

Expediente: **68/22**

Carátula: **CORTEZ DAISY ELIANA C/ BEQUEM S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°3**

Tipo Actuación: **FONDO**

Fecha Depósito: **29/03/2025 - 00:00**

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

27281512159 - CORTEZ, DAISY ELIANA-ACTOR

90000000000 - FRESENIUS MEDICAL CARE ARG.S.A., ----

27281512159 - TEJERIZO, JULIETA-POR DERECHO PROPIO

20149840835 - PADILLA, ERNESTO JOSE-POR DERECHO PROPIO

27374982457 - BEQUEM S.A., -DEMANDADO

27374982457 - AVILA ROSALES, ANGIE LORENA-POR DERECHO PROPIO

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

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°3

ACTUACIONES N°: 68/22



H105035589928

JUICIO: CORTEZ DAISY ELIANA c/ BEQUEM S.A. s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N°: 68/22.
Juzgado del Trabajo IX nom

San Miguel de Tucumán, marzo del 2025.

VISTO: viene a conocimiento para el dictado de sentencia definitiva el expediente digital, cuyo reglamento fue aprobado por Acordadas n° 1357/21 del 14/10/2021 y 1562/22 del 28/10/2022 de la CSJT, caratulado "CORTEZ DAISY ELIANA c/ BEQUEM S.A. s/ COBRO DE PESOS - Expte. n° 68/22" que tramita ante este Juzgado del Trabajo de la 9° Nominación,

RESULTA

Por presentación de fecha 04/02/22 se apersonó la letrada Julieta Tejerizo, en representación de Daisy Eliana Cortez, DNI n°. 27.751.967 e interpuso demanda contra la firma Fresenius Medical Care Argentina S.A.(actualmente denominada Bequem S.A.), pretendiendo el pago de rubros derivados de la relación de trabajo que denunció existió con la empresa accionada.

La demanda sostuvo que la accionante ingresó a trabajar para la firma demandada el 08/01/11 en el centro médico que la empresa explota en calle Rondeau n°. 544 de esta ciudad, hasta el 02/08/21. Explicó que la firma contaba con dos sedes, y que la extinción del vínculo se produjo cuando se unificaron ambas. Indicó que la accionada comunicó verbalmente que los médicos que se desempeñaban los días sábados no continuarían trabajando.

Afirmó que, mientras se mantuvo vigente la relación, sus tareas fueron las de realizar control e informes de los pacientes que realizaban tratamiento de diálisis. Respecto de los horarios de trabajo afirmó haberse desempeñado los días sábado de 6.00 a 22.00 horas. Indicó que la mejor remuneración mensual percibida fue de \$55.000.

Sostuvo que, luego de la oportunidad de fusión de establecimientos, remitió un telegrama a su empleador en fecha 20/07/21 intimando a la correcta registración del vínculo y al pago de conceptos adeudados. Refirió que, frente al rechazo de su requerimiento el 02/08/21 se consideró gravemente injuriada y despedida.

Finalmente indicó la cuantía de los rubros reclamados, ofreció prueba documental y solicitó que oportunamente se haga lugar a su reclamo y se condene a la firma accionada al pago.

Traslado mediante, por presentación de fecha 04/05/22 se apersonó el letrado Ernesto José Padilla en representación de la firma accionada Fresenius Medical Care Argentina S.A. (actual Bequem S.A.) y contestó la demanda interpuesta en su contra.

El escrito de responde, luego de esgrimir una negativa ritual general y pormenorizada de los hechos afirmados en la demanda, sostuvo que la accionante prestó servicios como profesional independiente para la empresa desde el mes de julio de 2015. Indicó que la accionante cubría el servicio de guardia durante dos sábados al mes en dos turnos de diálisis, y que esto fue producto de un acuerdo existente entre la accionante y el Dr. Goicochea con la intervención del Dr. Juan Carlos Santos, Director del Centro. Manifestó que luego de realizar la prestación de servicios la accionante presentaba facturas y sus tareas eran abonadas. Además señaló que la prueba de que los servicios que brindaba la actora eran servicios profesionales surge de que la facturación no es correlativa, debido a que sus tareas eran además proporcionadas a otras entidades médicas. Señaló que la accionante es una verdadera empresa y el hecho de que haya prestado servicios profesionales para otras compañías hace que sea imposible considerar su vínculo con la demandada como una relación laboral.

Seguidamente argumentó que no existió dependencia económica, que la accionante era independiente económicamente y que prestaba servicios en otras instituciones médicas. Añadió que la actora costeaba tanto su matrícula profesional como el seguro de mala praxis médica y su movilidad, además, tenía la posibilidad de aceptar o no aceptar la cobertura de guardias médicas propuestas con lo que no existía subordinación jurídica tampoco. Argumentó que la actora no debía cumplir con el control de ingreso y egreso a su lugar de labor, como si lo debían hacer todos los empleados de la empresa. También sostuvo que la empresa no brindaba órdenes a la actora, sino que esta conforme al arte de curar era quien evaluaba y controlaba que la realización de los tratamientos de diálisis se lleve adelante de manera normal, es decir, no había órdenes de trabajo.

Posteriormente explicó que Fresenius Medical Care Argentina S.A. tiene por objeto primordial la prestación de servicios de diálisis, y en el cumplimiento de su objeto explota centros de diálisis. Preciso que en muchas oportunidades necesita cubrir vacancias o vacaciones, o bien suplantar a algún personal de guardia, con lo cual realiza la contratación de médicos a fin de cubrir estas situaciones. Afirmó que estos contratos se caracterizan por la asunción de un riesgo económico por parte de la persona contratada, la organización y planificación para los servicios encomendados, la falta de especificación de un horario predeterminado para la prestación de servicios, el control de la evolución y el seguimiento de los pacientes, la falta de subordinación a la empresa contratante en forma conjunta con una autonomía de criterio en cuanto a cómo deben efectuarse las tareas. Argumentó que en los casos de profesionales universitarios no tiene vigencia la presunción del art. 23 de la LCT.

Finalmente sostuvo que la carga de la prueba pesa enteramente sobre la parte actora, impugnó y rechazó los rubros reclamados y solicitó que oportunamente se rechace la demanda con imposición de costas a la accionante.

Mediante decreto del 02/08/22 se abrió la causa a prueba al solo efecto de su ofrecimiento.

Conforme consta en el acta de fecha 08/11/22 no fue posible para las partes arribar a un acuerdo conciliatorio, razón por la cual se difirió el inicio del plazo de producción de pruebas para el 29/11/22.

En fecha 06/02/24 Secretaría Actuarial informó que la parte actora ofreció siete cuadernos de prueba: A1) Documental: Producida, A2) Informativa: Parcialmente producida, A3) Testimonial: Producida, A4) Testimonial: Producida, A5) Exhibición: Producida, A6)

Pericial contable: Producida, A7) Pericial informática: Producida.

Por presentación de fecha 27/02/24 alegó la parte actora .

Por presentación de fecha 16/10/24 asumió la representación de la accionada la letrada Angie Lorena Ávila Rosales e informó que la empresa cambió de nombre a Bequem S.A.

Mediante decreto de fecha 04/12/24 volvieron los autos a despacho para el dictado de sentencia definitiva, providencia que notificada a las partes dejó la causa en estado de ser resuelta, y

CONSIDERANDO

1. Preliminarmente, corresponde referir que la empresa accionada cambió de nombre siendo denominada Fresenius Medical Care Argentina S.A. durante el transcurso del vínculo denunciado, como también durante el transcurso de todo el trámite de la causa. Así mismo, se carece de precisión del momento en el que operó el cambio de nombre, debido a que no se aportaron documentos de donde surja con precisión la modificación referida. Consecuentemente, a los efectos de las siguientes consideraciones corresponde referirse a la empresa por su actual nombre denunciado Bequem S.A., sin perjuicio de que la prueba rendida en la causa obedecerá al nombre que la empresa tenía en aquel momento, Fresenius Medical Care Argentina S.A. (Fresenius).

2.-Seguidamente se debe determinar cuáles son los hechos y documentación que se encuentran reconocidos expresa o tácitamente por las partes y, por ende, que están exentos de prueba.

A) Así, conforme surge de los términos de la demanda y su contestación, se encuentra reconocida la prestación de servicios denunciada por la accionante, pero la demandada afirmó que la vinculación obedeció a una causa distinta a la relación laboral. Consecuentemente, no existen extremos de la relación reconocidos, más allá de la prestación de servicios.

