Expediente: **1823/24**
Carátula: **GONZALEZ ROSARIO DE LOS ANGELES C/ LUZ MEDICA SA S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°1**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **09/07/2026 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20080367857 - LUZ MEDICA SA, -DEMANDADO
20259225591 - GONZALEZ, Rosario De Los Angeles-ACTOR
23351855819 - JIMENEZ MOLINA, RODRIGO PATRICIO-PERITO CONTADOR
20259225591 - PEREZ SUPERVIELLE, MIGUEL JORGE-POR DERECHO PROPIO
20080367857 - SORIA, JUAN CARLOS-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - LUZ MEDICA S.A., -CODEMANDADO 1
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Juzgado del Trabajo de la VI° Nom.

ACTUACIONES N°: 1823/24

H105016290261

JUICIO: GONZALEZ ROSARIO DE LOS ANGELES c/ LUZ MEDICA SA s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 1823/24

San Miguel de Tucumán, 08 de julio de 2026.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "GONZALEZ ROSARIO DE LOS ANGELES c/ LUZ MEDICA SA s/ COBRO DE PESOS" que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI Nominación, de cuyo estudio

RESULTA:

Por escrito del 26/11/24 Miguel Jorge Pérez Supervielle se apersonó en representación de ROSARIO DE LOS ÁNGELES GONZÁLEZ, DNI n° 25.844.500, domiciliada en Barrio 470 viviendas, manzana N, casa 4, localidad San Andrés, Cruz Alta, Tucumán y demás constancias personales que obran en poder ad litem. En tal carácter interpuso demanda en contra de la empresa LUZ MÉDICA SA, CUIT 30-68782300-8 (en adelante LM SA), con domicilio en calle Marcos Paz n° 953 de esta ciudad por $23.570.857,61 en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes de despido, remuneración de mayo y junio de 2024, 23 días de julio de 2024, vacaciones no gozadas, primer aguinaldo 2024, art. 80 de la LCT, art. 2 de la Ley n° 25323 y diferencias salariales.

Precisó que el 01/01/2014 comenzó a prestar servicios en el sanatorio que la demandada posee en calle Marcos Paz n° 953 de esta ciudad, bajo la categoría “Maestranza-mucama” según art. 6. B. e) del convenio colectivo (CCT) n° 122/75, de lunes a lunes de 7 a 13 h, con un descanso semanal rotativo. Recalcó que la empresa depositó sus haberes en su cuenta del Banco Hipotecario, que el último recibo de sueldo que le entregó fue el de octubre de 2023 y que el último salario que percibió fue el de abril/24 que ascendió a $337.042,35, aunque debió cobrar $787.446,92. Detalló que en enero/24 cobró $210.642,35; en febrero/24, $292.299,64 y en marzo/24, $262.007,15.

Explicó que el sanatorio contó con un sistema digital de control de asistencias y que antes de abonar los sueldos corroboraba los horarios de ingreso y egreso en la cámara que poseía a tal efecto.

Manifestó que desde el inicio de la relación laboral su empleadora fue LM SA, inscripta el 08/08/1996 ante la IGJ (Inspección General de Justicia) por Julio Ernesto Luna y que, tras el fallecimiento de éste y de la vicepresidente Mercedes Graciela Haro durante 2020, Julio Alberto Luna (su hijo) asumió la dirección de dicha sociedad y creó LM SA, CUIT 30-71731640-8, mediante contrato social del 16/03/21, en el marco de una maniobra fraudulenta destinada a vaciar la sociedad originaria, dejándola endeudada, sin CUIT operativa ni ingresos, imposibilitándola de facturar y afrontar obligaciones con sus acreedores.

Con relación a la última etapa de vinculación, la sra. González indicó que en noviembre de 2023 se le exigió renunciar para ser registrada nuevamente como dependiente de la nueva sociedad, a lo cual se negó por implicar la pérdida de antigüedad. Señaló que su vínculo laboral continuó inalterado con la nueva sociedad, que conservó su antigüedad, categoría y demás condiciones, ya que siempre trabajó en el mismo establecimiento, realizando las mismas tareas, para las mismas empresas y bajo las órdenes de Julio A. Luna.

De este modo, denunció que el 01/06/24 su superior le solicitó no concurrir a trabajar y presentar la renuncia, por lo que mediante telegrama laboral (TCL) del 03/06/24 requirió aclaración de su situación laboral y pago de salarios adeudados. Indicó que aunque la empresa recibió su misiva el 04/06/24 mantuvo silencio, por lo que el 27/06/24 remitió nuevo TCL reiterando la intimación y poniendo a su disposición su fuerza de trabajo. Así, mediante carta documento (CD) del 04/07/24 -recibida el 10/07/24- LM negó los reclamos y la conminó a presentarse a trabajar. Así las cosas, cuando el 11/07/24 concurrió y registró su ingreso, la sra. Cynthia Ávila le pidió que se retire pues no había sido convocada a trabajar. De esta forma, mediante nuevo TCL de fecha 11/07/24 denunció lo vivido, rechazó la CD del 04/07/24 y emplazó nuevamente bajo apercibimiento de despido indirecto. Ante un nuevo silencio, por TCL del 23/07/24 denunció el contrato de trabajo.

Por último, practicó planilla de rubros, solicitó la declaración de inconstitucionalidad del DNU n° 70/23 y de la Ley n° 27742.

Mediante escrito del 18/12/24 la parte accionante amplió demanda en el sentido de que la parte demandada se conforma tanto por LUZ MEDICA SA, CUIT 30-68782300-8, como por LUZ MEDICA SA, CUIT 30-71731640-8, las cuales poseen legitimación pasiva en esta acción.

Corrido del traslado de demanda, por escrito del 21/02/25 la contestó Juan Carlos Soria, apoderado de LUZ MÉDICA SA, CUIT 30-71731640-8, ubicada en calle Marcos Paz n° 953 de esta ciudad quien inicialmente interpuso defensa de falta de legitimación pasiva por no revestir la calidad de persona o sujeto obligado al pago.

Negó de manera categórica que exista una maniobra fraudulenta, que la sra. González hubiera trabajado bajo su dependencia, haber tomado conocimiento de si prestó servicios para LM, CUIT 30-68782300-8, la que no tiene nada que ver con su representada. Rebatió que fuera imputable a su instituyente que aquella SA para quien la actora se habría desempeñado hubiera quedado sin CUIT y sin ingresos y que no pudiera facturar.

Al mismo tiempo, negó haber recibido el TCL del 03/06/24 invocado por la accionante en su demanda y señaló que jamás existió contestación de CD o TCL pues aquella no remitió instrumento alguno a su mandante.

Por último, impugnó planilla de rubros.

Por decreto del 13/03/25 se dispuso la formación de incidente de hecho nuevo.

Mediante proveído del 18/03/25 se ordenó el sorteo de un perito médico oficial a fin de que determine la existencia, grado de enfermedad y relación de causalidad con las tareas que la actora dijo haber realizado.

A través de decreto del 17/10/25 se agregó el dictamen por medio de proveído de fecha 01/12/25 se dispuso la apertura de la causa a pruebas.

El 27/03/26 se realizó la audiencia de conciliación a la que concurrió el apoderado de la actora Dr. Pérez Supervielle. Surge de su contenido que se tuvo por intentado el acto conciliatorio y que en el marco del Protocolo de oralidad establecido por la Acordada CSJT n° 633/25 se proveyó la admisibilidad probatoria.

Concluida la etapa probatoria, en fecha 27/05/26 Secretaría Actuaria informó a tenor del art. 102 CPL y precisó: Parte actora ofreció 6 cuadernos: A1) Documental/ Informativa: producida. A2) Informativa: producida. A3) Informativa: producida. A4) Exhibición de documentación: producida. A5) Testimonial: parcialmente producida. A6) Pericial contable: producida. Parte demandada: no ofreció prueba.

Mediante informe del 09/06/26 se consignó que solamente la parte actora presentó alegatos y por decreto de igual fecha se dispuso el pase de la causa al Agente Fiscal a fin de que se expida al respecto del planteo de inconstitucionalidad formulado por la accionante.

A través de decreto del 23/06/26 se agregó aquel dictamen y se dispuso el pase de la causa a despacho para el dictado de sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

I. 1. Como cuestión preliminar corresponde recalcar que de acuerdo a las cuestiones controvertidas -en especial lo referido a la época en que se habría desarrollado la vinculación de empleo denunciada y, en caso de acreditarse, los extremos de la misma- el examen se efectuará tomando en cuenta la redacción que las normas aplicables poseían con anterioridad a las reformas introducidas por las Leyes n° 27802 y n° 27742. Ello por cuanto son las que se deben aplicarse, como regla general (sin perjuicio de las excepciones puntuales que podrán ser expresadas en cada caso o cuestión), teniendo en cuenta la fecha hasta la que se ejecutó el contrato de trabajo.

2. Es primordial recalcar que de las constancias de la causa surge que Luz Médica SA, CUIT 30-68782300-8, no contestó demanda, pese a que se remitió cédula de notificación de traslado de demanda a su domicilio legal.

En su mérito, de acuerdo con lo dispuesto por el 2° párrafo del art. 58, corresponde presumir que los hechos invocados en la demanda son ciertos, salvo prueba en contrario, aunque vale recalcar que esta presunción en contra del empleador cobra operatividad relativa a partir de la acreditación del hecho principal, esto es, la prestación de servicios laborales. Este es el criterio seguido por el Máximo Tribunal Provincial, según el cual la conducta omisiva y silente del demandado, en modo alguno exime al accionante de la carga probatoria relativa al hecho principal (cf. sent. n° 1020 del 30/10/2006 “Díaz Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz SAIF s/ Despido”; sent. n° 58 del 20/02/08 “López Miguel Alejandro vs. Pintos Ramón Lino s/ Despido”; sent. n° 793 del 22/08/2008 “Salcedo Reneé César vs. Azucarera La Trinidad S.A. s/ Acción de reagravación y otros”, entre otros).

Entonces, demostrada aquella, la inversión de la carga probatoria dispuesta en el art. 58 del CPL no impide al juzgador pronunciarse conforme las acreditaciones y constancias que obran en el

expediente y que reputa válidas probatoriamente, como así también fijar la extensión de la presunción y aplicar el derecho correspondiente.

Al mismo tiempo, es importante señalar que la dilucidación de esta cuestión amerita tener presentes aspectos relativos al marco normativo, como la LCT, que explica que habrá contrato de trabajo 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. También establece que sus cláusulas sobre la forma y condiciones de la prestación quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas, los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres (art. 21). A su vez, el art. 50 prescribe que la existencia de un contrato de trabajo se acredita por todos los medios de prueba que admite la legislación adjetiva y por lo dispuesto en su art. 23, que consagra una presunción -que no admite prueba en contrario- de la existencia del contrato de trabajo ante la acreditación de la prestación de servicios, aun cuando se utilicen figuras no laborales.

