el carácter de Director responsable, mientras que desde el año 2016 por resolución 797/DFSS/2016 se habilitó el Servicio Programado de Pacientes de propiedad del Sr. Páez Claudio Alejandro. Dicho servicio no cuenta con resolución vigente.

Por otra parte, el actor, en abono de su posición, ofreció prueba testimonial en CPA N°3. Prestaron declaración en fecha 23/04/25 los testigos Roberto Carlos Torres, Jorge Gabriel Villagrán, Cecilia

Edista Hernández y Franco Rubén Humberto Galván; mientras que Carlos Francisco Gómez lo hizo en fecha 21/05/25, quienes respondieron a tenor del cuestionario ofrecido en fecha 04/02/25. De la versión brindada por aquellos surge que Villagrán, Galván y Gómez conocen al actor por haber sido compañeros de trabajo, mientras que Torres y Hernández por haber sido clientes del centro demandado.

Al respecto, Torres indicó que aproximadamente en julio del 2013 asistió como paciente en el centro demandado, que el actor le colocó una inyección como enfermero y que luego aquel asistió en diversas oportunidades para atender a su mamá en el domicilio de aquella, agregando que siempre lo vió por la tarde.

Galvan señaló haber trabajado para la demandada en el periodo junio de 2012 a 2014/2015. Explicó que el actor realizaba enfermería a domicilio, que trabajaba todos los días, que las órdenes la daba Monteros y a veces Páez, quien pagaba la remuneración. Reconoció las planillas exhibidas e indicó que aquellas servían para control, que eran controladas por Montero y se consignaban el servicio realizado y los horarios.

Villagran indicó haber sido chofer y camillero en el Centro demandado en el periodo 2017/2024. Dijo que el actor realizaba tareas de enfermería a domicilio y, en parte, venta de ortopedia, en jornadas de 8 a 14 y de 17 a 22 horas. Agregó que los jefes eran Monteros y Paez. Reconoció las planillas exhibidas y explicó que eran llenadas para control.

Hernández explicó que aproximadamente desde el año 2020 hasta el 2023 contrató los servicios de la demandada para asistencia de su abuela hasta su fallecimiento, y por ello veía al actor de lunes a domingo por haber sido el enfermero que la asistía.

Finalmente Gómez señaló que en el periodo 2015/2017 fue compañero de trabajo de Andrada por haber sido chofer de traslados programados y que por ello lo vio trabajar realizando tareas de enfermería a domicilio, programaba los viajes y atención al público. Explicó que Monteros y Páez daban las órdenes a través de sus coordinadores. Reconoció las planillas exhibidas y señaló que Monteros tenía el control de lo que se asentaba allí.

Cabe destacar que solo la declaración de Villagra fue objeto de tacha por la demandada fundada en que el testigo refirió la existencia de un conflicto judicial en curso con su representada.

Ingresando al análisis de la impugnación planteada, la consideración acerca de que el testigo ante un reclamo mediante carta documento o la circunstancia de un posible juicio con el demandado, de ninguna manera invalidan *per se* sus declaraciones, más allá de que ello pueda exigir una mayor estrictez en su análisis. Como consecuencia corresponde el rechazo de la presente tacha.

Por último, la parte actora ofreció prueba pericial caligráfica para que el perito indique si las firmas insertas en los documentos (planillas de asistencia) fueron hechos por la mano del Sr. Jorge Luis Montero y si las firmas y las palabras “pagado” insertas fueron realizadas por la mano de aquel.

En fecha 11/06/25 el perito calígrafo desinsaculado en autos, Lic. José Luis Rodríguez, presentó su pericia y en su conclusión establece que las planillas de asistencia de los meses enero, febrero, marzo y abril de 2019; marzo y octubre de 2020 pertenecen a la mano caligráfica del Sr. Luis Montero; que la palabra pagado en las planillas de enero 2019, febrero, marzo, abril y octubre de 2020 también son de su puño y letra.