B) En cuanto a la documentación agregada por la parte actora, la accionada desconoció la autenticidad y autoría del Certificado del Congreso American Trasplant Congress de fecha 02/06/2018, Certificado de la Universidad católica de Córdoba de fecha 19 y 20 de octubre de 2012, del pasaje aéreo de fecha abril de 2013 acompañada por la actora como prueba documental, tickets aéreos adjuntos, tickets aéreos de LAN adjuntos como prueba documental y tickets aéreos de aerolíneas argentinas adjuntos por la actora como prueba documental.

Respecto a estas afirmaciones, en primer término corresponde señalar que la impugnación resulta genérica e imprecisa, pese a que se predica sobre instrumentos individualizados. En efecto, la accionada se limitó a invocar su desconocimiento sobre la autenticidad y autoría de los documentos, pero no señaló cuales son los aspectos que hacen que cada uno de estos no sean auténticos, y de que modo percibió que no fueron emanados de quien se afirma. Al intento de impugnación por el solo hecho de impugnar, sin ningún argumento que permita el debate, debe añadirse que la norma del art. 88 del CPL establece la obligación de pronunciarse sobre los documentos atribuidos a la parte. En este caso, la totalidad de los documentos a los que hace referencia no fueron suscriptos por la empresa, razón por la cual la impugnación tampoco resulta efectiva en términos procesales. Consecuentemente, corresponde considerar a la prueba documental aportada con el escrito de

demanda válida, sin perjuicio de su posterior análisis en relación con los demás medios probatorios producidos.

Respecto de la prueba documental aportada por la accionada, la parte actora reconoció expresamente las cartas documento acompañadas con la contestación.

2. Ahora bien, corresponde determinar como puntos contradictorios a tratar aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica a efectos de llegar a dilucidar la verdad objetiva del caso.

En tal sentido, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria a dilucidar, conforme el actual art. 214, inc. 5, del Código Procesal Civil y Comercial, Ley 9531, vigente desde el 01/11/2022, (en adelante CPCC), de aplicación supletoria al fuero laboral, son: 1) existencia de relación laboral entre las partes y en su caso, sus características, 2) fecha y causal de extinción del vínculo, 3) rubros reclamados, 4) interés aplicable y planilla de capital de condena, 5) costas y honorarios.

A efectos de resolver cada cuestión, se pone en conocimiento que inicialmente se realizará un análisis previo respecto a las posturas invocadas por cada parte, posteriormente se precisará el encuadre jurídico del instituto a tratar y por último se examinarán las pruebas conducentes y atendibles que determinan la valoración (conforme arts. 126,127,136 y 214, inc. 4 del CPCC, Ley 9531,supletorio).

PRIMERA CUESTIÓN: existencia de relación laboral entre las partes, y en su caso, sus características

Controvierten los litigantes respecto de las características de la relación que los vinculó. Mientras que la parte actora sostiene la existencia de una relación laboral dependiente, la demandada reconoció la prestación de servicios en base a una causal distinta. A efectos de resolver este punto de la controversia tengo en cuenta lo siguiente:

1.- En primer lugar corresponde recordar que el artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo prueba en contrario, presunción que se mantiene incluso cuando se utilicen figuras no laborales para encubrir la relación, siempre que el prestador del servicio no pueda ser calificado como empresario. En el caso concreto, la actora invoca la existencia de una relación laboral, mientras que la demandada reconoce la prestación de servicios pero le atribuye una naturaleza distinta, encuadrándola en un contrato de locación de servicios. La discusión, por lo tanto, gira en torno a la aplicación de esta presunción y a la necesidad de determinar si la vinculación entre las partes se dio bajo condiciones de dependencia o si, por el contrario, la actora actuaba con autonomía.

Desde la perspectiva de Ackerman (Ackerman, M. E. (2018). *La coherencia de la Corte en la interpretación amplia del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo y el ámbito de aplicación personal del Derecho del Trabajo*. Revista de Derecho Laboral, 2018(1), Contratación laboral y despido - I.), la presunción del artículo 23 debe interpretarse de manera amplia, en línea con la tendencia jurisprudencial y doctrinal predominante. Este autor sostiene que no es necesario acreditar la dependencia para que opere la presunción, sino que basta con demostrar la prestación de servicios personales, invirtiéndose así la carga de la prueba hacia la parte demandada, que debe aportar elementos que desvirtúen el encuadre laboral. En otras palabras, la norma busca evitar que el trabajador tenga que probar la relación de dependencia desde el inicio del proceso, trasladando la obligación probatoria a quien niega la existencia de un vínculo subordinado. Ackerman subraya, además, que esta interpretación se justifica en el principio protector del derecho laboral, evitando

que meros formalismos contractuales desnaturalicen la esencia de una relación de trabajo encubierta.

Siguiendo este razonamiento, en el caso concreto corresponde valorar la prueba producida para advertir si existen indicadores de subordinación económica, técnica y jurídica, pues estos son los elementos determinantes para definir la naturaleza del vínculo. Se analizará, en consecuencia, si la actora estaba inserta en la estructura organizativa de la demandada, si su retribución dependía exclusivamente de la empresa y si existía un poder de dirección y control sobre su desempeño. Solo a través de este examen se podrá determinar si la presunción del artículo 23 se mantiene o si ha sido desvirtuada por la prueba aportada en contrario.

2.- Respecto a cómo debe ser interpretada la prueba bajo el entendimiento previamente referido, la Cámara de Apelación del Trabajo de Tucumán ha sostenido de manera reiterada que la determinación de la existencia de una relación laboral no depende exclusivamente de la calificación que las partes hayan dado al vínculo, sino que debe analizarse la realidad de la prestación de servicios conforme a los indicadores de subordinación técnica, económica y jurídica. En este sentido, ha adoptado el criterio amplio de interpretación del artículo 23 de la LCT, en coincidencia con lo postulado por Ackerman, privilegiando el principio de realidad por sobre las formas utilizadas para encubrir una relación laboral (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala n° 2, sent. n° 74 de fecha 23/07/2020).

Al respecto la Cámara ha destacado la importancia de la prueba indiciaria en la acreditación de la relación laboral, especialmente en aquellos casos donde no existe registración formal o en los que el empleador niega la existencia del vínculo. Así, ha señalado que el análisis de la prueba debe realizarse mediante el método del haz de indicios, considerando en su conjunto diversos factores que permitan inferir la existencia de subordinación. Entre los elementos valorados se incluyen la prestación personal del servicio, la regularidad en el trabajo, la organización de la actividad por parte del presunto empleador, la fijación de horarios, la disponibilidad para tareas futuras, la exclusividad o continuidad en la relación, la forma en que se realizaban los pagos y la existencia de control sobre la prestación del servicio (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala n° 4, sent. n° 125 de fecha 27/04/2018).

Este enfoque ha sido aplicado por la Cámara en múltiples casos, resolviendo que, cuando la prueba testimonial y documental demuestra que el trabajador se encontraba inserto en la organización empresarial, sujeto a directivas y con una remuneración establecida por el empleador, corresponde hacer efectivo el apercibimiento del artículo 23 de la LCT (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala n° 2, sent. n° 74 de fecha 23/07/2020). Asimismo, ha reconocido que en las relaciones laborales clandestinas, donde la ausencia de registración dificulta la prueba directa, los testimonios adquieren un valor determinante para establecer la veracidad del vínculo (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala n° 6, sent. n° 24 de fecha 28/02/2020).

En consecuencia, la valoración de la prueba en el presente caso deberá realizarse conforme a este criterio, analizando los elementos indiciarios que permitan determinar si la actora estaba efectivamente sometida a subordinación técnica, económica y jurídica por parte de la demandada. La falta de registración formal o la denominación utilizada en los contratos no resultan por sí solas determinantes, debiendo examinarse si, en los hechos, la actora se encontraba inserta en la estructura de la empresa, recibía directivas y dependía económicamente de la demandada, lo que permitiría encuadrar el vínculo en un contrato de trabajo conforme al artículo 23 de la LCT.

2.1.- Corresponde en primer término analizar la prueba testimonial, para advertir si surgen diversos

elementos que permiten valorar la existencia de subordinación técnica, económica y jurídica en la relación entre la trabajadora y la demandada. La convergencia de estos indicios, que pueden surgir de los relatos de testigos con distintos grados de conocimiento sobre la operatoria de la empresa, permite tomar conocimiento del cuadro probatorio que debe ser analizado en su conjunto.

Sin embargo, antes de valorar la prueba testimonial corresponde señalar que no existen tachas en contra de los dichos de las personas que fueron convocadas a prestar declaración.