En este sentido, la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Provincia se enroló en la llamada ´tesis restrictiva´, que considera que la prestación de servicios que genera la presunción es aquella brindada bajo dependencia de otro. Sostuvo que en cada caso debe examinarse si la misma corresponde, o no, al ámbito laboral señalándose, además, que el sólo hecho de que se acredite no significa -sin más- que deba presumírsela de carácter laboral (cfr. CSJ Tuc., sentencias n° 227 del 29/03/05; n° 29 del 10/02/04 y n° 4655 del 06/06/02, entre otras). De esta manera, ya que en resguardo de los principios de igualdad ante la ley, seguridad jurídica y celeridad procesal los tribunales inferiores deben adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por el Máximo Tribunal Provincial, en esta causa se aplica el criterio aludido lo que significa que no sólo debe acreditarse la prestación de servicios, sino también su carácter dependiente o dirigido.

La LCT además sistematiza las relaciones de empleo privado que se desarrollan en relación de dependencia y que no se encuentran expresamente excluidas por la propia ley o reguladas por un régimen específico especial que, en principio, exceptúa su aplicación como ordenamiento principal. El contrato de trabajo presenta características que lo diferencian de otros vínculos contractuales en cuanto -salvo particularidades- no posee una forma típica de instrumentación y su demostración, o de la relación de empleo subordinada, depende de una serie de circunstancias de hecho que permiten calificarla así.

Conforme lo explicado, sus arts. 21, 22 y 23 definen contrato de trabajo y relación de trabajo que gira bajo la característica de la dependencia o subordinación del trabajador sobre las facultades de organización y dirección del empleador que es el empresario, idea que encuentra sustento en su art. 5 por cuanto define a ´empresa´ como una organización instrumental de los medios personales (que se materializa con la mano de obra que se contrata con el trabajador) materiales e inmateriales y ´empresario´ a quién dirige la empresa por si, o por medio de otras personas, y con el cuál se relacionan jerárquicamente los operarios. El problema se presenta al intentar establecer cómo juegan estos conceptos en las circunstancias fácticas que se tejen en las relaciones de empleo y que, a veces, presentan zonas grises donde no es posible colegir con claridad si estamos en presencia de un contrato de trabajo subordinado, de una locación de servicios o de obra regulado por el Código Civil, o un vínculo de otra naturaleza -tal vez atípico- excluido del régimen general de la LCT.

Entonces, el elemento principal de un contrato de trabajo o relación laboral es la subordinación del trabajador frente al empleador y la misma puede ser: Jurídica personal -cuando 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; d) no es responsable por los riesgos de explotación. Y Técnica, cuando el dependiente 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.

También merece señalarse que -tal como también lo sostiene el Alto Tribunal Local- para dirimir un conflicto el juzgador no debe aplicar de modo abstracto los precedentes jurisprudenciales, sino tener en consideración la situación particular de cada caso, considerando para ello las circunstancias de tiempo, modo, personas, usos y costumbres, como así también su conocimiento personal del contexto socio-económico y cultural (art. 127 CPCC, de aplicación supletoria al fuero, conforme art. 14 CPL). Del mismo modo, quien afirma la existencia de un hecho debe probarlo (art. 322 del CPCC supletorio y 14 del CPL) y también corroborar su carácter laboral -cuando no surge incuestionable por sí mismo- o, como en este caso, cuando es una circunstancia negada por la contraria.

Dicha normativa distribuye, de manera anticipada entre los litigantes, la responsabilidad de demostrar y brinda al sentenciante una pauta para fallar cuando no encuentra material probatorio suficiente que le genere certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión e, indirectamente, establece a cuál de las partes le interesa acreditarlos para evitarse consecuencias desfavorables. Es decir, no debe perderse de vista que la carga de la prueba actúa como un imperativo establecido en el interés de los litigantes, quienes deben ocasionar el convencimiento sobre los temas debatidos, dado que el juez realiza su reconstrucción en función de aquella.

Así las cosas, conforme la manera en que se trabó la litis, correspondió a la sra. González acreditar la prestación de servicios y aportar los elementos necesarios, suficientes y pertinentes para llevar al juez la convicción 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.

3. Estoy en condiciones de anticipar que los medios probatorios rendidos en la causa exponen la relación laboral entre la sra. González y Luz Médica SA, CUIT 30-68782300-8.

Resultó conducente la prueba testimonial que contó con la declaración de ex compañeros (sres. Farías y Chavarría) que corroboraron su desempeño en Luz Médica. Estos relatos resultaron reveladores, de gran eficacia probatoria y enorme trascendencia convictiva pues los deponentes resultaron protagonistas directos de los hechos relatados y lograron conectar con la realidad la versión expuesta por la reclamante en su escrito introductorio. Sus testimonios no fueron tachados, fueron fundados, verosímiles e idóneos para resolver la cuestión, conforme el criterio plasmado por nuestro Máximo Tribunal Local respecto de que cuando un hecho controvertido (en especial la existencia o no de la relación laboral) deba decidirse solamente en base a las declaraciones de los testigos, las mismas deben ser "*categóricas, amplias, sinceras, con razón de los dichos y no deben dejar duda*" respecto de los hechos que relatan, en orden a tener por acreditados los extremos respecto de los que depusieron (conf. CSJT, "Sicard vs Cianci", sent. 642 del 8/8/12; "Acuña vs Bristol", sent. n° 495 del 8/7/2011).

También fueron fundamentales los recibos de sueldo acompañados como prueba instrumental por la actora pues fueron extendidos por "Luz Médica SA, CUIT 30-68782300-8", ubicada en calle Marcos Paz 953, que valoro reconocidos en mérito de lo reglado por el art. 88 CPL. No puedo dejar de señalar que estos instrumentos constituyen un medio probatorio de singular relevancia en tanto

configuran un instrumento emanado del propio empleador que da cuenta, de manera directa, de la existencia de una relación de trabajo atento su emisión periódica, la consignación de datos relativos a la identidad de las partes, categoría laboral, remuneración y demás condiciones de prestación. En tal inteligencia, jurisprudencia y doctrina fueron contestes en reconocer que los recibos, en tanto no sean válidamente impugnados o desvirtuados por prueba en contrario, constituyen un elemento idóneo y suficiente para tener por acreditado el vínculo laboral, así como las condiciones en que el mismo se desarrolló, en los términos de los arts. 138 y concordantes de la LCT. Al mismo tiempo, dichos recibos ratifican la fecha de ingreso invocada por la reclamante (01/01/2014), su categoría profesional, la remuneración percibida y las retenciones efectuadas.

Todas estas circunstancias refrendan la conclusión ya adelantada de que la sra. Rosario González enajenó su trabajo en beneficio de Luz Médica SA CUIT 30-68782300-8, que se sujetó a su programación y coordinación empresaria, o sea, que existió una relación de tipo laboral. Debo detenerme a recalcar que si bien fue registrada como “maestranza”, la denominación resultó incorrecta debido a que no es el término empleado por el CCT aplicable n° 122/75 para referirse al personal que efectúa tareas de maestranza. Por lo tanto, debió ser enmarcada dentro del “Peón general” (art. 6. B. e) (https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=AD7FAB0420FFC8C2EB1C8645B3564E11). Así lo declaro.

II. Los extremos controvertidos y de justificación necesaria sobre los que deberé expedirme (art. 265 inc. 5 del CPCC, de aplicación supletoria) son: 1) Respecto de los extremos laborales: jornada y su calificación; remuneración devengada. 2) Extinción de la relación laboral: causa y justificación. 3) Procedencia de los rubros y montos reclamados. 4) Responsabilidad solidaria. 5) Intereses. Planilla de condena. Costas. Honorarios.

PRIMERA CUESTIÓN: jornada y su calificación; remuneración devengada.

Jornada y su calificación:

1. La accionante manifestó que trabajó de lunes a lunes de 7 a 13 h y que tuvo un día de descanso semanal rotativo. La contraria no se expidió al respecto.

2. Es oportuno recalcar que legalmente la jornada completa se presume y que la extraordinaria debe ser acreditada con prueba fehaciente.

Así, la ley de jornada de trabajo (LJT n° 11544) prescribe que su duración no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales y considera dicho lapso como de “jornada completa” (art. 1).

También la LCT regula este tema. El art. 198 dispone que 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. De esta norma se colige que la “jornada normal de trabajo” es la regla y la “jornada reducida” la excepción y que, a su vez, esta reducción puede ser establecida por las disposiciones legales o acuerdos de partes. Al mismo tiempo, el art. 196 establece que la extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la nación y que se regirá por la LJT, con exclusión de toda disposición provincial en contrario.

De este modo, todas las jornadas de trabajo -cualquiera sea su tipo- poseen un límite legal pensado para no ser sobrepasado y por ello, el legislador ordena la retribución, con ciertos recargos, de la labor prestada por encima de tales topes. La posibilidad de trabajar por encima de los límites

legales, en principio, sólo se podría admitir frente a una excepción legal o reglamentaria que liberaría en forma permanente esos topes (art. 1 inc. B de la Ley N° 11544).

A su vez, el art. 14 del CCT aplicable dispone que los establecimientos respetarán las jornadas normales y habituales de trabajo, agregando que se considera jornada normal la fijada por ley.

3. Vale recalcar que de los recibos de sueldo oportunamente declarados auténticos no surge este dato.

La prueba documental avala la postura invocada por la sra. González, en tanto sus ex compañeros sres. Farías y Chavarría coincidieron en que aquella cumplió jornadas de 6 horas diarias, seis días por semana.

En suma, no habiéndose derrumbado la presunción legal antes descripta y estando acreditado que la accionante se desenvolvió durante 36 horas semanales, puedo concluir que si bien cumplió jornada reducida de labor, superó los 2/3 de la normal y habitual de la actividad (art. 92 *ter* LCT) y que debió ser considerada trabajadora de jornada completa. Así lo declaro.

Remuneración devengada:

1. La actora denunció que en la última etapa de vinculación debió percibir un salario total de $787.446,92 compuesto por $605.728,42 de básico, 20% sobre básico por escalafón por antigüedad sobre el básico ($121.145,68) y 10% sobre básico por limpieza de terapia intensiva y quirófano según lo dispuesto en art. 9 inc. 3 del CCT 122/75 ($60.572,84). No existe posición de la contraria al respecto.

2. Puedo anticipar que los recibos de haberes aportados a la causa no reflejan el pago de estos conceptos adicionales, por lo que examinaré la legitimidad de su procedencia.