En fecha 24/06/25 la demandada impugnó la pericia fundada en que no son coincidentes los trazos de la grafía realizada por el Sr. Montero al formar el cuerpo de escritura con la firma indubitable y la inserta en el DNI, ni las apreciaciones que realiza el profesional sobre una misma grafía lo que surge

palmariamente de la simple observación de las mismas. Agregó que para su elaboración, debió al menos mencionar con mayor rigor científico el análisis de la práctica realizada, situación que no acontece en autos.

Como consecuencia en fecha 03/07/25 el perito Rodríguez ratificó su infgorme fundado en que trabajó con los elementos de prueba ofrecidos por las partes y que dicho estudio se encuentra demostrado por medio de planas fotográficas en donde se señala las coincidencias existentes.

Ingresando en el análisis de la impugnación realizada por la demandada adelanto mi opinión que aquel no puede prosperar, ya que la incidentista dirige su esfuerzo a cuestionar la labor cumplida; pero sus críticas sin mayor sustento científico son insuficientes para desvirtuarlo como elemento probatorio. Conviene recordar que el perito ha sido convocado a juicio en razón de su experticia y conocimientos científicos a partir de su título habilitante, de modo que su dictamen resulta de ineludible consideración, máxime cuando el incidentista se limita, a objetar la labor del perito basado en impugnaciones genéricas, orientadas a descalificar el desarrollo de la labor profesional, y sin el rigor técnico científico necesario que autorice a apartarse de sus conclusiones.

A mayor abundamiento esta clase de prueba ha sido reservada para aquéllos que tengan conocimientos especiales en una ciencia, arte, técnica o actividad, de los que, por el contrario carece el impugnante, o al menos no cabe inferir que los posea. Sin que, obren tampoco otros aportes probatorios que sugieran la referida parcialidad de lo dictaminado por el profesional designado. En consecuencia, este dictamen será ponderado según las reglas de la lógica y de la sana crítica racional.

Por su parte la demandada ofreció prueba documental consistente en un contrato de locación de servicios de fecha 31/05/2022.

Por otro lado también ofreció prueba testimonial en CPD N°6 en el que prestó declaración la testigo Adriana Marisol Castellano, quien indicó trabajar en el Centro demandado desde el año 2017, que en la época de la pandemia conoció al actor explicando que realizaba tareas de ayudante de enfermería. Preguntada por la jornada cumplida indicó que no tenían horarios ya que los llamaban por teléfono y el Sr, Monteros les indicaba lo que tenían que hacer, señalando en cuanto a la frecuencia de los servicios “todos los días”. Agregó que el actor prestaba servicios particulares y que lo sabía por qué lo propios pacientes les referían.

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.

De la versión de los testigos ofrecidos por el actor inclusive por la testigo ofrecida por la demandada dieron cuenta de que Andrada cumplía tareas de ayudante de enfermería todos los días. Villagran indicó que lo hacía de 8 a 14 y de 17 a 22 horas, Castellano señaló que si bien no tenían horarios cumplían sus asistencias cuando los llamaban y que era todos los días. Dicha jornada es coincidente con las planillas de asistencia agregadas por la actora en la cual se encuentra consignado el nombre del actor y que el perito calígrafo en su dictamen determinó que las firmas insertas en aquellas son del puño y letra del demandado Montero y que según el informe del SIPROSA era el Director responsable del Centro.

Cabe agregar que Torres y Galvan lo vieron trabajar desde el año 2013, Gómez desde el 2015, Villagran desde el año 2017, Castellano desde el 2020 como Hernández. Un análisis cronológico de estos testimonios patentiza una vinculación constante e ininterrumpida desde agosto de 2013 hasta junio de 2024, o sea, prácticamente más de diez años en que duró la relación.

Todos los testigos fueron coincidentes en indicar que recibían órdenes de Monteros y a veces de Paez, mediante whatsapp o llamadas telefónicas y reconocieron las planillas de asistencia en la cual se encuentra consignado el nombre del actor y la jornada cumplida, que resulta coincidente con la denunciada por el actor y la versión de los testigos y que el perito calígrafo en su dictamen determinó que las firmas insertas en aquellas son del puño y letra del demandado Montero y que según el informe del SIPROSA era el Director responsable del Centro.