Así mismo, corresponde referir que Juárez Rosana del Carmen manifestó ser familiar de una paciente que recibía tratamiento de diálisis en Fresenius, lo que le permitió observar de manera frecuente la dinámica de trabajo en el centro, la presencia de la trabajadora y las tareas que realizaba. Mientras que Carabajal María Ester también sostuvo ser familiar de un paciente, por lo que pudo advertir la estructura de funcionamiento de la empresa y el rol de los médicos en el proceso de diálisis. Por parte de Cruz Horacio Rafael, brindó testimonio desde la misma perspectiva, explicando que tenía un control estricto sobre el tratamiento de su hermano, lo que le permitió identificar a los médicos que participaban de la atención, sus horarios y su organización dentro del centro. Mientras que Medina Amalia del Carmen, en tanto, es paciente de la accionada y refirió haber sido atendida directamente por la trabajadora durante el período en cuestión, lo que otorga verosimilitud a su conocimiento sobre su presencia y funciones. Finalmente, Lossi Josefina Susana es médica que se desempeñó en la empresa, ocupando un cargo de coordinación, lo que la coloca en una posición de mayor acceso a información interna sobre la asignación de tareas, la estructura jerárquica y la organización administrativa de los profesionales

En lo que respecta a la subordinación técnica, las declaraciones testimoniales acreditan que la actora desarrollaba su actividad dentro del establecimiento de Fresenius, utilizando los recursos de la empresa y cumpliendo un rol esencial en el tratamiento de los pacientes en diálisis. Según Juárez, *“la dra se dedicaba , ella los atendía a todos los pacientes en diálisis, hemoterapia o hemodiálisis creo que le llaman, tenía control ya sea de su presión arterial, tenía que controlar cuánto se colocaba de heparina, cómo se sentía el paciente, cuántos minutos se tenía que dializar, cuántas horas, luego cuando los desconectaba volvía a controlar a los pacientes como estaban, si tenían algún dolor o se sentían descompensados y los controlaban”* (Juárez Rosana del Carmen, A3). A su vez, Cruz explicó que *“la tarea específica de la Dra., como médica, por protocolo la hacían siempre dos médicas a cargo de la sala”* (Cruz Horacio Rafael, A3). De estos testimonios se desprenden indicios de que la accionante no desarrollaba una actividad autónoma, sino que estaba integrada dentro del esquema funcional del centro de diálisis, cumpliendo con protocolos establecidos para la atención de los pacientes.

Asimismo, la existencia de una estructura jerárquica de supervisión dentro de la empresa refuerza la idea de inserción en la organización de la demandada. Carabajal sostuvo que *“de la parte de la dirección médica, la coordinadora era la Dra. Lossi y el Dr. Santos. Lo sé porque cualquier problema que había todo tenían que saber, todo se les preguntaba a ellos, cualquier indicación había que preguntarles siempre a ellos”* (Carabajal Maria Ester, A3). Esta declaración se complementa con la de Cruz, quien manifestó que *“en las sesiones de diálisis en la sala, la máxima autoridad que había en cada sesión de diálisis era el personal médico. En el caso que nos compete, la Dra., con el Dr. Goicochea. Por arriba de ellos estaba la Dra. Susana Lossi y el director médico, Dr. Santos”* (Cruz Horacio Rafael, A3). La supervisión por parte de personal jerárquico de la empresa resulta incompatible con una prestación de servicios independiente, configurando un elemento indicativo de la relación de subordinación técnica.

En cuanto a la subordinación económica, se advierte que la accionante no tenía autonomía en la fijación de su retribución, sino que esta era determinada unilateralmente por la empresa. Juárez explicó que *“Fresenius es quien decidía cuánto debían de pagar tanto a los médicos como a los enfermeros y ellos colocan el monto que le debían de pagar a los Dres.”* (Juárez Rosana del Carmen, A3). En igual

sentido, Lossi declaró que *“desde la casa central se asignaba el sueldo de cada médico. Lo sé a través de la dirección médica y de la administración”* (Lossi Josefina Susana, A4). Si bien se mencionó que la accionante emitía facturas, este hecho no resulta suficiente para desvirtuar la presunción de laboralidad cuando se evidencia que no tenía posibilidad de negociar su remuneración ni de ofrecer sus servicios en igualdad de condiciones con un prestador independiente.

En lo que respecta a la subordinación jurídica, los testimonios coinciden en que la actora debía cumplir con un horario fijo de trabajo, específicamente los sábados de 06:00 a 22:00 horas. Medina afirmó que *“era cardióloga, hacía todo la hemodiálisis, controlaba ella, desde las 6 de la mañana que entraba hasta las 22 horas”* (Medina Amalia del Carmen, A3). En el mismo sentido, Cruz declaró que *“la Dra. Cortez le tocaban los turnos los días sábados, y generalmente con un colega suyo, Dr. Goicochea”* (Cruz Horacio Rafael, A3). Asimismo, la asistencia era controlada mediante sistemas de registro implementados por la empresa. Carabajal indicó que *“por una tarjeta electrónica y firma en una planilla también”* (Carabajal Maria Ester, A3), mientras que Lossi confirmó que *“tenían un sistema de firma de planillas y después electrónico. A través de las planillas de firma. Lo sé porque yo era una de las personas que controlaba esas planillas”* (Lossi Josefina Susana, A4). Estos testimonios evidencian que la demandada no solo establecía los horarios de trabajo de la actora, sino que también llevaba un control sobre su cumplimiento, lo que resulta característico de una relación de dependencia.

2.2.- En cuanto a la prueba pericial contable, que contiene una serie de determinaciones realizadas mediante procedimientos propios de las ciencias económicas, pueden extraerse una serie de conclusiones que afectan el entendimiento de la relación que vinculó a las partes.

En lo que respecta a la subordinación técnica, revela la existencia de planillas de Horario de Ingreso y Egreso firmadas por la trabajadora y un superior, registrando su asistencia en horarios fijos de 06:00 a 22:00 horas, cuatro o cinco veces al mes. La presencia de estos registros, emitidos por la misma empresa demandada, es un fuerte indicio de que la actora no disponía libremente de su tiempo ni organizaba sus actividades de manera autónoma, sino que debía cumplir con un cronograma preestablecido por la empresa. Asimismo, la pericia menciona la existencia de registros internos de "Honorarios Médicos - Registro Contable", lo que evidencia que la demandada categorizaba y administraba los servicios prestados por la actora dentro de su estructura, reforzando la idea de que su labor era parte del esquema funcional de la empresa y no un servicio externo e independiente.

Desde el punto de vista de la subordinación económica, el análisis pericial permite advertir que la remuneración de la trabajadora no estaba sujeta a su propia autonomía, sino que dependía de pagos periódicos realizados por la empresa. Se verificaron transferencias mensuales desde Fresenius a la cuenta de la trabajadora, y aunque no se determinó un monto exacto ni una regularidad perfecta, el esquema de pagos periódicos sugiere una continuidad en la retribución. Además, la pericia confirma que la actora emitía Facturas C de manera recurrente a Fresenius entre mayo de 2015 y julio de 2021, lo que indica que la empresa exigía un esquema formal de facturación para efectuar los pagos, configurando un mecanismo administrativo ajeno a la libertad de negociación típica de un prestador independiente. No se encontraron registros de facturación de la profesional de la salud hacia otras empresas o clientes, lo que refuerza la presunción de que su única fuente de ingresos provenía de Fresenius, estableciendo una clara relación de dependencia económica.

En cuanto a la subordinación jurídica, la pericia contable aporta indicios que permiten inferir el control que la demandada ejercía sobre la actora. La existencia de planillas de asistencia firmadas por la actora y por un superior jerárquico, registrando su presencia en días y horarios específicos, es una clara manifestación del poder de organización de la empresa. Asimismo, la falta de aportes

previsionales o retenciones laborales constatada en la pericia es consistente con la omisión de regularizar denunciada y registrar formalmente el vínculo laboral, lo que podría constituir un indicio de fraude a la normativa laboral. En este sentido, la ausencia de recibos de sueldo y la presencia exclusiva de facturación no constituyen prueba concluyente de autonomía, sino que, en combinación con los otros elementos analizados, pueden ser interpretadas como una maniobra para encubrir una relación de dependencia bajo la apariencia de una contratación independiente.