En este sentido, el art. 9 inciso 3 del CCT aplicable establece que el personal de mucamas que se desempeñe en las secciones de terapia intensiva, clímax, unidad coronaria, nursery de neonatología y riñón artificial, recibirá un 10% sobre su sueldo básico durante el lapso que la realice. A su vez, el art. 10 que regula el escalafón dispone que al cumplir el primer año de antigüedad el trabajador incrementará su básico inicial en un 2%; al cumplir dos años se eleva al 4% y sucesivamente un 2% anual hasta su jubilación.

Estimo que, de acuerdo a lo dispuesto por el CCT y a las constancias de la causa, la sra. González debió cobrar el 20% sobre su salario básico en concepto de “antigüedad” pues durante 10 años se mantuvo en su puesto de trabajo.

Sin embargo, no fue acreedora del adicional del art. 9 del CCT, pues el mismo está destinado al “personal de mucamas” (art. 6 A. o), siendo que la reclamante fue “peón general” (art. 6 B. e), según surge de las tareas que fueron consideradas. En virtud de ello, ese adicional reclamado debe ser rechazado.

3. En suma, valorando lo definido en este título y en el anterior, puedo concluir que la actora debió ser considerada dependiente de jornada completa y remunerada como tal.

Así las cosas, siguiendo las escalas salariales remitidas en fecha 13/04/2026 por el Sindicato ATSA, el salario que como “peón general” (art. 6 B. e) debió cobrar en la última época de relación laboral fue $605.728,42 de básico con más el 20% sobre éste por antigüedad (art. 10 CCT). Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: Extinción de la relación laboral: causa y justificación.

1. El intercambio epistolar oportunamente declarado auténtico y reconocido revela que por TCL de 03/06/24 la sra. González denunció que cuando se presentó a trabajar el 01/06/24 la encargada no le notificó su diagrama, por lo que intimó dación de tareas, puesto que su fuerza de trabajo se encontraba a disposición de la patronal, agregando que sufrió incertidumbre respecto de la continuidad de su fuente de trabajo atento a los rumores sobre cambio de firma. Sin respuesta de la parte accionada, el 27/06/24 remitió nuevo TCL denunciando haberes impagos y falta de aportes y exteriorizando su voluntad de continuar trabajando en la empresa, poniendo nuevamente su fuerza de trabajo a su disposición, todo ello bajo apercibimiento de despido indirecto.

Fue así que mediante CD del 04/07/24 Luz Médica rechazó la misiva del 27/06/24, negó las pretensiones allí consignadas y denunció que la actora no se presentó a prestar tareas (sin precisar fechas); de este modo, la intimó a presentarse a trabajar bajo apercibimiento de incurrir en una grave injuria pasible de sanciones o despido con causa.

A través de TCL del 11/07/24 la accionante afirmó que ese día a las 7.14 horas se presentó a trabajar y que registró su ingreso en el reloj, pero que personal de la empresa le solicitó que se retirara. A su vez, requirió la reserva del material fílmico de las cámaras a fin de acreditar su presencia en el nosocomio y emplazó dación de tareas, bajo a apercibimiento de despido indirecto.

Ante el silencio de la demandada, en TCL de fecha 23/07/24 asentó la conducta evasiva de aclarar su situación laboral, de permitirle el ingreso a prestar labores y de abonarle salarios adeudados, por lo que efectuó denuncia de contrato de trabajo.

2. Es significativo mencionar que la denuncia del contrato de trabajo es el acto jurídico unilateral y recepticio por el cual una de las partes pone fin a la relación y de este modo resultan pertinentes las normas de la LCT, como su art. 242 que dispone que una de las partes podrá hacerlo en caso de que la otra incumpla las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta su prosecución.

Así, la denuncia fundada en justa causa requiere de un agravio que se componga de elementos objetivos y subjetivos y de una respuesta oportuna y proporcionada de la parte perjudicada, lo que devela que nuestro sistema legal pretende que efectivamente se reúnan los componentes de la injuria y que la respuesta o reacción de la parte contractualmente ofendida sea la adecuada (causalidad, proporcionalidad y oportunidad), lo que dependerá de la libre y prudente apreciación judicial con el límite de la sana crítica. Toda calificación que las partes hagan del conflicto es relativa, porque siempre será el juez quien reputará los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse *a priori* que un hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos, injuria, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede serlo en un caso y en otro no. En síntesis, la auto calificación de la ofensa no será determinante frente al claro precepto de la norma recientemente invocada y habrá despido -directo o indirecto- por justa causa, cuando el magistrado concluya que la parte ofendida reaccionó en forma oportuna y proporcional frente al incumplimiento contractual ofensivo.

También resulta relevante el art. 243 que estipula que tanto el despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se fundan; y que ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal consignada en las comunicaciones antes referidas. Es claro que esta norma consagra la regla de que el despido, como acto jurídico, es de carácter formal cuando se lo pretende fundado en justa causa. La imputación causal a la otra parte ha de ser simultánea a la comunicación del despido.

En esta inteligencia, de acuerdo al principio consagrado en el art. 322 del CPCC supletorio y doctrina judicial de la CSJT en autos “Cardozo Juan Carlos vs. El Faldeo S.RL. s/ cobro de pesos” (sentencia N° 828 de fecha 27/06/2017) la carga de probar recayó sobre la parte actora, o sea, debió acreditar la causal invocada como justa causa de despido: la falta de dación de tareas, sin perjuicio de que es este juzgador quien evaluará la situación denunciada y decidirá la justicia del desenlace.

3. Puedo anticipar que los medios probatorios rendidos resultaron idóneos para definir que efectivamente, desde junio de 2024, a la sra. González no prestó tareas en el nosocomio propiedad de las empresas accionadas.

Nuevamente toman notoriedad los relatos de las testigos Farías y Chavarría -no tachadas- quienes revelaron que, ante el traspaso de personal entre las firmas accionadas, comunicado por el sr. Julio A. Luna en mayo de 2024, la actora dejó de asistir. De hecho, mientras la primera afirmó que desde el 01/06/24 ya no figuraba en los diagramas laborales, la segunda deponente señaló que, ante el funcionamiento de la nueva razón social, aquella se negó a continuar trabajando.

Ello coincide con las posturas que ambas partes litigantes exteriorizaron durante el intercambio epistolar, pues mientras en TCL de fechas 03/06/24, 27/06/24 y 11/07/2024 la actora plasmó que colocó su fuerza de trabajo en favor de Luz Médica SA, por CD del 04/07/2024 ésta admitió expresamente “*la realidad es que ud. no se presenta a prestar tareas en el nosocomio, sin justificación alguna de su inasistencia. Por ello se la intima nuevamente a que se presente a prestar tareas*”.

Es conducente recalcar que estos medios probatorios, que demuestran de manera categórica que la sra. González no prestó tareas en el nosocomio desde junio de 2024, encuentran correlato en la actitud renuente asumida por la demandada frente al requerimiento judicial de exhibición de documentación destinada a acreditar la asistencia de aquella el día 11/07/24, día en el que la actora denunció que se presentó a cumplir con sus tareas tras la intimación cursada por la parte demandada. En efecto, en el cuaderno n° 4 de la actora se le intimó a presentar: “*3.- Registro de ingreso de los trabajadores y filmaciones del 11/07/2024 entre las 6:50 y 8:00 de la mañana*”, habiéndose librado la correspondiente cédula de notificación, recibida por aquella el 24/04/2026. No obstante, incumplió la manda judicial.

En tales condiciones, corresponde hacer efectivo el apercibimiento dispuesto en la intimación cursada (conf. arts. 61 y 90 CPL), toda vez que la parte actora denunció tanto en su demanda como en el intercambio telegráfico que el establecimiento contaba con cámaras de seguridad que registraban los ingresos y egresos del personal, y que dicho material fílmico era utilizado para verificar los horarios cumplidos por los dependientes a los fines de la liquidación salarial. Tal extremo no fue desconocido por la demandada al contestar la acción y, además, puede tenerse por cierto en virtud de la incontestación de demanda por parte de la restante codemandada empleadora, conforme lo dispuesto por los arts. 60 y 58 CPL, respectivamente.

La valoración integral de la prueba me permite concluir que la ausencia de prestación efectiva de labores por parte de la sra. González no obedeció a una decisión voluntaria de abandonar sus funciones ni a una falta de intención de continuar vinculada laboralmente, sino a los impedimentos concretos impuestos por la empleadora, quien le vedó la posibilidad de desempeñar sus tareas habituales.

En efecto, los elementos probatorios reunidos evidencian que durante los meses de junio y parte de julio de 2024 aquella exteriorizó de manera persistente e inequívoca su voluntad de mantener subsistente el contrato de trabajo, procurando cumplir con la obligación principal que se encontraba a su cargo dentro del sinalagma laboral, esto es, la prestación efectiva de tareas mediante la puesta

a disposición de su fuerza de trabajo. Sin embargo, dicha prestación no pudo materializarse por causas imputables exclusivamente a la patronal, quien le impidió el ingreso y el normal desarrollo de sus funciones.

En tales condiciones, corresponde tener por ciertos los impedimentos de prestación denunciados por la trabajadora a lo largo del intercambio telegráfico, pues se advierte una conducta patronal obstructiva incompatible con la buena fe que debe regir la ejecución del contrato de trabajo.

Asimismo, ha quedado acreditado que el día 11/07/2024 la actora se presentó nuevamente en el establecimiento con el propósito de cumplir labores, siendo otra vez obstaculizado su ingreso y desempeño.

Conforme lo resuelto, conviene recalcar que para la LCT, el contrato de trabajo tiene como principal objeto, la actividad productiva y creadora del hombre, para lo cual el empleador debe garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que motivos fundados impidan la satisfacción de tal deber. Así, el dependiente tiene la obligación -pero también el derecho- de trabajar y el patrón sólo puede liberarse de la obligación de dar ocupación efectiva, aún cuando abone la remuneración, cuando existan motivos fundados que le impidan cumplir con ese deber.

En esta inteligencia, el rechazo de dación de tareas que la parte accionada practicó con la trabajadora configuró un incumplimiento al deber de ocupación impuesto por el art. 78 de la LCT que por su gravedad justificó el desplazamiento del principio de conservación del contrato de trabajo por (art. 10 LCT) y hace procedentes las indemnizaciones legales (art. 246 LCT).