También resulta otro indicio relevante -a favor de la posición de la parte actora- que la demandada argumentó que existía una locación de servicios desde el año 2020, sin embargo surge del contrato adjuntado por aquella, en especial de su cláusula tercera, como fecha de inicio el 01/06/22, esto es, dos años después de aquella otra fecha.

Por otro lado, de aquel documento surgen notas características de una relación de dependencia. La cláusula primera requiere que el actor deberá cumplir con todas las directivas impartidas por el locatario en virtud de su facultad de organización y dirección y la séptima indica que los elementos de trabajo serán proporcionados por el locatario siendo este responsable por los gastos deterioro y/o roturas en base al normal funcionamiento en el desempeño de las tareas encomendadas. Ello da cuenta no solo del ´poder de dirección´, sino que además al proveer de los elementos de trabajo al actor da cuenta de la “dependencia económica” que resulta cuando el operario no es propietario de los bienes de capital (ni herramientas de trabajo) con los que trabaja. La cláusula quinta conviene el pago mensual de $34.000, 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 centro, de la cantidad de tareas o pacientes que atendía diaria, semanal o mensualmente, sino por la puesta a disposición del actor de su tiempo a servicio de la demandada cumpliendo una jornada laboral todos los días durante todos los meses durante más de diez años.

De este modo, estimo que los demandados no aportaron prueba contundente, veraz ni pertinente que sostenga su postura de que con el actor mantuvieron una relación de tipo comercial.

Al respecto, puedo colegir que la inscripción de éste como monotributista, 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 Andrada; 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 lo veían todos los días, sino también en que acataban órdenes y

normativas impartidas por Montero en su mayoría y a veces por Páez.

De esta forma, los medios probatorios producidos permiten advertir la existencia de dependencia jurídica del sr. Andrada respecto del Centro de Enfermería Asistencial Salud SH 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, aquellas circunstancias surgen de manera clara del propio contrato adjuntado por los demandados.

Uno de los argumentos empleados por la demandada para rebatir la vinculación laboral con el actor, fue la inscripción de aquel como monotributista. 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 el actor denunció que trabajó de lunes a sábados de 15 a 22 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 el actor tenía una actividad propia 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 el accionante enajenó su trabajo en beneficio de la accionada, sujetándose a la programación y coordinación empresaria. Desde esta óptica considero que en autos se encuentra acreditada la existencia de una relación de tipo laboral entre las partes. Así lo declaro.

Fecha de ingreso

Afirma la parte actora que ingresó a trabajar para la demandada en fecha 01/08/2013, mientras que el demandado señaló que lo hizo en el año 2020.

Al respecto cobra nuevamente trascendencia la prueba testimonial rendida en autos y antes valorada. Respecto a este tópico los testigos ofrecidos por la parte actora en especial Torres (cliente de la demandada) y Galván (compañero de trabajo) vieron al actor trabajar para la demandada aproximadamente desde mediados de 2013.

Dichas versiones son coincidentes con lo denunciado en escrito de demanda y por ello tendré por ciertas las afirmaciones de la parte actora respecto de la fecha de ingreso.

A ello se debe agregar la dificultad probatoria que presenta un periodo de la relación laboral en “la condición de personal no registrado”, y en este sentido los derechos de los trabajadores deben ser analizados en este contexto, a la luz del principio protectorio del derecho laboral (art. 9 LCT); teniéndose en cuenta la situación de inferioridad del trabajador respecto de su empleador. La norma mencionada expresamente indica que, en caso de duda respecto de la valoración de las pruebas en un proceso laboral, aquellas deben interpretarse en favor de la versión denunciada por el trabajador y en este caso, esa regla es plenamente operativa.

En ese contexto y conforme a lo valorado precedentemente, tengo por acreditado como fecha de ingreso la denunciada por el actor en escrito inicial de demanda, en fecha 01/08/2013. Así lo

declaro.