2.3.-En cuanto a la documentación aportada por las partes resulta particularmente pertinente el contrato celebrado por escrito entre las partes. Sin perjuicio de que asiste razón a la parte actora, quien señala al momento de alegar que la introducción del documento por parte de la demandada fue extemporánea porque no fue acompañado con la contestación ni solicitado en la prueba de exhibición, el propio contrato contiene elementos en favor de la posición de la accionante y también fue aportado en copias por la propia actora. El análisis del contrato celebrado entre las partes, como documento exhibido por la demandada, permite evaluar sus cláusulas tanto a favor como en contra de la presunción de laboralidad. Si bien la denominación del vínculo y ciertas cláusulas podrían sugerir una relación contractual independiente, otros aspectos del documento reflejan un nivel de control, estructuración y supervisión que podrían ser interpretados como indicativos de una relación de dependencia.

Desde el punto de vista de la subordinación técnica, el contrato impone al profesional la obligación de prestar servicios conforme a las normas de procedimiento de la empresa, lo que limita su autonomía en la ejecución de sus funciones. La cláusula que exige que la accionante cumpla con las políticas, reglas del arte y procedimientos internos de la empresa refuerza la idea de que su actividad no se desarrollaba con plena independencia técnica, sino dentro de un marco normativo impuesto por la demandada. Asimismo, la exigencia de llevar un registro detallado de los pacientes atendidos y suscribir el protocolo de atención, junto con la obligación de informar cualquier evento adverso vinculado a productos o equipos de Bequem S.A., sugiere un seguimiento estricto de su labor por parte de la

empresa, lo que es característico de una relación de subordinación.

Por otro lado, el Anexo I, que especifica horarios, días de trabajo y la cantidad de guardias médicas, podría interpretarse como un elemento que contradice la autonomía profesional que caracteriza a los prestadores de servicios independientes. En lugar de establecer simplemente los términos generales de la contratación, el documento detalla de manera precisa la forma y el modo en que los servicios deben ser prestados, lo que es un indicio de que la actora se encontraba incorporada en la estructura productiva de Bequem S.A. y no operaba con plena independencia técnica. Sin embargo, la inclusión de una cláusula de no exclusividad, que en teoría permitiría a la actora prestar servicios a terceros, podría ser valorada como un argumento contrario a la subordinación técnica, aunque su aplicación efectiva en la práctica no ha sido acreditada.

En lo que respecta a la subordinación económica, el contrato establece que el pago por los servicios prestados se realizará mediante honorarios sujetos a la política de actualización de Bequem S.A., lo que sugiere que la remuneración no era negociada libremente por la actora, sino determinada unilateralmente por la empresa. Si bien la denominación de "honorarios" podría utilizarse para argumentar la independencia de la trabajadora, lo determinante es que la forma de pago estaba sujeta a la política de la demandada y no a la voluntad del profesional, lo que resulta más compatible con un esquema de relación de dependencia. Además, la ausencia de registros que acrediten que la actora prestaba servicios a otros clientes o negociaba sus tarifas refuerza la hipótesis de una dependencia económica exclusiva con Bequem S.A., lo que debilita la presunción de autonomía.

En relación con la subordinación jurídica, el contrato exhibido contiene múltiples cláusulas que establecen directrices sobre el comportamiento del profesional, la confidencialidad y el cumplimiento de políticas internas de la empresa. La obligación de cumplir con el Código de Conducta Global de Proveedores de Fresenius, así como la imposición de reportar cualquier sospecha de conducta impropia a un departamento de cumplimiento interno de la empresa, son elementos que pueden sugerir un nivel de supervisión y control incompatible con una relación de prestación de servicios autónoma. Asimismo, la cláusula que establece que, en caso de duda o conflicto de intereses, la trabajadora debía solicitar instrucciones a Bequem y proceder conforme a sus indicaciones, refuerza la idea de una dependencia jurídica, ya que implica que la empresa tenía poder de decisión sobre ciertos aspectos de su actividad.

No obstante, algunos aspectos del contrato podrían interpretarse en sentido contrario a la existencia de una relación de dependencia. La cláusula que establece que cada parte asume su total independencia jurídica, económica y financiera es una declaración explícita de intención que busca delimitar la relación dentro de un marco de independencia contractual. Sin embargo, la jurisprudencia ha sostenido de manera reiterada que la calificación jurídica de un vínculo no depende de la denominación que las partes le otorguen, sino de la realidad de la prestación de los servicios, por lo que esta cláusula no resulta concluyente. De manera similar, la inclusión de una cláusula de limitación de responsabilidad puede interpretarse como un intento de distanciar a la trabajadora de la estructura de la empresa, aunque en la práctica esto no excluye la posibilidad de una relación subordinada si los demás indicios así lo sugieren.

3.- Analizada la prueba en el entendimiento previamente referido, y recordando que la propia parte demandada reconoció en su escrito de contestación de demanda que la actora prestó servicios médicos en el centro de diálisis que explota, bajo una figura que se afirmó distinta a la laboral. Sin embargo la postura de la demandada no niega el hecho central que, a la luz de los indicios previamente indicados, activa la presunción contenida en el artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo: la prestación de servicios personales en beneficio y dentro del ámbito de organización de otro sujeto.

Al examinar el conjunto probatorio producido, se advierte que la demandada no aportó elementos suficientes que acrediten que el vínculo tuvo las notas propias de una relación independiente que afirmó en la contestación. La sola exhibición de un contrato de servicios médicos, sin sustento probatorio que demuestre su aplicación efectiva bajo condiciones de autonomía, no resulta idónea para enervar la presunción legal. Es decir que no basta con el instrumento, sino que necesitaba demostrar que la instrumentación ocurrió en la realidad del modo en el que fue pactado. Sin embargo, la parte empleadora no produjo prueba concluyente que evidencie que la actora fijaba libremente sus condiciones de trabajo, elegía a sus pacientes, organizaba sus tiempos o asumía riesgos propios del negocio. Tampoco acreditó que la actora prestara servicios simultáneamente a otras entidades en términos comparables, ni que gozara de autonomía operativa o económica.

Por el contrario, la parte actora logró construir, a través de diversos medios de prueba, una suma de indicios graves, precisos y concordantes que permiten inferir que su prestación de servicios se realizó bajo condiciones de subordinación técnica, económica y jurídica. Las declaraciones testimoniales dan cuenta de que la actora cumplía un horario fijo los días sábados, que su presencia era registrada mediante planillas de asistencia firmadas, que su tarea consistía en controlar pacientes bajo protocolos determinados por la empresa sin los que el centro de diálisis no podía funcionar, y que estaba sujeta a la supervisión de una dirección médica. La prueba pericial contable, por su parte, confirmó la existencia de pagos periódicos y registrados por parte de la empresa, así como la falta de documentación laboral formal que permita inferir una real independencia contractual. También se acreditó que la empresa organizaba y categorizaba los servicios prestados

en registros internos, lo que refuerza la conclusión de que la actora estaba insertada en su estructura operativa.

Asimismo, la prueba documental aportada por la accionante refleja un vínculo sostenido, estable y estructurado dentro del circuito productivo de la empresa. Las facturas emitidas bajo conceptos de “guardias médicas” y la mención reiterada a turnos y horarios específicos permiten inferir una asignación de tareas determinada por la empresa y no por la propia voluntad de la prestadora.

En consecuencia, valorando la prueba en su conjunto conforme a la técnica del haz de indicios, se tiene por acreditado que la relación que unió a las partes no revistió las características de una prestación de servicios independiente, sino que se desarrolló bajo condiciones típicas de una relación de trabajo. La prestación fue personal, habitual, organizada por la empresa, supervisada por su estructura jerárquica, remunerada periódicamente, y sin que la actora asumiera riesgo alguno del negocio ni tuviera capacidad de negociación económica o funcional frente a la demandada. Por todo lo expuesto, se activa la presunción del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, y no habiendo sido esta desvirtuada por la parte demandada, corresponde declarar que entre las partes existió una relación laboral dependiente, con las consecuencias jurídicas que de ello derivan.

4.- Teniendo por acreditada la existencia de una relación de trabajo en los términos del artículo 23 de la LCT, corresponde en este punto establecer sus características, en particular la fecha de ingreso, jornada de trabajo, remuneración y modalidad de la prestación. A tal fin, debe valorarse la prueba producida, prestando especial atención a la conducta procesal asumida por la demandada ante los requerimientos probatorios, y en particular, la falta de exhibición de documentación laboral.

En este sentido, la actora solicitó de manera concreta y fundada la exhibición de documentos indispensables para precisar los extremos de la relación: libro de sueldos, recibos de sueldo, legajo personal, aportes y contribuciones, planillas de asistencia, formularios AFIP, certificaciones art. 80 LCT, entre otros. Pese a haber sido debidamente intimada, la demandada omitió cumplir con tal requerimiento, sin ofrecer justificación alguna ni aportar prueba sustitutiva que permitiera reconstruir el vínculo con parámetros objetivos.