4. A su vez, con relación a la falta de pago de haberes, no puedo soslayar que insatisfacción -por parte del empleador- del pago de la remuneración en los plazos y condiciones previstos en la ley (art. 74 LCT) también constituye una injuria laboral con serias consecuencias patrimoniales y morales para aquel, pues por tratarse de un crédito de carácter alimentario no es posible admitir ningún tipo de excepción a esa obligación esencial de quien, en caso de incumplimiento, incurre en un antijurídico contractual que debe reputarse grave, en el marco del art. 242 LCT. En este sentido, comparto el criterio asumido por nuestra Corte Suprema de Justicia local, respecto de que la persistencia del empleador en el incumplimiento del deber de abonar la remuneración (arts. 74 y 128 de la LCT) "*configura un grave incumplimiento contractual que justifica la denuncia del contrato por parte del trabajador dada la naturaleza alimentaria de la obligación insatisfecha y, por ende, genera a su favor el derecho a percibir las indemnizaciones derivadas de las rescisión, máxime cuando la omisión se mantiene aún después de sucesivas intimaciones y emplazamientos al pago*" (Navarro, Marcelo J., "Artículo 74", en AAVV, Régimen de Contrato de Trabajo Comentado, Dir. Miguel Ángel Maza, La Ley Buenos Aires, 2012, T. I, p. 889). (García Juan José vs. ABBSA s/ cobro de pesos- sent. n° 637 del 11/05/2018).

En suma, teniendo en cuenta estos antecedentes normativos, jurisprudenciales y doctrinarios, puedo concluir de manera categórica que el despido indirecto dispuesto por la actora en fecha 23/07/2024 resultó plenamente justificado, pues la parte demandada incumplió obligaciones principales del contrato de trabajo, siendo una injuria grave que justifica la ruptura del vínculo laboral. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: procedencia de los rubros reclamados.

De conformidad a lo establecido en el art. 214 inc. 6 del CPCC, corresponde tratar lo concerniente a los rubros y montos reclamados.

Indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes despido: atento a lo decidido, corresponde que prosperen estos rubros de acuerdo a lo prescripto por los arts. 232, 233, 245 y 246 de la LCT.

Vacaciones no gozadas: la accionante es acreedora de este reclamo atento la falta de acreditación de su pago y a lo dispuesto por el art. 156 de la LCT.

SAC/proporcional 2024: se admite el reclamo atento la falta de constancia de su pago.

Remuneración de mayo y junio de 2024 y 23 días de julio de 2024: no surge de la causa prueba alguna de su pago, por lo que se admite el reclamo.

Art. 80 de la LCT y art. 2 de la Ley n° 25323:

1. En base a una argumentación respaldada en doctrina y jurisprudencia que estimó pertinentes y a las que me remito en honor a la brevedad, la parte accionante planteó la inconstitucionalidad del DNU n° 70/23 y de la Ley n° 27742 en tanto implicaron la derogación de la Ley n° 25323 y del art. 80 de la LCT.

2. Cabe advertir que el DNU N° 70/23, 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 31/12/2025. Sin embargo el 04/01/2024, la Cámara Nacional del Trabajo dictó una medida que suspendió la aplicación de las reformas laborales allí establecidas, aceptando el planteo de la Central de Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina (CTA) que se suma a la medida dictada anteriormente en favor del planteo de la Confederación General del Trabajo (CGT). Es decir, hasta el día de la fecha, la aplicación del título IV de esa normativa, se encuentra suspendida. Posteriormente, la misma CNAT de Feria declaró la inconstitucionalidad de todo el título IV° de dicha normativa (arts. 53 a 97) (CNAT Feria, 30/01/24, “CGT vs PEN”). Es decir, hasta el día de la fecha no se encuentra vigente la aplicación del título IV° de esa normativa.

Con posterioridad, el 09/07/2024 entró en vigencia la Ley N° 27742, denominada “Ley de bases y puntos de partida para la libertad de los Argentinos” (en adelante Ley Bases) que a través de sus arts. 99 y 100, entre otras normas, deroga el art. 45 de la Ley N° 25345, los arts. 8 a 17 de la Ley N° 24013 y la Ley N° 25323.

Teniendo en cuenta las normas mencionadas, cabe determinar su aplicación temporal en el presente caso.

El art. 7 del Código Civil y Comercial de la Nación (CCCN) establece: “A partir de su entrada en vigencia, las leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes. Las leyes no tienen efecto retroactivo, sean o no de orden público, excepto disposición en contrario. La retroactividad establecida por la ley no puede afectar derechos amparados por garantías constitucionales”.

Por su parte, el art. 237 de la Ley de Bases señala: “Las disposiciones de la presente ley entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina, salvo en los capítulos o títulos donde se indique lo contrario”. De modo que, no contempla disposiciones específicas sobre la vigencia temporal, por lo que las cuestiones que surjan deben resolverse de acuerdo con los principios establecidos en el art. 7 del CCCN.

Por ello, es necesario determinar si la situación jurídica que dio origen al derecho de la actora al cobro del agravamiento indemnizatorio se agotó con anterioridad a la entrada en vigencia, tanto del DNU n° 70/23 como de la Ley Bases, o si, por el contrario, se trata de una situación jurídica “existente” al momento de su sanción.

Así, una situación jurídica existente es un hecho o acto jurídico que está en curso de desarrollo al momento de la entrada en vigencia de la nueva ley. En estos casos, las consecuencias que surjan con posterioridad a la entrada en vigencia de la nueva ley estarán sujetas a esta última, mientras que los efectos ya producidos se regirán por la ley vigente al momento de su producción.

Ello pues ni el legislador ni el juez pueden, en virtud de una ley nueva o su interpretación, arrebatar o alterar un derecho patrimonial adquirido al amparo de la legislación anterior, ya que en este supuesto el principio de no retroactividad de la ley se confunde con la garantía de la inviolabilidad de la propiedad (conf. CSJN, “Smith”, LL 2002-A-770).

Esta regla tiene como finalidad, entonces, reglamentar la garantía dispuesta por el art. 17 de la Constitución Nacional y, por ello, debe interpretarse que un fallo judicial solo declara la existencia del derecho en que se funda un reclamo, el que se determina conforme la ley vigente cuando ese derecho se concreta, esto es, cuando se integra el momento fáctico previsto en la norma (conf. CSJN, 17/08/2010, “Lucca de Hoz”).

En otras palabras, cuando bajo la vigencia de una ley particular se han cumplido todos los actos, condiciones sustanciales y requisitos formales previstos en ella para ser titular de un derecho, debe considerarse que hay un derecho adquirido (conf. CSJN, 31/10/94, LL 1995-C-493).

3. Teniendo en cuenta que la trabajadora cursó las intimaciones previstas recién en fecha 20/11/2024, es decir, cuando ya se encontraba suspendida la ejecutoriedad del DNU 70/23, corresponde rechazar el planteo de inconstitucionalidad de dicha normativa.

Con respecto a la Ley n° 27742, cabe y declarar que no resulta aplicable al caso la derogación por ella establecida, por ser de vigencia posterior al consumo jurídico de las sanciones reclamadas de la Ley n° 25323 y 24013, considerando que sus disposiciones no pueden ser aplicadas debido a que, en el caso, se debaten consecuencias jurídicas ya consolidadas y, por ello, no cabe su efecto retroactivo (art. 7 CCCN). Así lo declaro.

Con respecto a la multa del art. 80 de la LCT debo decir que la norma establece la obligación del empleador de entregar al trabajador cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, constancia documentada del ingreso de los fondos retenidos al trabajador con destino a los distintos órganos de la seguridad social y sindicales, y un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. Luego, el 14/11/2000, la Ley N° 25345, a través de su art. 45, agregó un último párrafo a través del cual se preveía que si el empleador no cumpliera con la entrega de la documentación anteriormente referida, dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, sería sancionado con una indemnización a favor de este último, equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Asimismo, el art. 3 del decreto N° 146/01 -que reglamenta el art. 80 de la LCT-, posterga para treinta días después de extinguido el contrato, el plazo para habilitar la formulación del requerimiento.

De modo que, con referencia a la aplicación al caso de la derogación de la indemnización del art. 80 de la LCT, por efecto del art. 99 de la Ley n° 27742, puedo advertir que resulta un típico problema de interpretación jurídica, entendiendo por tal la actividad cognoscitiva dirigida a averiguar el verdadero sentido, y, por ende, el contenido y alcance de los textos o documentos jurídicos para poder aplicarlos.

Con ese enfoque, la primera regla de interpretación de las leyes es dar pleno efecto a la intención del legislador, en consecuencia, la primera fuente para determinar esa voluntad será la letra de la ley. De esa forma, cuando el texto de la disposición normativa sea claro e inequívoco, cuando las palabras utilizadas expresan el pensamiento del legislador con exactitud y precisión, sin dudas ni ambigüedades, no será necesario recurrir a ulteriores procedimientos exegéticos para la búsqueda del verdadero sentido de la norma. Este es el criterio consagrado por nuestro derecho positivo vigente en el art. 2 del CCCN que comienza por señalar, precisamente, que “La ley debe ser interpretada teniendo en cuenta sus palabras”.

Ahora bien, teniendo aquello presente se advierte que en los artículos derogados por la Ley Bases, el legislador utiliza el vocablo “indemnizaciones” o “agravamientos indemnizatorios” y la indemnización por definición significa: “Compensación económica destinada a reparar, garantizando su indemnidad, al afectado por la privación (expropiación) de un bien o derecho, por un perjuicio provocado por un tercero (en concepto de responsabilidad) o por un gasto en que ha incurrido por razón ajena a su voluntad”.

Como consecuencia de lo anterior, la primera conclusión es que lo derogado es una indemnización.

Por otro lado, el fin perseguido por las normas derogadas por la Ley Bases es sancionar el incumplimiento de una obligación propia del contrato de trabajo. Por lo tanto, las indemnizaciones o agravamientos indemnizatorios tienen como finalidad reparar, subsanar y resarcir los daños y perjuicios sufridos por el trabajador derivados de dicho incumplimiento del empleador. Por lo que se trata de verdaderas indemnizaciones tarifadas de fuente legal que compensan los daños que el incumplimiento legal del empleador pudiera haber causado al trabajador”.

Por otro lado, las normas derogadas también hacen alusión a “sanciones” conminatorias. El concepto de sanción admite una noción amplia y otra restringida. En sentido amplio, es cualquier reacción del ordenamiento jurídico que irrogue un perjuicio a una persona. Bajo ese concepto, quedarán incluidas las de naturaleza penal (reclusión, prisión, multa e inhabilitación); administrativas (en materia laboral, por ejemplo, apercibimiento, multa, clausura del establecimiento); de derecho privado, civiles (nulidad e inoponibilidad, indemnización por incumplimiento de una obligación, la sanción conminatoria), y las propias del derecho del trabajo.

En sentido restringido, el concepto de sanción implica un castigo a quien infringe un deber jurídico. No procura solo restablecer el interés (público o privado) afectado, sino que apunta a provocar o infligir un mal añadido; tiene contenido aflictivo y finalidad represora o retributiva, porque a través suyo se pretende hacer justicia y reafirmar la vigencia de la norma infringida. Este concepto estricto de sanción sólo comprende a la pena (del derecho penal) y a la sanción administrativa (del derecho administrativo), porque ambos son castigos (males) impuestos intencionalmente por el Estado.