Párrafo aparte, en cuanto a la defensa de los demandados de que, conforme surge del Acta Constitutiva de fecha 20/03/2015, la sociedad de hecho CENTRO DE ENFERMERIA ASISTENCIAL SALUD S.H. DE MONTERO JORGE Y PAEZ CLAUDIO es de fecha posterior a la fecha de ingreso denunciada por el actor, la prueba informativa del SIPROSA de fecha 14/04/25 dio cuenta que dicho Centro se encuentra habilitado desde fecha 05/11/09 y que a partir del año 2016 se habilitó el servicio de traslados programados.

Al respecto resulta necesario destacar que el art. 26 de la LCT considera ‘empleador’ “a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador”. La norma refiere la situación que se presenta cuando un conjunto de personas físicas y/o jurídicas requiere los servicios de un trabajador, sin que pueda determinarse con precisión qué cantidad de tiempo pone a disposición de cada uno de ellos. Esta simultaneidad de tareas implica una sola relación laboral entre un trabajador y un grupo de personas físicas o jurídicas (por eso también se alude a "empleador múltiple").

En el marco del art. 26 LCT, el empleador múltiple o plural aparece como una estructura compleja, de carácter transitorio o permanente, formada por un conjunto de personas sometidas a una dirección unitaria, a través de vínculos contractuales o no, y con arreglo a criterios de coordinación, subordinación o fórmulas intermedias y más descentralizadas de centros de decisión (CNAT, Sala V, 8-6-2007, “Coniglio, Luis Daniel y oros c/ KcK Tissue SA y otros s/ Despido”, wwww.rubinzalonline.com.ar, Jurisprudencia de Derecho Laboral, RC J 2131/09)” (Ojeda, Raúl H. “Jurisprudencia Laboral Nacional y de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires”. T. I. Pág. 479. Ed. Rubinzal-Culzoni).

Esta norma determina quienes pueden ser empleadores señalando, con acierto, que lo que rigurosamente se requiere en forma indispensable es la llamada ´capacidad de derecho´, requisito este que abre la posibilidad de que se trate de personas físicas o de sujetos colectivos en estos términos: a) personas físicas o de existencia visible (cualquiera puede ser empleadora, con excepción de los incapaces de ejercicio de derecho); b) sujetos colectivos: la legislación laboral introduce un concepto mucho más amplio que el concebido en el ámbito del derecho civil admitiendo dos supuestos: 1. Las personas jurídicas públicas (Estado nacional, provincial o municipal, entidades autárquicas e Iglesia católica) o personas jurídicas privadas (sociedades, asociaciones civiles, simples asociaciones, fundaciones, mutuales, cooperativas, etc.) y 2.Conjunto o grupo de personas físicas: esta norma otorga la capacidad de ser empleador a un grupo o conjunto de personas físicas que no constituyen una personalidad jurídica distinta (como puede ser en una sociedad civil y/o comercial) y que tampoco conforman una sociedad de hecho o irregular, ya que como conjunto de personas no tienen intención de conformar una sociedad (affectio societatis), pero que sin embargo se unen para receptar la fuerza de trabajo de un dependiente.

Esta conceptualización del empleador múltiple supone una relación grupal en la apropiación: la existencia de un grupo de apropiadores que puede operar como tal en relación a un único contrato de trabajo. De este modo, la característica común por excelencia que debe caracterizar al grupo que se constituye en empleador, es la apropiación que en conjunto lleven a cabo del trabajo producido por el trabajador. A los efectos del derecho laboral, esa apropiación común es la característica que interesa para la articulación grupal y la LCT previene que el conjunto de individuos equivale a la condición de empleador, con la carga de derechos y obligaciones que ello impone.

Sobre la base de estas premisas y conforme surge del material probatorio antes valorado al inicio de la relación laboral existió pluralidad de empleadores -Jorge Montero y Claudio Paez- quienes

contrataron al actor e impartían las ordenes, luego a partir de fecha 20/03/15 conforme da cuenta el acto constitutivo de la SH se produjo la continuidad de la relación laboral con aquella hasta el distracto.