Esta omisión procesal no es irrelevante: tal como ha sido sostenido por la Cámara del Trabajo al interpretar el art. 91 del CPL, una vez acreditada la existencia del vínculo laboral, la falta de exhibición de documentación por parte del empleador activa una presunción específica a favor del trabajador respecto de los extremos de la relación. Se ha dicho que *“la negativa o resistencia por parte del empleador motiva una presunción en su contra y a favor de las afirmaciones del trabajador”*, y que la falta de libros o su no exhibición tienen el mismo efecto procesal, ya que *“en ambos casos se está retaceando el derecho de defensa del trabajador”* (Cámara del Trabajo, Sala 1, sentencia n.º 2 del 03/02/2025, citando CSJT, sentencia n.º 273/05, “Juárez c/ Medina”). En la misma línea, se ha resuelto que la omisión de exhibir el libro de sueldos habilita a tener por cierta la fecha de ingreso invocada por el trabajador, especialmente cuando existen indicios de prácticas fraudulentas o evasivas en perjuicio de sus derechos (Cámara del Trabajo, Sala 6, sentencia n.º 118 del 15/06/2022).

En tal sentido corresponde señalar también que la falta de documentación aportada no sólo impidió acceder directamente a los datos del vínculo, sino que afectó la eficacia de otros medios probatorios, en particular la prueba pericial contable, donde múltiples puntos requeridos por la parte actora no pudieron ser respondidos por el experto ante la falta de registros formales por parte de la demandada. De este modo, se quebró la posibilidad de verificar objetivamente cuestiones como la remuneración real, los pagos efectuados, la fecha de ingreso o los aportes previsionales, dejando sin respaldo la postura defensiva asumida por la parte empleadora.

Por el contrario, la prueba aportada por la actora -testimonial, pericial y documental- resulta coherente y convergente en cuanto a la caracterización de su vínculo laboral. Los testigos fueron consistentes en afirmar que la actora prestaba servicios en el centro médico de la demandada desde hacía varios años, en turnos fijos los días sábados, desde las 06:00 hasta las 22:00 horas, desempeñando tareas médicas bajo supervisión jerárquica, con control de asistencia mediante planillas y registros internos. La documental acompañada por la actora, que incluye facturación regular a nombre de Fresenius Medical Care y referencias al concepto de “guardias médicas”, también es consistente con una prestación periódica, regular y estructurada. La pericia contable, por su parte, corroboró la existencia de registros internos de la empresa sobre dichas prestaciones, aunque no pudo confirmar los aspectos esenciales de la registración formal precisamente por falta de datos de parte de la demandada.

A la luz de esta valoración conjunta, y en aplicación de la presunción derivada del artículo 91 del CPL, corresponde tener por ciertas las condiciones de la relación invocadas por la actora, en tanto no han sido desvirtuadas ni contradichas por prueba idónea. En consecuencia, se tiene por acreditado que la relación laboral se inició el día 08/01/2011 y se extinguió el 02/08/2021, con una jornada de trabajo de un día a la semana, los días sábados, de 06:00 a 22:00 horas, y una remuneración mensual habitual de \$55.000. Estos datos serán utilizados como base para la liquidación de los rubros reclamados, ante una eventual condena. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: fecha y causal de extinción de la relación

Controvierten los litigantes respecto de la extinción de la relación que los vinculó. La parte actora sostuvo que, ante la negativa de su empleadora a registrar debidamente el vínculo laboral, intimó mediante telegrama del 20/07/2021 a que se proceda a la registración y al pago de conceptos adeudados. Indicó que tras recibir una respuesta negativa de la demandada mediante carta documento del 23/07/2021, en la que se rechazaron los hechos invocados por la trabajadora y se calificó la relación como de carácter comercial y no laboral, se consideró despedida. Por su parte, la demandada negó la existencia de una relación laboral y sostuvo que la actora prestó servicios como profesional independiente desde julio de 2015. Reconoció el intercambio de comunicaciones telegráficas, pero afirmó que, al rechazar la intimación de la actora por no corresponder a un vínculo de dependencia, no se produjo un despido sino una decisión unilateral por parte de la actora, que la accionante dejó de prestar servicios hacia el 02/08/2021 y calificó el cese como un hecho “imprevisto”. A efectos de resolver este punto de la controversia tengo en cuenta lo siguiente:

1.- Sobre la extinción del vínculo cabe recordar que el art. 242 de la LCT establece que: “Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso”.

Se ha definido la injuria como un acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo laboral. Asimismo, se ha dicho que tres son los presupuestos de hecho que deben concurrir para considerar que se ha producido injuria laboral: un comportamiento antijurídico, manifestado como incumplimiento de una obligación expresa o implícitamente impuesta por la naturaleza del vínculo laboral a la parte a la que se dirija el reproche; la imputabilidad de tal inobservancia a la parte que se considere incumplidora; la afectación de la relación de trabajo. (Ackerman, M. E. "Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria", Procedimiento Laboral III, Rubinzal-Culzoni, año 2008, N° 1, pág. 87-96).

Para justificar el acto del despido, tanto la doctrina como la jurisprudencia entienden que el incumplimiento que se le atribuye a la contraparte debe ser perfectamente individualizable, además de actual, grave y objetivamente acreditable.

La inobservancia a los deberes deriva del plexo legal aplicable (incluidos los CCT de la actividad) y lo convenido por las partes. Puede manifestarse a través de un acto positivo (insulto) o de una omisión (no pago de la remuneración), o de circunstancias más graves como negar la existencia de vinculación laboral.

Cuando sea la patronal quien falta a sus obligaciones, la Ley de Contrato de Trabajo faculta al trabajador a extinguir el vínculo configurándose el despido indirecto.

Doctrinariamente, se afirma que el despido indirecto es el decidido por el trabajador ante un incumplimiento del empleador de suficiente gravedad que impida la continuación del contrato. En su caso, deben cumplirse ciertos recaudos formales establecidos en el art. 243 LCT: ser notificado por escrito y, en virtud del principio de buena fe (ar. 63 LCT), expresar en forma suficientemente clara los motivos que justifican su decisión, previa intimación al empleador para que revea su actitud en pos de la prosecución del vínculo (art. 10 LCT). Además, dicha intimación debe ser realizada bajo apercibimiento de que ante su falta de acatamiento se procederá a la extinción del contrato.

2.- Consecuentemente, corresponde analizar los términos del intercambio epistolar a los fines de determinar la injuria invocada por la parte dependiente al disolver el vínculo.

Del análisis de las comunicaciones telegráficas incorporadas a la causa, se advierte que el intercambio epistolar entre las partes tuvo como eje central el conflicto respecto a la naturaleza y extinción del vínculo que las unía. En fecha 20/07/2021, la parte actora remitió un primer telegrama laboral intimando a la demandada a que, en el plazo de 30 días, proceda a registrar debidamente la relación laboral iniciada el 08/01/2011, a regularizar los salarios adeudados y a otorgar ocupación efectiva, bajo apercibimiento de considerarse despedida. En dicho escrito se detallaron los elementos constitutivos de la relación denunciada, horarios de trabajo, tareas realizadas, remuneración percibida y el carácter subordinado de la prestación.

Ante ello, la demandada respondió el 23/07/2021 mediante carta documento, negando la existencia de relación laboral alguna, rechazando el contenido del telegrama de la trabajadora y sosteniendo que su parte no tenía obligación de registración.

Frente a esta negativa, el 02/08/2021 la trabajadora remitió nuevo telegrama ratificando el contenido de su comunicación anterior, desconociendo la respuesta brindada por la demandada, intimando nuevamente al cumplimiento de las obligaciones reclamadas y considerándose despedida ante el silencio o negativa de su empleadora. Esta decisión fue reiterada el 15/09/2021 mediante nueva comunicación, en la que sostuvo su posición y reiteró el rechazo a la contestación efectuada el 02/09/2021 por la demandada.

Por su parte, la empleadora respondió sucesivamente en fechas 13/08/2021 y 01/09/2021 mediante cartas documento firmadas por su apoderado legal, en las que se limitó a reiterar el rechazo de los telegramas de la trabajadora, ratificó sus contestaciones previas y sostuvo que no existía vínculo laboral alguno entre las partes. Reiteró además que no existía obligación de registración ni fundamento para los apercibimientos formulados.

3.- La conducta asumida por la parte demandada en el marco del intercambio epistolar revela un desentendimiento deliberado de sus obligaciones como empleadora. Frente a una intimación clara y fundada la accionada no solo negó la existencia de una relación laboral que ha quedado

debidamente acreditada en autos, sino que además omitió brindar cualquier tipo de explicación razonada o evidencia que desvirtúe los hechos denunciados por la trabajadora. Lejos de procurar una resolución del conflicto, se limitó a replicar mecánicamente sus negativas, sin generar un diálogo que pudiera reconducir la relación ni acreditar el cumplimiento de los deberes legales exigidos.