Así, la sanción en sentido acotado, delimita lo que habitualmente se denomina “derecho sancionador”, esto es, un conjunto de normas jurídicas de derecho público sujetas a reglas propias que tipifican delitos e infracciones y que establecen sanciones concretas (represivas) que se rigen por las siguientes reglas: legalidad y tipicidad (*nullum crimen, nulla poena sine praevia lege*, art. 18 CN, art. 9 de la Convención Americana de Derechos Humanos y art. 15.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos); irretroactividad (salvo que hubiere una ley más benigna; arts. 18 CN, 9 de la Convención Americana de Derechos Humanos, art. 15.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y 2 del Cód. Penal); de culpabilidad (art. 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos y art. 14.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; “*nulla poena sine culpa*”); presunción de inocencia (art. 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos y art. 14.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos); y *non bis in idem* (art. 14.7 del Pacto

Internacional de Derechos Civiles y Políticos).

En función de lo dicho, las indemnizaciones derogadas, no son las propias del derecho sancionador; se trata de sanciones que solo quedan subsumidas en el criterio amplio del concepto; son ajenas al derecho público punitivo que solo se nutre de sanciones de contenido aflictivo que conllevan -deliberadamente- un mal añadido al restablecimiento de los intereses agredidos. Por lo tanto, no sería correcto someterlas a reglas ajenas a su ámbito de aplicación.

En tal sentido, la Corte de la Nación explicó que: "() *Aun cuando a una sanción se la llame multa es preciso -para encuadrarla en el art. 18 de la Constitución o atribuirle los demás efectos del derecho penal- examinar su índole o finalidad para que una sanción sea considerada pena, debe ser un acto justo y necesario de la sociedad para defenderse de los ataques del autor de una acción delictuosa y, tratándose de sanciones pecuniarias, solo puede asumir ese carácter 'cualquier disminución del patrimonio económico del delincuente sancionado por ley como castigo de un delito*" (CSJN "Abella de Colombres, Raquel c. Dirección General de Escuelas de la Provincia de Buenos Aires sobre pago de impuestos a la trasmisión de bienes y protocolización", 11/03/1931, Fallos, 160:114).

A mayor abundamiento, si en verdad fueran multas, en el sentido de sanciones penales, deberían ser percibidas por el Fisco o por la autoridad de aplicación de las leyes laborales, porque es de la esencia de las penas pecuniarias ser cobradas por el Estado y no por los particulares. En cambio, las indemnizaciones son percibidas por quien sufrió un daño.

En definitiva, de acuerdo al razonamiento precedente, la sanción dispuesta por el art. 45 de la Ley n° 25345, entre otros, son sanciones, en sentido amplio, de carácter civil por el incumplimiento de obligaciones exigibles en la órbita del contrato de trabajo. Por tanto, tratándose de sanciones propias del derecho civil, los conflictos suscitados en torno a la aplicación de las leyes en el tiempo son refractarios a la aplicación de la regla de mayor benignidad normativa propia del derecho sancionador.

Específicamente respecto de la prevista por la norma derogada bajo análisis (art. 45 de la Ley N° 25345 que modificaba el art. 80 de la LCT), la propia norma la preveía con aquel doble carácter de sanción/indemnización ("será sancionado con una indemnización"). Pero también la doctrina y la jurisprudencia fijaron aquella naturaleza indemnizatoria.

En nuestra provincia, la Excma. Corte Suprema lo consideró de este modo en numerosos fallos como el que se reseña a continuación: "El yerro del recurrente consiste en calificar a la obligación de pago como una multa impuesta al empleador a los efectos de prevenir y sancionar la evasión fiscal, cuando en realidad su naturaleza consiste en una indemnización tarifada cuyo objeto es la reparación de los daños causados con motivo del incumplimiento de la obligación de entrega del certificado de trabajo, compresivo también de aquellos casos en que el certificado entregado no contiene los datos exigidos por la ley () Caracterizada la obligación de pago como una indemnización tarifada, corresponde señalar -en concordancia con el autor citado- que la tarifa legal, en este caso, y al igual que la mayoría de las previstas en la legislación laboral, opera como una cuantificación predeterminada y limitada del daño causado por el ilícito contractual que supone la omisión de entrega del certificado de trabajo, o su entrega incompleta. De ello surge que contrariamente a lo manifestado por el recurrente, el pago de la indemnización impuesto por el art. 80 LCT no se limita a sancionar al empleador por el incumplimiento de normas fiscales, sino que su finalidad es más amplia, en tanto cumple una función prevalentemente reparatoria de los daños ocasionados al trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del art. 80 de la LCT por parte del empleador. En consecuencia cabe desestimar la crítica efectuada en casación, pues la misma se basa en que la sanción del art. 80 LCT sólo procedería en aquellos casos en que se encuentre en juego la regularidad de los trabajadores o cuando de algún otro modo pueda

verificarse una evasión fiscal, lo que resulta errado atento a que -según se dijo- la indemnización del art. 80 LCT no tiene por exclusivo objeto sancionar los incumplimientos fiscales, sino que su función es prevalentemente la de resarcir al trabajador por los daños derivados del incumplimiento de la obligación de entrega del certificado de trabajo" (CSJT, sent. 356 del 18/5/2010, "Veliz Daniel Alfredo Roque vs Seguros Bernardino Rivadavia Cooperativa Limitada").De modo que, respecto de la norma en cuestión, la Ley Bases no elimina la obligación del empleador de entregar la documentación sino solamente la indemnización tarifada por incumplimiento de aquella entrega.

En su mérito, puedo concluir que, aunque se eliminen las indemnizaciones tarifadas, el trabajador no pierde su derecho a reclamar una reparación por los daños y perjuicios sufridos por la falta de entrega de documentación, pues puede encausar su reclamo en otras disposiciones legales del Código Civil y Comercial en el marco de un proceso laboral, pues tal incumplimiento tiene como causa la relación laboral.

También cabe tener presente que "con el dictado de los arts.99 y 100 de la Ley n° 27742 se persigue despenalizar ilícitos que derivan en graves perjuicios para los trabajadores. Como correlato de ello, no existe hoy una sanción específica para los empleadores que mantienen clandestino un vínculo de trabajo y/o retienen aportes y no los depositan y/o o dejan de abonar en forma inmediata las indemnizaciones derivadas de un despido incausado. Al margen de la crítica axiológica que podría realizarse a la decisión legislativa, lo cierto es que la norma no vulnera, en forma directa e inmediata, derechos fundamentales protegidos por nuestra Constitución Nacional y tratados internacionales El principio de progresividad prohíbe el retroceso de aquello que es conducente al logro de la justicia social (art. 75, incisos 19, 22 y 23 de la C.N.; 26 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos y 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). La Corte Suprema ha sostenido que el principio mencionado veda al legislador la posibilidad de adoptar medidas injustificadas regresivas (Fallos: 338:1347; 331:2006, 328:1602 y 327:3753). Recordó que nuestro Estado está comprometido a adoptar medidas para alcanzar progresivamente la plena efectividad de los derechos reconocidos, con el propósito de obtener una mejora continua de las condiciones de existencia (Fallos 332:709). En síntesis, a criterio del Alto Tribunal, el Estado está obligado a no retroceder en materia de derechos fundamentales.

Ahora bien, la derogación que se cuestiona no alcanza a un instituto comprendido en el núcleo esencial del principio protectorio en el que se enmarca nuestra disciplina. Ello porque la Ley N° 27742 persigue la impunidad de los autores de múltiples y repetidos incumplimientos detectados en la mayoría de los procesos que llegan a conocimiento de los jueces laborales. Pero la ley cuestionada no compromete las reglas de aplicación del principio protectorio, que sostiene a nuestra disciplina desde su génesis. En consonancia con Ackerman, se estima que el principio de progresividad no es específico del Derecho del Trabajo y su función no es "condicionar toda pretérita, presente y futura modificación normativa". Dicho principio sólo se centra en la imposibilidad de retroceder en el reconocimiento de derechos fundamentales. Pero no impide que los diferentes Estados cumplan, en el marco de su soberanía, su función normativa esencial. Los jueces no podemos elaborar nuestras decisiones desde la empatía o la antipatía que nos provoca una norma. Nuestra labor es proteger el orden jurídico edificado por la Constitución y declarar la inaplicabilidad de toda norma que tienda a subvertir dicho orden" (V.G.M. c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A.I.C.A. y G. s/ despido. Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Nro. 77, Buenos Aires, 12/06/2025).

Así también se ha considerado que nadie tiene derecho a la inmutabilidad del ordenamiento jurídico, ni existe un derecho adquirido al mantenimiento de leyes o reglamentaciones. Las normas pueden ser reformadas o derogadas en virtud del ejercicio de las facultades legislativas. La modificación o derogación de una norma por otra de igual jerarquía no da lugar a cuestionamientos

constitucionales. Tampoco es pertinente impugnar la inconstitucionalidad cuando el objetivo es restablecer un régimen normativo derogado, dado que esto es competencia del legislador.

En esa dirección, debo señalar que el derecho de la actora al cobro de la indemnización que disponía el art. 45 de la Ley n° 25345 nació con posterioridad a la vigencia de la Ley Bases, pues en el presente caso, el hecho generador de la responsabilidad indemnizatoria nació luego de la extinción del vínculo laboral y también luego de la entrada en vigencia de la derogación dispuesta por la Ley N° 27742 (art. 99). Ello por cuanto se encuentra acreditada la intimación por parte de aquella para la entrega de la documentación laboral con posterioridad al vencimiento del plazo previsto por el art. 3 del Dec. N° 146/01, mediante TCL de noviembre de 2024.

En su mérito, conforme lo expuesto, actualmente la falta de entrega de documentación impuesta por aquel artículo no irroga sanción o indemnización tarifada alguna.

De igual modo, las multas que regulaba la Ley n° 25323 fueron derogadas por el art. 100 de la Ley n° 27742, a partir de su vigencia el 09/07/2024. Por ello, la derogación ya se encontraba vigente al momento de la finalización del vínculo laboral (23/07/2024) así como al momento de la remisión de la misiva de fecha 20/11/2024 -declarada auténtica y recibida según informe del correo oficial- por lo que sus disposiciones ya resultan inaplicables.

Por lo expuesto, corresponde rechazar la inconstitucionalidad planteada por la parte actora respecto del DNU N° 70/23 y la aplicación al caso de lo dispuesto por la Ley N° 27742, por lo que se rechaza el reclamo de la indemnización prevista en el art. 80 LCT (en su redacción previa a la vigencia de la Ley N° 27742) y de la derogada indemnización prevista por el art. 2° de la Ley N° 25323. Así lo declaro.