En consecuencia encontrándose demandados Montero y Páez a título personal y la SH y probado que el actor trabajó en un primer momento para aquellos y luego para la S.H. y conforme surge del acta constitutiva que tal sociedad no fue constituida regularmente, resulta adecuado y ajustado a derecho condenar a la SH y a Jorge Montero y Claudio Paez por las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo que tuvo el actor, en tanto que los demandados deben responder en forma personal, individual e ilimitada por ser obligados directos de las obligaciones contraídas por esa sociedad de hecho, conforme el art. 23 Ley 19550 (texto vigente a la fecha de los hechos que fundan la demanda). Así lo declaro.

Jornada Laboral

La parte actora afirmó trabajar en una jornada completa de lunes a sábados 15:00 a 22:00 horas.

A la hora del análisis de este hecho tengo en cuenta lo siguiente: 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 surge que la jornada normal de trabajo es la regla, en tanto que la reducida es la excepción, la que sólo puede ser establecida -conforme se infiere de la norma- por las disposiciones legales que reglamenten la materia.

En merito a todo lo expuesto, dada la disparidad de las posiciones mantenidas por las partes respecto de esta cuestión (pues la demandada negó la relación laboral), la planilla de asistencia firmada por Montero da cuenta del horario denunciado por el actor coincidente con la versión de Villagrán y Gómez (compañeros de trabajo), además cabe resaltar que no existe en autos prueba alguna que desvirtúe la presunción y las pruebas antes señaladas respecto de la jornada laboral completa denunciada.

Como consecuencia en ese contexto y con tales precedentes considero que el actor logró acreditar la jornada de trabajo denunciada. Así lo declaro.

Tareas y categoría.

Afirma el actor que sus tareas consistían en servicios de enfermería en el lugar y/o a domicilio (colocación de inyecciones, curaciones), venta y alquiler de materiales ortopédicos y que por ello le correspondía estar categorizado como Administrativo de 1era. categoría del (CCT) N° 108/75.

Por su parte, tal como se mencionó, los demandados negaron la existencia de la relación laboral.

Al respecto resulta oportuno destacar para determinar la categoría detentada por el trabajador es determinante analizar las tareas que realizaba.

En este punto cobra nuevamente trascendencia la prueba testimonial rendida en autos, que no permite corroborar lo denunciado por el accionante respecto de todas las tareas denunciadas.

En este sentido, todos los testigos indicaron que vieron al actor realizar tareas de enfermería y si bien Villagran fue el único que indicó que, en parte, realizaba venta de materiales ortopédicos, su declaración no resulta convincente debido a que, por sus tareas de chofer de traslados programados (actividad externa a la venta denunciada) y como no dio razón de sus dichos de como vio al actor realizar aquellas tareas, considero que el actor no pudo percibir con sus propios sentidos aquellas tareas que se mencionan.

Pero si surge del material probatorio rendido de autos, en especial la declaración de los testigos antes valorados, que el actor si logró acreditar las tareas de enfermero, las que, incluso, no fueron negadas por las demandadas.

Por otro lado en cuanto a la categoría que le correspondía encontrarse registrado el actor el CCT 108/75 señala en su capítulo intitulado categorías y discriminación de tareas, "*art.5) Personal técnico y de maestranza. Segunda Categoría: e) Enfermera: Es aquella persona que trabaja en relación de dependencia y que realiza las tareas inherentes a su profesión a las órdenes del personal médico, caba y/o supervisoras, en consultorios externos.*

Como consecuencia aquel se encuentra incluido en la segunda categoría, personal técnico, enfermero del CCT N°108/75.

En mérito de lo expuesto y el material probatorio valorado es posible incluir al actor en la segunda categoría del CCT N°108/75, conforme a las tareas acreditadas y desarrolladas por aquel, lo descripto por los testigos y a lo normado por el convenio referenciado. Así lo declaro.

Remuneración:

Los accionantes señalaron que su última remuneración percibida ascendió a la suma de $100.000.

Conforme fue resuelto en las cuestiones precedentes, en cuanto a la falta de registración del trabajador y en especial su jornada y categoría, además de que del cotejo realizado con las escalas salariales y los parámetros desarrollados anteriormente, se advierte que la remuneración denunciada como percibida por el actor resultaba inferior a la que le correspondía.