Este accionar implica una grave afectación a los derechos fundamentales de la trabajadora, en tanto priva a quien prestó servicios durante una década del reconocimiento de su relación laboral, de la regularización previsional correspondiente y de la percepción de remuneraciones y beneficios adeudados. La omisión de registrar la relación, mantenida a lo largo del tiempo y sostenida incluso ante la intimación expresa, constituye un incumplimiento reiterado, deliberado y contrario a la buena fe que debe regir las relaciones laborales.

En este contexto, resulta evidente que la injuria invocada por la trabajadora reviste la entidad suficiente para justificar su decisión de considerarse despedida. La negativa de la empleadora a cumplir con sus obligaciones legales, sumada a la falta de una respuesta diligente o de algún gesto reparador ante la intimación, habilita plenamente la extinción indirecta del vínculo por exclusiva culpa de la demandada. La decisión de la actora aparece, por tanto, no solo jurídicamente fundada, sino también proporcionada al agravio sufrido, lo que será oportunamente valorado respecto de la pretensión indemnizatoria.

4.- En virtud de lo expuesto, la falta de registración de la relación laboral, el rechazo infundado de la intimación efectuada por la trabajadora y la negativa sistemática de la demandada a reconocer el vínculo laboral configuraron una injuria de suficiente gravedad. La respuesta evasiva y carente de sustento de la empleadora ante los requerimientos legítimos de la trabajadora consolidó una situación insostenible para la continuidad del contrato de trabajo. Consecuentemente, estimo que la relación laboral entre las partes se extinguió por despido indirecto debidamente justificado el 02/08/2021. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: rubros reclamados

Corresponde en este punto analizar por separado la procedencia de los rubros reclamados por el actor, de acuerdo a lo previsto por el actual art. 214, inc. 6 del CPCC, Ley 9531, supletorio, los cuales deberán liquidarse teniendo en cuenta que la relación de trabajo entre las partes inició el 08/01/11, se extinguió el 02/08/21.

En cuanto a la mejor remuneración normal mensual y habitual, afirmó que percibió la suma de \$55.000, con una jornada de trabajo de un día a la semana de 6.00 a 22.00 horas, sin indicar en ningún momento la existencia de diferencias en función de una escala salarial particular de un convenio colectivo. Sin perjuicio de ello, al verificar esta proporción con el monto correspondiente de aplicar el salario mínimo vital y móvil, advierto que la remuneración base supera el mínimo establecido por la ley. Por lo tanto corresponde estar al monto indicado por la accionante para la realización de los cálculos de condena.

1.-Rubros derivados de la relación laboral:

1.1.- Haberes del mes de agosto 2021: atento a lo resuelto en la primera cuestión y no existiendo constancia de pago de los montos referidos, habiéndolo transcurrido los plazos de los arts. 126 y 128 de la LCT, corresponde condenar a su pago. Así lo declaro.

1.2.- Remuneración correspondiente a 15 días del mes de julio 2021: corresponde señalar que el reclamo de la parte actora no luce concordante, teniendo en cuenta que en el escrito de demanda afirmó haber trabajado 16 horas semanales, 1 día a la semana. Frente a esta situación procesal, corresponde rechazar el reclamo por carecer de una determinación precisa de la cuantía y el origen del reclamo.

1.3.- SAC proporcional segundo semestre 2021, SAC 2020 y primer semestre 2021: teniendo en cuenta lo determinado en la primera cuestión y en ausencia de evidencia que demuestre el pago de los montos mencionados, y dado que se han excedido los plazos estipulados en el art. 122 de la Ley de Contrato de Trabajo, se estima adecuado imponer su pago

1.4.- Vacaciones proporcionales: teniendo en cuenta que la relación se extinguió el 02/08/21, de conformidad al art. 156 LCT corresponde al trabajador el monto proporcional por el periodo no descansado.

2.- Rubros indemnizatorios:

2.1.- Indemnización por antigüedad: Habiéndose declarado justificado el despido indirecto dispuesto por el accionante, corresponde hacer lugar al reclamo de conformidad con lo dispuesto por el art. 245 LCT y condenar a su pago. Así lo declaro.

2.2.- Indemnización sustitutiva de preaviso con extensión de SAC: teniendo en cuenta que la relación se extinguió por despido indirecto debidamente justificado, sin que fuera posible haber otorgado el plazo del art. 231 de la LCT, corresponde hacer lugar al reclamo de la accionante. Consecuentemente, de conformidad al art. 232 de la LCT corresponde condenar a la demandada al pago de los dos meses de preaviso omitido, así lo declaro. Así mismo, teniendo en cuenta la jurisprudencia de nuestra Corte (CSJT, Sentencia N° 840, de fecha 13/11/1998) que sostiene que la remuneración que se devenga durante el lapso del preaviso omitido está compuesta por la que resulta del pago inmediato a la finalización de cada mes cómo y por la de pago diferido a la finalización del semestre respectivo o sueldo anual complementario, considero que corresponde hacer extensivo a este rubro el proporcional por el sueldo anual que habría devengado. Así lo declaro.

2.3.- Integración del mes de despido con extensión de SAC: teniendo en cuenta que el despido se produjo debido a la decisión unilateral de la empleadora sin que medie preaviso, y a que la situación no coincidió con el último día del mes, de conformidad con el art. 233 LCT corresponde hacer lugar al pago del rubro reclamado. Además, debido a que por una ficción legal el despido producido con responsabilidad indemnizatoria, se considera que surte plenos efectos a partir del primer día del mes siguiente, computándose los días faltantes como salarios por integración mes de despido, ese período devengaría SAC conforme el criterio minoritario del Plenario n° 322 "Tulosai" (02/04/2010), doctrina de la CSJT en "Pessoa Alfredo y otros vs. SADAIC s/cobros" (sent. 840 del 13/11/1998). Así lo declaro. Así lo declaro.

3.- Rubros sancionatorios:

3.1.-Multa art. 8 ley 24.014: Teniendo en cuenta que la demandada no registró la relación laboral de la accionante; que esta intimó en tiempo oportuno a su empleadora para la regularización de su situación mientras el vínculo laboral se encontraba vigente; y que cumplió en forma fehaciente con el requisito previsto en el inciso b) del artículo 11 de la Ley 24.013, remitiendo a la AFIP copia del requerimiento exigido en el inciso a) de la misma norma para hacer precedentes las indemnizaciones establecidas en los artículos 8, 9 y 10 de dicha ley, con fecha 20/07/2021; corresponde hacer lugar al reclamo de la accionante.

3.2.- Multa art. 15 ley 24.013: cabe recordar que la norma del art. 15 de la ley 24.013 establece el agravamiento indemnizatorio para los casos de existencia de despido en el plazo de dos años luego de una intimación para la adecuación de la registración. En la causa, en fecha 20/07/21 la parte actora intimó al empleador para que registre adecuadamente la relación, en fecha 02/08/21 se vio empujada a optar por la decisión disruptiva, y el 20/07/21 notificó a AFIP de esta situación en los términos del art. 11 de la ley 24.013. Consecuentemente, se encuentran cumplidos los requisitos exigidos por la norma para aplicar la sanción, razón por la cual corresponde condenar a su pago. Así lo considero

3.3.- Multa art 80 LCT: El art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece que, tras la terminación de un contrato laboral, el empleador está obligado a entregar al trabajador una documentación que certifique la finalización de dicha relación. Si el empleador no cumple con esta entrega en un plazo de 30 días corridos, según lo estipulado en el Decreto 146/2001, el trabajador puede intimarlo mediante una notificación fehaciente. Luego de recibir la notificación, el empleador dispone de 2 días hábiles para efectuar la entrega. De no cumplirse esto, es procedente aplicar la multa prevista en el art. 80 LCT. En el caso en cuestión, el empleador fue debidamente notificado el 17/09/21 y no hay pruebas de que haya entregado la documentación requerida, lo que hace pertinente la sanción.

3.4.- Multa art. 2 ley 25.323: En el contexto del reclamo de la multa prevista en el art. 2 de la Ley 25.323, es esencial considerar varios elementos clave para determinar su aplicabilidad. Este artículo, incorporado a la legislación laboral, persigue el objetivo de penalizar al empleador que no cumpla con las obligaciones indemnizatorias de manera fehaciente y oportuna, obligando al trabajador a iniciar acciones judiciales o instancias previas obligatorias para percibir las.