Diferencias salariales: en virtud de que en la presente resolutiva se acreditó el pago deficiente de la remuneración de la actora, este concepto se admite.

CUARTA CUESTIÓN: responsabilidad solidaria-vaciamiento societario.

1. En su escrito de demanda la parte reclamante denunció que las empresas codemandadas urdieron una maniobra de transferencia de establecimiento.

Describió que desde el inicio de la relación laboral su empleador fue LM SA, CUIT 30-68782300-8, inscripta el 08/08/1996 en la IGJ por Julio Ernesto Luna y que, cuando éste falleció, su hijo Julio Alberto Luna creó LM SA, CUIT 30-71731640-8, con contrato social de fecha 16/03/21. Así, que en 2020 fallecieron las mayores autoridades de LM SA, CUIT 30-68782300-8, -el presidente Julio E. Luna y la vicepresidente Mercedes Graciela Haro-, por lo que Julio A. Luna ejerció la presidencia y dirección de ambas.

Explicó que el traspaso se materializó a través de una maniobra fraudulenta dirigida a vaciar la sociedad originaria, dejarla con deudas y sin CUIT ni ingresos a fin de impedirle facturar y afrontar deudas pero que, sin embargo, ambas continúan inscriptas para cumplir las mismas tareas (brindar prestaciones médicas y de farmacia, etc) en el mismo domicilio de calle Marcos Paz n° 953. Indicó que pretendieron obtener legitimación para percibir pagos, entre ellos de PAMI y/o demás obras sociales, y que provocaron despidos injustificados en vistas a disminuir su plantel y evitar el pago de los múltiples litigios laborales en trámite.

Por su parte, en su responde la demandada asintió que en 2020 fallecieron Julio E. Luna y Mercedes Haro -quienes integraron el directorio de la sociedad demandada (CUIT 30-71731640-8)-, pero impugnó que éstos fueran accionistas de la SA que la sra. Gonzalez invocó como empleadora (CUIT 30-68782300-8), siendo que el primero sólo fue socio.

Negó que hubiera existido un cambio de autoridades ya que su mandante es una SA regularmente constituida y que la otra SA, que extendió los recibos de sueldo, es ajena a su representada, siendo que su número de CUIT es absolutamente diferente. Aseveró que ello muestra que la relación de dependencia fue con otra empresa o razón social. Manifestó que la circunstancia de que ambas SA se encuentren inscriptas para desempeñar la misma función no revela ninguna maniobra fraudulenta.

Rebatió que la sra. González se hubiera colocado bajo su dependencia el 01/01/2014 por cuanto LM SA, CUIT 30-71731640-8, fue constituida recién el 21/07/21 e inscripta en el Registro Público de Comercio el 20/08/21.

2. Cabe destacar que, conforme a los términos en que la parte actora articuló su pretensión y a la normativa invocada en su sustento, el planteo parecería encuadrarse dentro de las figuras de “transferencia de establecimiento” o “cesión de personal” entre LM, CUIT 30-68782300-8 y LM, CUIT 30-71731640-8. No obstante, del examen integral de las constancias de la causa y de la prueba en ella rendida, confrontadas con el marco normativo aplicable, concluyo que el reclamo debe ser reconducido y analizado como un supuesto de extensión de responsabilidad derivada de un proceso de vaciamiento societario. El mencionado análisis resulta legítimo teniendo en cuenta las facultades previstas por el art. 128 del CPCC (supletorio) que obliga a este magistrado a encuadrar los hechos según las normas que deben aplicarse a la resolución del caso, con prescindencia de las invocadas por las partes.

En este sentido, estimo que no se acreditó una verdadera transferencia de establecimiento en los términos de los arts. 225 y concordantes de la LCT, ni una cesión regular de personal, pues estas figuras presuponen la continuidad legítima de la explotación empresaria y la asunción formal de las relaciones laborales por un nuevo empleador. Por el contrario, la prueba producida demostró una maniobra de vaciamiento societario mediante la utilización de una nueva persona jurídica que continuó desarrollando la misma actividad, en el mismo domicilio y bajo la dirección efectiva de las mismas personas, mientras la sociedad originaria cesaba o disminuía su operatoria formal. Así, más que una sucesión empresaria lícita, lo que se verificó fue una continuidad material de la explotación instrumentada con la finalidad de eludir responsabilidades laborales, lo que impone encauzar el análisis bajo la figura de extensión de responsabilidad por fraude y vaciamiento societario.

Definido aquello, encuentro conducente mencionar que el denominado “vaciamiento societario” constituye una maniobra fraudulenta mediante la cual aquellos que controlan una sociedad la despojan deliberadamente de sus activos, recursos económicos, estructura operativa o capacidad patrimonial, con la finalidad de insolventarla artificialmente y frustrar el cumplimiento de sus obligaciones frente a terceros, particularmente trabajadores y acreedores laborales. En el ámbito del derecho del trabajo, la figura suele presentarse cuando los socios, administradores o empresas vinculadas transfieren bienes, clientela, contratos, personal o unidades de negocio hacia otra sociedad del mismo grupo o de idéntica actividad, dejando a la empleadora originaria sin patrimonio suficiente para afrontar salarios, indemnizaciones o créditos derivados de la relación laboral. La jurisprudencia ha entendido que tales conductas importan un uso abusivo de la personalidad jurídica y habilitan, en determinados supuestos, la desestimación de la forma societaria o la extensión de responsabilidad a socios, directivos o sociedades continuadoras.

Normativamente, la cuestión encuentra sustento principalmente en el art. 54 de la Ley General de Sociedades n° 19550 (LSC), que establece la inoponibilidad de la personalidad jurídica cuando la sociedad es utilizada como mero recurso para violar la ley, el orden público, la buena fe o para frustrar derechos de terceros. A ello se adicionan los arts. 59 y 274 de la misma ley, que imponen responsabilidad personal a los administradores y directores por el mal desempeño de sus funciones

o por actuar con violación de la ley o del deber de lealtad. Asimismo, en materia laboral, los arts. 14, 29, 30 y 31 de la LCT constituyen herramientas jurídicas destinadas a impedir la utilización fraudulenta de estructuras empresarias en perjuicio de los trabajadores.

La doctrina judicial ha señalado reiteradamente que no todo incumplimiento empresario configura vaciamiento societario, tal como la mera falta de pago de salarios o indemnizaciones que, por sí sola, no basta para demostrar fraude. Resulta necesario verificar maniobras concretas orientadas a insolventar la sociedad, tales como transferencia de activos a empresas vinculadas, continuidad de la explotación bajo otra (o la misma) razón social, infracapitalización deliberada, desaparición patrimonial, simulación de ceses de actividad o desplazamiento de personal y clientela hacia un nuevo ente societario. En esa línea, la jurisprudencia laboral consideró configurado el vaciamiento al acreditarse que una nueva sociedad continuó desarrollando la misma actividad, con idéntica estructura, bienes, establecimiento o dirección empresaria, mientras la empleadora original queda reducida a una especie de “cáscara vacía”, incapaz de responder por las acreencias laborales. Así resolvió la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala III el 27/02/09 en la causa "Cruz Serrano, José c/ Construcciones Madero y Cia. SA y otros s/ extensión responsabilidad” al disponer la existencia de responsabilidad de la sociedad que resultó adquirente en base a un trasvasamiento empresario que implicó el traspaso de los empleados, existiendo identidad de objeto y utilización del mismo predio y la de los administradores y socios que lo hicieron posible considerándoles a estos cómplices conforme las previsiones del art. 1081 del Código Civil considerando esta norma aplicable ya que el vaciamiento resultaba una conducta fraudulenta apreciada como un delito o ilícito civil, así como en los arts. 274, 59 y 279 de la LSC respecto de los administradores.

3. Es acertado anticipar que los elementos probatorios que reseñaré a continuación, valorados de manera integral y conforme a las reglas de la sana crítica racional (art. 386 CPCC), conducen inequívocamente a tener por acreditada la existencia de una maniobra de vaciamiento societario y continuidad empresaria fraudulenta entre LM CUIT 30-68782300-8 y LM CUIT 30-71731640-8, orientada a eludir las obligaciones laborales emergentes de la relación de trabajo.

El informe que en fecha 09/04/2026 remitió el Ministerio de Economía y Producción de la Dirección General de Rentas consignó que LM, CUIT 30-68782300-8, con domicilio fiscal en calle Marcos Paz 953/57 registra fecha de alta para el régimen de salud pública el 01/02/1997 en las actividades principales de servicios de internación y de atención ambulatoria, y secundarias de venta de productos farmacéuticos, de herboristería, de instrumental médico, odontológico y de artículos ortopédicos; servicios de hospital de día, hospitalarios, odontológicos, de emergencias y traslados y relacionados con la salud humana.

Aquel informe también expuso que LM CUIT 30-71731640-8, con domicilio fiscal en calle Marcos Paz 953 y fecha de alta para el régimen de salud pública el 01/05/24 desarrolló como actividad principal servicios de internación y secundarias venta de productos farmacéuticos y servicios de atención ambulatoria, de diagnóstico y de emergencias y traslados.

Por su lado, el oficio remitido por AFIP expone que LM CUIT 30-68782300-8 se inscribió el 22/01/97 registrando como actividad económica servicios de internación (excepto lo vinculado con salud mental) y de consulta, diagnóstico y tratamiento; venta de producto farmacéuticos y herboristería y servicios de emergencias y traslados. Asimismo, que dicho CUIT registra requerimientos de ARCA pendientes de respuesta; que registra requerimientos pendientes de verificaciones; que posee incumplimientos notificados por falta de presentación de DDJJ (Declaraciones Juradas); y que registra uno o más impuestos con baja de oficio por Decreto 1299/98. En este punto vale aclarar que la denominada “*baja de oficio por Decreto 1299/98*” constituye un mecanismo mediante el cual ARCA excluye automáticamente a un contribuyente de determinados impuestos o registros fiscales ante la

falta prolongada de presentación de declaraciones juradas, lo que implica la pérdida de su condición de inscripto y evidencia un estado de inactividad o pasividad fiscal.

En igual contexto, la entidad recaudadora y de control indicó que LM, CUIT 30-71731640-8 se registró el 28/09/21 en actividades de servicios de internación (excepto lo vinculado con salud mental); servicio médico integrado de consulta, diagnóstico y tratamiento, de consulta médica, emergencias y traslados; y ventas de productos farmacéuticos y de herboristería. Corresponde acotar que si bien refleja que el contribuyente posee incumplimientos notificados por falta de presentación de DDJJ, no menciona la existencia de baja o inactividad.