Surge de las escalas salariales acordadas mediante acta acuerdo de fecha 29/05/24 (Ex 2024-29885273 -APN-DGD#MT homologado por DI-2024 1236-APN-DNRYRT#MT) donde se indica que el básico para la categoría del actor, en el periodo junio del año 2024 ascendía a la suma de $720.082,51.

En ese contexto, la demandada liquidó y abonó conceptos tomando como base un importe inferior al señalado y como corolario de lo expuesto, la remuneración devengada a la época del despido era de $720.082,51**,** más los adicionales previstos en la normativa convencional. 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 02/05/25 en CPA N°1 y de fecha 09/05/25 CPD 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 12/06/24.

La demandada respondió por CD del 14/06/2024 donde, tras negar la relación laboral y sus extremos, alega una relación con vinculo civil (locación de servicios).

La actora por misiva del 25/06/2024 (recibida en fecha 27/06/24), 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.

Del intercambio habido surge que estando acreditada la existencia de relación laboral entre Sebastián Andrada y el Centro de Enfermería Asistencial Salud SH, aquí demandada, la negativa de la existencia misma de la relación laboral en misiva del 14/06/2024 recibida en fecha 24/06/24 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 24/06/2024 fecha de recepción de la CD mencionada atento al informe brindado por el correo Argentino de fecha 09/05/25. Así lo declaro.

Su justificación

Queda claro que el actor 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 laborar 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 CUESTIÓN:

La parte actora, en la demanda pretende la suma total de $33.410.572,57 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, integración mes de despido, SAC proporcional, vacaciones proporcionales, SAC sobre preaviso, días trabajados, SAC sobre integración mes de despido, incremento indemnizatorio previsto en los arts. 1 y 2 de la Ley N°25323 y diferencias salariales.

Al haberse determinado en autos la falta de registración de la relación laboral en la primera cuestión y que el cese de la vinculación resultó injustificado en la tercera cuestión, 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: el actor resulta acreedor de este rubro, atento a lo tratado en la presente y por encontrarse reconocido que resultó injustificado el cese de la vinculación (art. 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: El actor tiene derecho a este rubro atento a que la fecha de distracto 24/06/2024 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).

4) Haberes del mes: El presente rubro resulta procedente por no encontrarse acreditado su pago.

5) Vacaciones proporcionales: 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 encontrase acreditado su pago. Así lo declaro.

7) Indemnización del art. 1 de la Ley N° 25323: Jurisprudencialmente se sostiene que, el deficiente registro laboral previsto en el art. 1 de la Ley N° 25323 debe referirse exclusivamente a las situaciones contempladas en los arts. 8, 9 y 10 de la Ley N° 24013. Es decir: a) ante la falta total de registración de la relación laboral; b) cuando la falta de registración involucre una posdatación en la fecha de ingreso y b) cuando se hubiera consignado en la documentación laboral una remuneración menor a la percibida por el trabajador. En el caso de autos, tal como se consideró, existió una falta total de registración de la relación laboral, por lo que corresponde la procedencia de la pretensión al respecto. Así lo declaro.

8) Sanción del art. 2 de la Ley N° 25323: No resulta procedente el rubro reclamado por cuanto no se encuentra acreditada la intimación fehaciente por parte del actor para el pago de las indemnizaciones vencido el plazo de cuatro días desde la extinción de la relación laboral en fecha 24/06/24. En el caso de autos, solamente consta el TCL de fecha 25/6/24 por medio del cual el actor se dio por despedido pero del texto de la mencionada misiva no consta intimación alguna de la norma analizada, por lo que, de acuerdo con la doctrina legal de la Corte Local (cfr. criterio sostenido por la C.S.J.T, sent.1433 del 21/11/2016 en “Gomez Pablo Daniel vs. Tiburcio Sanz S.A.”) y por ello corresponde el rechazo de la pretensión. Así lo declaro.