La procedencia de esta multa depende de ciertos criterios fundamentales: Primero, la intimación fehaciente del trabajador al empleador, que debe realizarse por escrito (carta documento o telegrama) y cumplir un plazo de dos días hábiles. Segundo, la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones pertinentes, según lo estipulado en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o sus equivalentes futuros.

La jurisprudencia ha establecido que la intimación para el pago de esta multa debe realizarse una vez producido el despido o la extinción de la relación laboral. Es decir, la contumacia del empleador, como condición para la aplicación de la multa, requiere que la deuda por la cual se interpela sea exigible y que el plazo para el cumplimiento de las obligaciones indemnizatorias (cuatro días hábiles desde la extinción del vínculo laboral, conforme a los artículos 128, 137 y 149 de la LCT) haya vencido.

En el caso en estudio advierto que si se cumplieron con los requisitos previamente detallados, considerando la intimación cursada en fecha 17/09/21, consecuentemente, corresponde admitir el reclamo y condenar a su pago.

3.5.- DNU 528/20: El Decreto de Necesidad y Urgencia n° 34/2019, emitido el 13 de diciembre de 2019, estableció la emergencia pública en materia ocupacional por un período de 180 días, con el fin de abordar la crisis laboral. Este decreto, en su artículo 2, especifica que en casos de despidos sin justa causa durante su vigencia, el trabajador afectado tiene derecho a recibir el doble de la indemnización correspondiente según la legislación actual. Adicionalmente, el artículo 3 aclara que esta duplicación se aplica a todos los rubros indemnizatorios derivados de un despido sin causa, incluyendo aquellos con causas inverosímiles o falsas y despidos indirectos, pero excluyendo indemnizaciones o multas por otros conceptos como maternidad, matrimonio, estabilidad gremial o trabajo no registrado.

Por otra parte, el decreto cubre a todos los trabajadores que hayan comenzado su relación laboral hasta el 13 de diciembre de 2019, excluyendo a aquellos que iniciaron después de esta fecha y a los trabajadores del sector público, conforme lo establece el artículo 4. Posteriormente, este decreto fue prorrogado y modificado mediante los DNU 528/2020, 961/2020 y 39/2021, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021. Cabe destacar que el último de estos decretos introdujo una modificación importante, estableciendo que la duplicación indemnizatoria no puede, en ningún caso, exceder la suma de \$500,000.

En el caso de la accionante que comenzó su relación laboral 08/01/11 y se consideró despedida el 02/08/21, la situación se encuentra dentro del ámbito de aplicación del DNU. Por ello, tiene derecho a la doble indemnización estipulada por el DNU, pero esta indemnización no puede exceder los \$500.000.

3.6.- Multa art. 1 ley 25.323: Teniendo en cuenta lo tratado en los subpuntos 3.1 y 3.2, y la naturaleza subsidiaria de la petición de la parte accionante, corresponde señalar que la procedencia de esta sanción estaba supeditada a la eventual negativa de las condenas dispuestas en los puntos anteriores. Dado que en dichos apartados se ha hecho lugar a los reclamos formulados, resulta innecesario su tratamiento, por lo que no corresponde su análisis

CUARTA CUESTIÓN: interés aplicable y planilla de capital de condena

1.- Interés aplicable: En cuanto al cómputo de intereses, en primer término, corresponde recordar que, de acuerdo con la jurisprudencia sentada por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa "Oliveros, Roberto Domingo vs. Michavila Carlos Arnaldo y Otros s/ Daños y Perjuicios", la aplicación de la tasa de interés debe resultar una actividad de ejercicio de prudencia judicial para cumplir con una finalidad restaurativa.

En tal sentido, se estableció que es necesario que los magistrados intervinientes cuenten con la libertad para estudiar y resolver, en cada causa en las que intervengan, cuál es la tasa aplicable y apropiada para generar justicia en el caso concreto; sin perder de vista la realidad económica. Comparto, particularmente, el razonamiento que resulta inconveniente fijar un sistema único, universal y permanente para el cálculo de la tasa de interés judicial, sino que debe estarse a las circunstancias particulares de cada caso. Es que, en efecto *“La aplicación formal de las matemáticas, no garantiza resultados de justicia material, pues -por el contrario- puede consagrar verdaderas injusticias desde esta perspectiva. Partiendo de esta premisa, y en análogo sentido al aquí expresado, una adopción general de la tasa activa podría conducir a resultados igualmente disvaliosos que los que se pretenden evitar, pues, cabe reiterar una vez más, la aplicación formal de las matemáticas, no asegura resultados de justicia material”* (sentencia n° 937 del 23/09/2014).

Por lo tanto entiendo que para poder alcanzar una solución más justa y equitativa a la luz de la realidad económica, teniendo en cuenta que debe asegurarse el principio de reparación integral, enriquecimiento sin causa a favor del acreedor y que, además, cada fuero debe tender a establecer criterios uniformes para la regulación de las diversas situaciones, resulta necesario realizar un análisis del impacto económico de los tipos de interés.

Al momento de establecer el tipo de tasa de interés debe evitarse una comparación entre tasas que podría resultar en un yerro contable. Al respecto, entiendo que, aunque la tasa activa refleje siempre un porcentaje mayor que la tasa pasiva cuando se consulta respecto de una fecha determinada, la manera en la que se devengan los intereses genera variaciones que pueden afectar el cálculo final. En efecto, mientras la tasa activa cuenta con un porcentaje de actualización diario que no se acumula, el cómputo de la tasa pasiva se realiza en función de acumular las variaciones diarias con

aquellas ocurridas anteriormente. De tal modo, en algún punto, el efecto por acumular intereses sobre intereses, se torna significativo, al punto de arrojar un resultado final que termina por encima de la activa. La experiencia en el cómputo de los intereses indica que, mientras más largo el período para actualización más se nota el efecto acumulativo, evidenciando la fuerza del interés compuesto.

Consecuentemente, entiendo que la forma de determinar cuál tipo de tasa de interés resulta más beneficiosa para la parte trabajadora requiere de la comparativa, expresada en números finales, que resulta de aplicar una u otra forma de actualizar la deuda.

De acuerdo a ello, teniendo en cuenta que es una facultad de los magistrados recurrir a la utilización de las herramientas digitales disponibles, siempre que éstas no constituyan una vulneración a la estructura del debido proceso, advierto que existe una forma accesible, gratuita y regular para poder realizar los cálculos comparativos. En tal sentido, la página web <https://colegioabogadostuc.org.ar/herramientas/actualizacion> ofrece la posibilidad de calcular en pocos segundos el impacto de utilizar la tasa activa o la tasa pasiva sobre la deuda.

De tal modo, al comparar las tasas para el período de actualización correspondiente a la presente causa, según consulta realizada en la página web mencionada, observo que la tasa activa para descuento de documentos a 30 del Banco de la Nación Argentina genera un porcentaje de actualización del 262,26% mientras que la tasa pasiva para depósitos del Banco Central de la República Argentina genera un porcentaje de actualización del 441,46%.

En consecuencia, advierto que existe una evidente disminución del crédito si se utiliza la tasa activa en lugar de la tasa pasiva, situación que vulnera los créditos laborales que se encuentran protegidos por el art. 14 bis de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales Incorporados.

De tal manera, en consideración a que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 de la CN), que su crédito reviste naturaleza alimentaria, el proceso inflacionario que atraviesa nuestro país y que es función primordial de los jueces fijar intereses acorde a la realidad socioeconómica evitando que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena, estimo prudente en la presente causa aplicar la tasa pasiva del BCRA.

Sobre ello, dejo establecido que en tanto la tasa pasiva del BCRA se actualiza de manera más frecuente que la tasa activa del Banco Nación, los montos adeudados calcularán intereses hasta el 13/03/25, última actualización disponible a la confección de la presente sentencia. Así lo declaro.

Finalmente, se deben distinguir dos cuestiones en relación a la aplicación de los intereses sobre la deuda reconocida en la resolución.

En primer lugar, si la parte condenada no paga la deuda calculada en la planilla de condena dentro del plazo establecido, se le aplicará un interés moratorio sobre el total de la deuda consolidada y liquidada en la sentencia. Este interés correrá desde la fecha de la mora y se calculará sobre la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencidas.