Encuentro esclarecedor el documento que se agregó en el incidente de hecho nuevo I-1 que se corresponde a una publicación periodística efectuada por el diario La Gaceta en fecha 29/01/25 que reveló que PAMI (Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados) rescindió el contrato que la vinculó con el sanatorio Luz Médica SA -atento a las irregularidades que se habrían detectado según dictamen de auditoría- y redistribuyó a miles de afiliados a otros centros médicos. Del texto emana, en lo pertinente, que existió un perjuicio a la administración pública y que por ello se solicitó la apertura de una investigación penal que permita determinar responsabilidades y aplicar las sanciones que correspondan. Todo ello en el marco del expediente "Haro Mercedes Graciela-Luna Julio Ernesto s/ sucesión" se detectaron operaciones que configuraron los delitos de estafa y asociación ilícita vinculadas a Luz Médica SA, con maniobras que incluyen la constitución fraudulenta de una sociedad homónima en abril de 2021 (CUIT 30-71731640-8) con el mismo nombre que la original (CUIT 30-68782300-8) con el propósito de desviar fondos públicos hacia una nueva cuenta bancaria como así también la presunta alteración de órdenes de pago. La publicación patentizó también que la sede central del PAMI expuso que a partir de abril de 2021 las transferencias que debían ser destinadas a la cuenta de la sociedad sucesoria comenzaron a redirigirse a una cuenta bancaria diferente perteneciente a la nueva firma con un CUIT distinto.

Mediante dictamen pericial contable presentado en cuaderno del actor n° 6 -debidamente intervenido por el Colegio profesional correspondiente-, el auxiliar de justicia -quien previamente alertó que la falta de colaboración y exhibición de documental por parte de la demandada lo llevó a respaldar su informe con las constancias de autos y los informes de acceso público de los organismos de contralor fiscal (AFIP y DGR)- corroboró lo recientemente reseñado en los informes mencionados. Cuando se le consultó sobre la sociedad que explotó el establecimiento de calle Marcos Paz 953 entre los años 2022 y 2024 y en la actualidad, concluyó que existió una absoluta identidad de denominación social y domicilio fiscal entre ambas sociedades demandadas, así como una superposición en el giro comercial sanatorial declarado por ambas, las que compartieron rubros nodales.

Resultó complementaria la prueba testimonial pues la sra. Florencia Farías aseveró que en mayo de 2024 Julio Alberto Luna -reconocido por ambas partes litigantes como miembro del directorio de Luz Médica- les advirtió a los empleados el cambio de razón social en razón de existir juicio en contra de su padre y les dio la opción de firmar dicha transferencia o de renunciar. Manifestó que la sra. González fue la única que no firmó por cuanto el traspaso eliminaría su antigüedad laboral, que el 01/06 aquella ya no figuraba en el diagrama laboral que confeccionaba el dueño de la empresa (sr. Luna -H-) y que no volvió a prestar servicios en el sanatorio. La testigo afirmó que ella firmó el traspaso y que aunque perdió su antigüedad continuó prestando labores. Cuando se le solicitó que identifique a la persona que daba las órdenes en el establecimiento, aseguró que el dueño, sr. Julio A. Luna las transmitía personalmente a los encargados o bien a los mismos empleados.

La sra. Paola Chavarría explicó que cuando la empresa demandada cambió la razón social, el sr. Julio A. Luna les solicitó la renuncia, atento a que el 01/05/24 comenzaría a funcionar la nueva razón

social y que ante ese panorama la actora renunció. La deponente dijo que quienes transmitían las órdenes en el sanatorio eran los encargados -Cinthya Ávila y Melisa Aguilera-, quienes estaban regidos por el sr. Julio A. Luna.

En efecto, los informes remitidos por DGR y AFIP revelan una ostensible coincidencia entre ambas sociedades en aspectos estructurales esenciales. Así, se advierte identidad de domicilio fiscal -calle Marcos Paz 953/957-, superposición casi absoluta de las actividades económicas declaradas y desarrollo del mismo objeto sanatorial y asistencial, comprendiendo servicios de internación, atención ambulatoria, emergencias, traslados y comercialización de productos farmacéuticos. Tales extremos evidencian que la nueva empresa no constituyó un emprendimiento autónomo o diferenciado, sino la continuación funcional y operativa de la anterior, bajo otra apariencia formal.

A ello se suma que LM CUIT 30-71731640-8 fue dada de alta ante los organismos fiscales y de contralor mientras la sociedad originaria comenzaba a cesar su operatoria efectiva, circunstancia que, apreciada conjuntamente con el resto de las probanzas, permite inferir un desplazamiento deliberado de la explotación económica hacia la nueva estructura.

Particular relevancia adquiere el dictamen pericial contable, cuya fuerza convictiva no fue eficazmente desvirtuada por las demandadas. El experto, pese a la falta de colaboración y exhibición documental imputable a aquellas, logró corroborar, mediante constancias oficiales, la absoluta identidad de denominación, domicilio y giro comercial entre ambas firmas, concluyendo además que compartían los rubros nodales de explotación sanatorial. Tal circunstancia adquiere especial trascendencia en tanto demuestra que la actividad económica permaneció inalterada pese al cambio de razón social.

La prueba testimonial terminó de consolidar el cuadro de fraude societario. En particular, las declaraciones de las sras. Farías y Chavarría resultaron contestes, precisas y concordantes al señalar que fue el propio Julio Alberto Luna quien comunicó al personal el cambio de razón social y exigió la firma de transferencias o renuncias para continuar trabajando bajo la nueva sociedad. Ambas deponentes coincidieron en que la operatoria implicaba la pérdida de antigüedad laboral y que quienes aceptaban el traspaso continuaban desempeñándose en idéntico establecimiento y bajo la misma dirección empresarial. Asimismo, identificaron a Julio Alberto Luna como la verdadera autoridad operativa del sanatorio, esto es, quien impartía las órdenes y dirigía efectivamente el funcionamiento del establecimiento, circunstancia que demuestra la continuidad de la conducción empresaria, más allá de la mutación formal de la persona jurídica empleadora.

Todo ello permite concluir que la constitución y utilización de LM CUIT 30-71731640-8 no respondió a una genuina reorganización empresaria, sino a una maniobra destinada a sustraer activos, personal y operatoria de la sociedad originaria, dejando a esta última desprovista de capacidad patrimonial suficiente para afrontar las obligaciones derivadas de los vínculos laborales preexistentes. En consecuencia, considero probado el supuesto de utilización abusiva de la personalidad jurídica en los términos del art. 54 de la LSC, configurándose un verdadero vaciamiento societario orientado a defraudar derechos de naturaleza alimentaria.

Por ello, corresponde extender solidariamente la responsabilidad a LM CUIT 30-68782300-8, en tanto las pruebas colectadas evidencian una continuidad económica, funcional y directiva entre ambas sociedades, así como la existencia de una maniobra fraudulenta dirigida a evadir las obligaciones laborales derivadas de la antigüedad y permanencia del personal transferido.

En este sentido se expidió la Cámara del Trabajo - sala 1 en la causa “Sánchez López María Solana vs. Conceptos SRL s/ cobro de pesos” (sent. n° 57 del 23/03/2023) a través de una sentencia que si bien principalmente se encaminó a evaluar la legitimidad de la vía elegida para reclamar extensión

de responsabilidad, no dejó de señalar los elementos constitutivos de la figura de vaciamiento y la justicia de declarar extensible la responsabilidad: "*Si bien es cierto que la pretensión deducida en autos contra los socios gerentes por vía de incidente, se funda por un lado en el mal desempeño (arts. 59, 157 y 274 y cc. de la LSC)no es menos cierto que, por otro lado, se funda en las supuestas irregularidades de los socios traducidas en el cese de actividades y supuesto vaciamiento de la sociedad a los fines de abstraerse de la obligaciones surgidas de la condena...Cabe concluir que la vía elegida no se circunscribe a la posible existencia de maniobras ilícitas y fraudulentas sino que, como lo tiene dicho la jurisprudencia, también se hace extensiva a maniobras irregulares, en el caso de autos configurada por la desaparición de la actividad para la cual la sociedad estaba constituida*".

También así resolvió la Cámara Civil y Comercial común - sala 3 en la causa "Sotelo César Leopoldo vs. Cesar Grandi Empresa constructora SRL s/ sumario (residual)" (sent. n° 139 del 26/02/2026) por cuanto mencionó: "*En el caso, una visión integral de la pruebapersuaden al tribunal de la procedencia de la pretensión actora, en orden a extender la responsabilidad imputada a los demandados en autos principales Se advierte así una clara continuidad de la actividad empresarial, donde la parte aquí demandada ha sucedido de hecho a la deudora originaria, aprovechando su estructura pero desconociendo sus pasivos. La maniobra de vaciamiento de una sociedad para continuar la actividad a través de otra nueva, eludiendo el pasivo de la primera, constituye un supuesto clásico de abuso de la personalidad jurídica. La doctrina advierte que esta "sucesión de empresas" sin el debido proceso legal de transferencia de fondo de comercio es inoponible a los acreedores perjudicados. Ante la situación descripta, cabe considerar que la personalidad jurídica no es un derecho absoluto ni una patente de corso para la impunidad. La doctrina moderna es contundente al afirmar que el "velo societario" debe ceder cuando la estructura formal se utiliza para fines ajenos a la ley En razón a todo lo expuesto, el tribunal encuentra acreditados los presupuestos del art. 54, párr. 3 de la Ley 19.550 y del art. 144 del CCyCN, y el remedio de fondo que conlleva Cabe destacar que la aplicación de esta norma no requiere la nulidad de la sociedad, sino la inoponibilidad de su personalidad diferenciada para el caso concreto*".

En mérito de lo expuesto, especialmente de la confrontación entre los resultados arrojados por la prueba examinada con el marco normativo, doctrinario y jurisprudencial que enmarca la cuestión en pugna, resulta atinado extender la responsabilidad a la codemandada LM CUIT 30-68782300-8. Así lo declaro.

BASE DE CÁLCULO:

Los rubros declarados procedentes se calcularán sobre la base de la remuneración devengada correspondiente a un trabajador con la categoría de "peón general" (art. 6 B. e) del CCT n° 122/75 que cumplió jornada completa de labor con inclusión del adicional por antigüedad y los rubros no remunerativos, conforme lo decidido en el apartado "remuneración". Ello con sustento en los precedentes en el orden nacional "Pérez Aníbal Raúl c/ Disco SA" (CSJN, sent. 01/09/2009, Fallos 332:2043) y en especial "González Martín Nicolás vs. Polimat SA y otro S/ Despido" (CSJN, sent. 19/05/2010, Fallos 333:699) y "Díaz, Paulo Vicente vs. Cervecería y Maltería Quilmes SA" (CSJN; sent. 04/06/2013), la disposición del Convenio 95 de la OIT aprobado y ratificado por el Dec. Ley 11.549/56) -norma internacional de grado superior- criterio al que adhiere nuestra Corte local *in re* "Parra Pablo Daniel vs. Garbarino SAICI s/ Cobro de pesos" (sent. N° 51 del 11/02/2015).