9) Diferencias salariales: cabe tener en cuenta que, según lo decidido en la cuestión segunda de la presente resolución, las remuneraciones denunciadas como percibidas por el accionante son inferiores a las que establece las escalas salariales vigentes y por ello corresponde declarar la procedencia del rubro reclamado conforme la planilla que se confecciona a continuación. 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:

Ingreso01/08/13

Egreso24/06/24

Antigüedad10 años, 10 meses y 23 días

Categoria:segunda categoría, personal técnico, enfermeroconforme CCT 108/75

Básico $ 720.082,51

Escalafón $ 144.016,50

Total **$ 864.099,01**

1) Indemnización por antigüedad

$ 864.099,01 X 11 años $ 9.505.089,13

2) Indemnización sustitutiva del preaviso

$ 864.099,01 x 2 meses $ 1.728.198,02

3) Integración mes de despido

$ 864.099,01 / 30 x 6 días $ 172.819,80

4) SAC s/ Preaviso

$ 1.728.198,02 /12 $ 144.016,50

4) SAC s/ Int. Mes de despido

$ 172.819,80 /12 $ 14.401,65

5) Haberes mes de despido

$ 864.099,01 / 30 x 24 días $ 691.279,21

6) Vacaciones proporcionales 2024

$ 864.099,01 / 25 x (28*174/360) $ 467.765,60

7) SAC 1° 2024

$ 864.099,01 / 2 x 174/180 $ 417.647,86

8) Art. 1 Ley 25.323

Importe indemnización por antigüedad $9.505.089,13

Total Rubros 1) al 8) $ al 29/06/2024 $ 22.646.306,91

Interés tasa activa BNA desde 29/06/2024 al 21/10/2025 57,11 % $ 12.933.305,87

Total Rubros 1) al 8) $ al 21/10/2025 **$ 35.579.612,78**

9) Diferencias salariales

Mes	Debió percibir	Percibió	Diferencia	% Tasa activa al 21/10/2025	$ Intereses
10/22	$ 154.774,31	$ 120.000,00	$ 34.774,31	229,29 %	$ 79.734,02
11/22	$ 171.506,68	$ 120.000,00	$ 51.506,68	222,00 %	$ 114.344,82
12/22	$ 188.239,03	$ 120.000,00	$ 68.239,03	214,95 %	$ 146.679,79
01/23	$ 188.239,03	$ 120.000,00	$ 68.239,03	208,33 %	$ 142.162,37
02/23	$ 195.559,44	$ 120.000,00	$ 75.559,44	201,92 %	$ 152.569,62
03/23	$ 204.971,39	$ 120.000,00	$ 84.971,39	194,26 %	$ 165.065,43

04/23$ 223.418,82 $ 120.000,00 $ 103.418,82 187,30 %$ 193.703,44

05/23$ 241.866,24 $ 120.000,00 $ 121.866,24 178,00 %$ 216.921,91

06/23$ 258.263,98 $ 120.000,00 $ 138.263,98 168,89 %$ 233.514,04

07/23$ 274.661,66 $ 120.000,00 $ 154.661,66 160,13 %$ 247.659,72

08/23$ 304.330,40 $ 120.000,00 $ 184.330,40 149,11 %$ 274.855,07

09/23$ 339.766,14 $ 120.000,00 $ 219.766,14 137,89 %$ 303.035,53

10/23$ 358.526,23 $ 120.000,00 $ 238.526,23 126,48 %$ 301.687,98

11/23$ 421.268,33 $ 120.000,00 $ 301.268,33 112,89 %$ 340.101,82

12/23$ 494.974,64 $ 120.000,00 $ 374.974,64 100,70 %$ 377.599,47

01/24$ 494.974,64 $ 120.000,00 $ 374.974,64 89,22 %$ 334.552,38

02/24$ 643.467,04 $ 100.000,00 $ 543.467,04 78,84 %$ 428.469,41

03/24$ 720.683,08 $ 100.000,00 $ 620.683,08 70,18 %$ 435.595,39

04/24$ 720.683,08 $ 100.000,00 $ 620.683,08 63,92 %$ 396.740,62

05/24$ 792.751,39 $ 100.000,00 $ 692.751,39 59,75 %$ 413.918,96

Subtotales$ 5.072.925,56 $ 5.298.911,77

Total Rubro 9) Diferencias salariales al 21/10/2025$ 10.371.837,32

Resumen condenaANDRADA SEBASTIAN ALEJANDRO

Total Rubros 1) al 8) $ al 21/10/2025$ 35.579.612,78

Total Rubro 9) Diferencias salariales al 21/10/2025$ 10.371.837,32

Total General $ al 21/10/2025$ 45.951.450,10

COSTAS:

Atento al resultado arribado, corresponde imponerlas en su carácter de vencidos, a los demandados, en forma solidaria, las propias (teniendo en cuenta la actuación conjunta y en el mismo interés de todos ellos) y los de la parte actora, conforme art. 61 del CPCC, de aplicación supletoria al fuero (art. 49 CPL). 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 21/10/25 la suma de $45.951.450,10 (pesos cuarenta y cinco millones novecientos cincuenta y un mil cuatrocientos cincuenta con diez 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) Al letrado Antonio José Giménez, por su actuación en autos como apoderado en el doble carácter por la parte actora, durante tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $11.395.959,62 (base x 16% art. 38 LH x 55%- art.14 LH-). Por la incidencia resuelta en fecha

28/5/25, la suma de $569.797,98 (base x 8% (art 38) x 10% (art 59) x 55% art.14 LH).

2) Al perito Lic. José Luis Rodríguez, por la pericia caligráfica presentada en fecha 11/06/25 el 3% de la escala establecida por el art. 51 del CPL en la suma de $1.378.543,50, atento lo considerado.

3) Al perito CPN Carlos María Araoz, por la pericia contable presentada en fecha 02/06/25 el 1% de la escala establecida por el art. 51 del CPL en la suma de $459.514,50, atento lo considerado.

4) A la letrada Natalia Inés González Flores, por su intervención en el doble carácter por las demandadas, durante tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $6.410.227,29 (base x 9% art. 38 LH x 55%- art.14 LH-). Por la incidencia resuelta en fecha 28/5/25, la suma de $783.472,22 (base x 11% (art 38) x 10% (art 59) x 55% art.14 LH). Así lo declaro.

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I) ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por Sebastián Alejandro Andrada, DNI N°32.589.424, con domicilio en calle Jujuy N°930, Tafí Viejo, Provincia de Tucumán, en contra de CENTRO DE ENFERMERÍA ASISTENCIAL SALUD S.H, Jorge Montero y Claudio Paez, todos ellos con domicilio en Santiago del Estero N°632, San Miguel de Tucumán, de acuerdo a lo considerado. En consecuencia, se condena a los demandados de manera solidaria al pago de la suma total de $45.951.450,10 (pesos cuarenta y cinco millones novecientos cincuenta y un mil cuatrocientos cincuenta con diez centavos), en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes de despido, SAC proporcional, vacaciones proporcionales, SAC sobre preaviso, días trabajados, SAC sobre integración mes de despido, incremento indemnizatorio previsto en el art. 1 de la Ley N°25323 y diferencias salariales, debiendo abonar dicho importe en el plazo de cinco días de ejecutoriada la presente.

II) ABSOLVER a la demandada del rubro indemnización del art. 2 de la Ley N°25323, conforme a lo considerado.

III) COSTAS: Como se consideran.

IV) HONORARIOS: A los letrados, Antonio José Giménez, por su actuación en el proceso principal, la suma de $11.395.959,62, por la incidencia resuelta en fecha 28/5/25, la suma de $569.797,98, al perito Lic. José Luis Rodríguez, por la pericia caligráfica presentada en fecha 11/06/25 la suma de $1.378.543,50, al perito CPN Carlos María Araoz, por la pericia contable presentada en fecha 02/06/25 la suma de $459.514,50, a la letrada Natalia Inés González Flores, por su intervención en el proceso principal la suma de $6.410.227,29 y por la incidencia resuelta en fecha 28/5/25, la suma de $783.472,22, atento a lo considerado.

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

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

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.MEM

LEONARDO ANDRES TOSCANO

Juez

Juzgado del Trabajo de VIª Nominación

Actuación firmada en fecha 27/10/2025

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.