En segundo lugar, si el deudor paga la deuda en tiempo y forma, sólo se calcularán los intereses devengados desde que cada suma es debida hasta la fecha del pago total. No se capitalizarán los intereses de la liquidación judicial que se practica en la presente. Los intereses se calcularán sobre el capital de cada condena y siempre se tomarán en consideración los intereses de la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencidas. Así lo declaro

2.- Planilla de capital de condena:

Rubros derivados del contrato de trabajo

- 1– Salario proporcional (\$55.000 / 30 x 2) \$3.666,67
- 2– Vacaciones proporcionales (\$55.000 / 25 x 28/360*212) 16 días x \$2.200,00 \$35.200,00
- 3– SAC proporcional (\$55.000 / 360 x 32) \$4.888,89

Rubros indemnizatorios

- 4– Indemnización por Antigüedad (\$55.000 x 11) \$605.000,00
- 5– Indemnización Sustitutiva de Preaviso (\$55.000 x 2) \$110.000,00
- 6– Incidencia de SAC s/indemnización sustitutiva (\$110.000 / 12) \$9.166,67
- 7– Integración mes de despido (\$55.000 / 30 x 28) \$51.333,33
- 8– Incidencia de SAC s/integración mes de despido (\$51.333,33 / 12) \$4.277,78

Rubros sancionatorios

- 9– Multa art. 8 ley 24.013 (\$55.000 / 4 x 126,8) \$1.743.500,00
- 10– Multa art. 15 ley 24.013 (\$605.000 + \$110.000 + \$9.166,67 + \$51.333,33 + \$4.277,78) \$779.777,78
- 11– Incremento indemnizatorio art. 2 ley 25.323 (\$779.777,78 x 50%) \$389.888,89
- 12– DNU 34/19 y prórrogas (Tope máximo) \$500.000,00

Total Rubros 1 a 12 \$4.236.700,00

Intereses (Tasa Pasiva 09/08/2021 al 13/03/2025 – 445,67%) \$18.881.673,40

Total Rubros 1 a 12 actualizado \$23.118.373,40

13– Multa art. 80 LCT (\$55.000 x 3) \$165.000,00

Intereses (Tasa Pasiva 06/09/2021 al 13/03/2025 – 435,34%) \$718.304,58

Total Rubro 13 actualizado \$883.304,58

14– SAC adeudados

1° SAC 2020 \$27.500,00 Tasa activa 607,78% \$167.139,50

2° SAC 2020 \$27.500,00 Tasa activa 537,07% \$147.694,25

1° SAC 2021 \$27.500,00 Tasa activa 460,44% \$126.621,00

Total SAC adeudados \$82.500,00 Total intereses \$441.454,75

Total Rubro 14 actualizado \$523.954,75

RESUMEN DE LA CONDENA

Total Rubros 1 a 12 actualizado \$23.118.373,40

Total Rubro 13 actualizado \$883.304,58

Total Rubro 14 actualizado \$523.954,75

Condena Total \$24.525.632,73

QUINTA CUESTIÓN: costas y honorarios

1.- Costas: En relación a las costas procesales, atento al resultado arribado y al principio objetivo de la derrota que impera en nuestro sistema procesal, las mismas se imponen en su totalidad a la **demandada** conforme lo establece el actual art. 61 del CPCC, Ley 9531, de aplicación supletoria al fuero. Así lo declaro.

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

Por el resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el **art. 50 inc. 1** de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al **13/03/25** la suma de \$ **24.525.632,73** (veinticuatro millones quinientos veinticinco mil seiscientos treinta y dos mil pesos con setenta y tres centavos).

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 15, 39, 42 y concordantes de la Ley 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

2.1.- A la letrada Julieta Tejerizo, por su actuación en el doble carácter por el actor, durante tres etapas del proceso principal, la suma de \$4.561.767,69 (cuatro millones quinientos sesenta y un mil setecientos sesenta y siete pesos con sesenta y nueve centavos) (base 12% más 55% por el doble carácter).

2.2.- Al letrado Ernesto José Padilla, por su actuación en el doble carácter por el demandado, durante dos etapas del proceso principal la suma de \$2.534.315,38 (dos millones quinientos treinta y cuatro mil trescientos quince pesos con treinta y ocho centavos)

(base 10% más 55% por el doble carácter)

2.3.- A la perito contable Nélide del Carmen Sueldo, por su labor pericial, la suma de \$490.512,65 (cuatrocientos noventa mil quinientos doce pesos con sesenta y cinco centavos) (base x 2%) en función de lo establecido en el CPL más \$49.051,27 (cuarenta y nueve mil cincuenta y un pesos con veintisiete centavos) en concepto del 10% de los aportes previsionales correspondientes de conformidad con la ley 6.953.arts. 10 y 39 inc 9

2.4.- A la perito informática Marcela Alejandra Machado, por su labor pericial, la suma de \$490.512,65 (cuatrocientos noventa mil quinientos doce pesos con sesenta y cinco centavos) (base x 2%)

2.5.- A la letrada Angie Lorena Ávila Rosales, en función de que su apersonamiento se produjo luego de la instancia de alegatos y previo al dictado de esta sentencia, estimo que su actuación fue inoficiosa; puesto que no contribuyo al dictado de esta resolución judicial. Por tal razón, estimo que

no corresponde regular honorarios por su actuación profesional

De conformidad con lo previamente tratado,

RESUELVO

1.- ADMITIR PARCIALMENTE la demanda promovida Daisy Eliana Cortez, DNI n°. 27.751.967 contra la firma Bequem Argentina S.A (ex- Fresenius Medical Care Argentina S.A.) por lo tanto **CONDENAR** a Bequem S.A. al pago de **la suma total de \$ 24.525.632,73** (veinticuatro millones quinientos veinticinco mil seiscientos treinta y dos mil pesos con setenta y tres centavos) en concepto de haberes del mes de agosto 2021, SAC proporcional segundo semestre 2021, SAC 2020 y primer semestre 2021, vacaciones proporcionales, indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso con extensión de SAC, integración del mes de despido con extensión de SAC, multa art. 8 ley 24.014, multa art. 15 ley 24.013, multa art 80 LCT, multa art. 2 ley 25.323 y DNU 528/20, conforme lo tratado.En consecuencia, se la condena a que proceda pagar en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente mediante depósito bancario en el Banco Macro (sucursal Tribunales) a la orden del juzgado y como pertenecientes al presente expediente digital, por lo considerado. Así mismo corresponde **ABSOLVER** a la demandada de lo reclamado en concepto de 15 días trabajados en el mes de julio 2021 conforme lo tratado.

2. Costas: a la parte demandada, conforme lo considerado.

3. Honorarios: regular, conforme a lo considerado, de la siguiente manera:

3.1.- A la letrada Julieta Tejerizo \$4.561.767,69 (cuatro millones quinientos sesenta y un mil setecientos sesenta y siete pesos con sesenta y nueve centavos)

3.2.-Al letrado Ernesto José Padilla \$2.534.315,38 (dos millones quinientos treinta y cuatro mil trescientos quince pesos con treinta y ocho centavos)

3.3.- A la perito contable Nélida del Carmen Sueldo \$490.512,65 (cuatrocientos noventa mil quinientos doce pesos con sesenta y cinco centavos) y \$49.051,27 (cuarenta y nueve mil cincuenta y un pesos con veintisiete centavos) en concepto del 10% de los aportes previsionales correspondientes de conformidad con la ley 6.953.arts. 10 y 39 inc 9

3.4.- A la perito informática Marcela Alejandra Machado \$490.512,65 (cuatrocientos noventa mil quinientos doce pesos con sesenta y cinco centavos)

3.5.- A la letrada Angie Lorena Ávila Rosales sin honorarios conforme lo considerado.

4. Planilla fiscal: Disponer que por Secretaría Actuarial se proceda a su confección (cfr. art. 13 del CPL).

5. Comuníquese a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán a través de su casillero digital denunciado.

6. Comuníquese, una vez firme, la presente sentencia a la **Administración Federal de Ingresos Públicos** de conformidad a lo normado por el art. 17 de la Ley 24.013 y a lo previsto por los arts. 44 y 46 de la Ley 25.345

7. Procédase por Secretaría Actuarial a exportar la presente sentencia a formato pdf a efectos de incluir el índice descriptivo con hipervínculos, el cual permite su lectura y navegación de forma fácil y rápida.

8.- Firme la presente, **COMUNÍQUESE**, la presente sentencia a la **Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA)** de conformidad a lo normado por el art 7° quáter, Ley 24.013 (modificado por el

art. 85 de la Ley de Bases n° 27.742).

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.FJO

DR. HORACIO JAVIER REY

JUEZ

JUZGADO DEL TRABAJO 9° NOMINACIÓN

Actuación firmada en fecha 28/03/2025

Certificado digital:
CN=REY Horacio Javier, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20224140860

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