En igual orden de ideas, considero que resulta legítimo el ejercicio -por parte del magistrado laboral- de su facultad de incluir rubros no remunerativos en la determinación de la mejor remuneración normal y habitual, sin necesidad de requerimiento alguno de la parte actora. Por lo tanto, adhiero a lo plasmado por la Cámara de Apelaciones del Trabajo -Sala II- en la causa "Díaz Vázquez Francisco Alcides Jesús c/ Citytech S.A." (expte. N° 416/17) por cuanto dispuso, por sentencia n° 225/2019 en lo pertinente: "resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera tal plena como sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene el empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario. Dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución". Así lo declaro.

INTERESES:

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (arts. 128 y 149 Ley N° 20744) y se calcularán conforme lo dispuesto por el art. 55 de la Ley de Modernización Laboral N° 27802 -modificatoria de la LCT-. En efecto, tal como lo prevé dicha norma, el método allí previsto se aplicará para los juicios en trámite y aún pendientes de sentencia definitiva, a la fecha de la entrada en vigencia de esa ley, como lo es la presente causa traída a estudio. Como corolario de ello, los rubros declarados procedentes, se actualizarán de acuerdo a la tasa pasiva determinada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA), contemplando los topes establecidos en los incisos b) y c) del mencionado precepto, y aplicando dichas pautas si correspondiere.

PLANILLA DE CONDENA:

Ingreso01/01/14

Egreso23/07/24

Antigüedad10 años, 6 meses y 22 días

Categoria:peón generalconforme CCT 122/75

Básico$605.728,42

Escalafón$121.145,68

Total**$726.874,10**

1) Indemnización por antigüedad

$ 726.874,10 X 11 años $ 7.995.615,14

2) Indemnización sustitutiva del preaviso

$ 726.874,10 X 2 meses $ 1.453.748,21

3) Integración mes de despido

$ 726.874,10 / 30 x 7 días $ 169.603,96

4) Haberes mes de despido

$ 726.874,10 /30 x 23 $ 557.270,15

5) Haberes mayo y junio 2024

Mayo $666.856,98

Junio $726.874,10 $ 1.393.731,08

6) Vacaciones proporcionales 2024

$ 726.874,10 / 25 x 28 x(203/360) $ 459.061,38

7) SAC proporcional

$ 726.874,10 / 2 x 23/180 $ 46.439,18

Total Rubros 1) al 7) $ al 28/07/2024 $ 12.075.469,10

IPC + 3% anual al 07/07/202696,85 %

tasa pasiva BCRA al 07/07/202684,81 %84,81 % $ 10.241.205,34

Piso 67% x (IPC + 3% anual) al 07/07/202664,89 %

Total Rubros 1) al 7) $ al 07/07/2026 **$ 22.316.674,44**

8) Diferencias salariales

Analisis de tasa aplicable a las diferencias salariales

Mes IPC + 3% anual al 07/07/2026 tasa pasiva BCRA al 07/07/2026 Piso 67% x (IPC + 3% anual) al 07/07/2026 Mediana al 07/07/2026

07/221568,61 %787,38 %1050,97 %1050,97 %

08/221465,62 %744,76 %981,97 %981,97 %

09/221358,54 %701,23 %910,22 %910,22 %

10/221263,06 %656,46 %846,25 %846,25 %

11/221181,13 %615,49 %791,36 %791,36 %

12/221108,65 %575,27 %742,79 %742,79 %

01/231048,24 %537,17 %702,32 %702,32 %

02/23989,06 %504,62 %662,67 %662,67 %

03/23918,76 %470,12 %615,57 %615,57 %

04/23849,85 %437,58 %569,40 %569,40 %

05/23775,86 %400,06 %519,83 %519,83 %

06/23709,24 %364,67 %475,19 %475,19 %

07/23653,96 %330,67 %438,15 %438,15 %

08/23608,53 %296,24 %407,71 %407,71 %

09/23548,51 %262,53 %367,50 %367,50 %

10/23473,62 %229,14 %317,33 %317,33 %

11/23418,34 %197,61 %280,28 %280,28 %

12/23367,46 %169,69 %246,20 %246,20 %

01/24292,57 %147,00 %196,02 %196,02 %

02/24220,28 %127,55 %147,58 %147,58 %

03/24171,33 %111,78 %114,79 %114,79 %

04/24141,82 %101,07 %95,02 %101,07 %

Mes Debió percibir Percibió Diferencia % Mediana al 07/07/2026 $ Intereses

07/22$ 105.503,94 $ 27.301,03 $ 78.202,91 1050,97 %$ 821.889,09

08/22$ 121.934,88 $ 32.107,91 $ 89.826,97 981,97 %$ 882.073,94

09/22$ 121.934,88 $ 32.107,91 $ 89.826,97 910,22 %$ 817.623,09

10/22$ 127.988,38 $ 32.107,91 $ 95.880,47 846,25 %$ 811.388,47

11/22$ 141.824,96 $ - $ 141.824,96 791,36 %$ 1.122.346,04

12/22$ 155.661,55 $ 54.107,91 $ 101.553,64 742,79 %$ 754.330,27

01/23$ 158.345,37 $ - $ 158.345,37 702,32 %$ 1.112.091,19

03/23$ 172.420,51 $ 67.107,91 $ 105.312,60 615,57 %$ 648.272,80

04/23$ 187.938,36 $ 67.107,91 $ 120.830,45 569,40 %$ 688.008,61

05/23$ 203.456,20 $ 67.107,91 $ 136.348,29 519,83 %$ 708.779,33

06/23$ 217.249,85 $ 67.107,91 $ 150.141,94 475,19 %$ 713.459,47

07/23$ 231.019,89 $ 99.667,48 $ 131.352,41 438,15 %$ 575.520,60

08/23$ 251.733,95 $ 94.676,09 $ 157.057,86 407,71 %$ 640.340,62

09/23$ 281.045,44 $ 109.676,09 $ 171.369,35 367,50 %$ 629.782,35

10/23$ 296.563,29 $ 106.064,14 $ 190.499,15 317,33 %$ 604.510,95

11/23$ 348.461,86 $ 174.042,35 $ 174.419,51 280,28 %$ 488.863,00

12/23$ 409.429,76 $ 199.742,35 $ 209.687,41 246,20 %$ 516.250,40

01/24$ 416.369,24 $ 210.642,35 $ 205.726,89 196,02 %$ 403.265,86

02/24$ 541.280,02 $ 292.299,64 $ 248.980,38 147,58 %$ 367.445,24

03/24$ 606.233,62 $ 262.007,15 $ 344.226,47 114,79 %$ 395.137,56

04/24$ 606.233,62 $ 337.042,25 $ 269.191,37 101,07 %$ 272.071,71

Subtotales$ 3.370.605,37 $ 13.973.450,58

Total Rubro 8) Diferencias salariales al 07/07/2026 $ 17.344.055,95

Resumen condenaGONZALEZ ROSARIO DE LOS ANGELES

Total Rubros 1) al 7) $ al 07/07/2026$ 22.316.674,44

Total Rubro 8) Diferencias salariales al 07/07/2026$ 17.344.055,95

Total General $ al 07/07/2026$ 39.660.730,39

COSTAS:

En mérito de lo resuelto, corresponde que ambas demandadas Luz Médica, CUIT 30-71731640-8 y Luz Médica, CUIT 30-68782300-8 soporten de manera solidaria la totalidad de las costas generadas por la parte actora. Mientras que la accionada Luz Médica CUIT 30-71731641-8 asumirá la totalidad de las propias. 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 art. 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 07/07/2026 la suma de $39.660.730,39.

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

1) Por la parte actora intervino el Dr. Miguel Jorge Pérez Supervielle, quien asistió a la audiencia de conciliación y a las audiencias testimoniales. Presentó alegatos.

Estimo justo regularle el 17% con mas el 55% por su actuación en el doble carácter a lo largo de las tres etapas del proceso principal, o sea la suma de **$10.450.602,46**. Por el incidente de hecho nuevo resuelto el 06/05/2025: **$676.215,45** (base x 11% (art. 38) x 10% (art. 59) + 55% (art. 14).

2) Por la empresa demandada se apersonó el Dr. Juan Carlos Soria, quien no asistió a audiencia de conciliación, ni a las testimoniales. No ofreció pruebas ni presentó alegatos.

Me parece adecuado regularle el 6% con mas el 55% por su desempeño en el doble carácter a lo largo de una (1) etapa del proceso principal, o sea la suma de **$1.229.482,64**.

3) Al perito CPN Rodrigo Patricio Jiménez Molina: le corresponde el 3% de la base, o sea, **$1.189.821,91**.

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por la sra. ROSARIO DE LOS ÁNGELES GONZÁLEZ, DNI n° 25.844.500. domiciliada en Barrio 470 viviendas, manzana N, casa 4, localidad San Andrés, Cruz Alta, Tucumán en contra de las empresas LUZ MÉDICA SA, CUIT 30-68782300-8 y LUZ MÉDICA SA, CUIT 30-71731640-8, con domicilio en calle Marcos Paz n° 953 de esta ciudad. En consecuencia, se las condena de manera solidaria al pago de **$39.660.730,39 (pesos treinta y nueve millones seiscientos sesenta mil setecientos treinta con 39/100)**, en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes de despido, remuneración de mayo y junio de 2024, 23 días de julio de 2024, vacaciones no gozadas, primer aguinaldo 2024 y diferencias salariales, debiendo abonar dicho importe en el plazo de cinco días de ejecutoriada la presente.

II. ABSOLVER A LA PARTE DEMANDADA del pago de art. 80 de la LCT y art. 2 de la Ley n° 25323, conforme lo considerado.

III. COSTAS: como se decidieron.

IV. HONORARIOS: 1) Dr. Miguel Jorge Pérez Supervielle: por el proceso principal: $10.450.602,46. Por el incidente de hecho nuevo: $676.215,45. 2) Dr. Juan Carlos Soria: $1.229.482,64. 3) Perito CPN Rodrigo Patricio Jiménez Molina: $1.189.821,91, 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.REL

LEONARDO ANDRES TOSCANO

Juez

Juzgado del Trabajo de VIª Nominación

Actuación firmada en fecha 08/07/2026

Certificado digital:
CN=TOSCANO Leonardo Andrés, 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.