PODER JUDICIAL
MENDOZA

DJ01 "Declaración Jurada a llenar por el profesional" **Acordada N°26.733** **DEMANDA LABORAL**

I. Materia	Despido				
II. ¿Solicita medida precautoria?:	**SI**		**NO**	**X**	
III. Causas con precedentes en trámite:	**SI**		**NO**	**X**	
IV. Datos personales del actor:					
Apellido	LOFVALL				
Nombre	SOLEDAD MARIA				
CUIL/CUIT	27-32665050-7				
DNI	32665050	F	X	M	
Domicilio Real	MONTECASEROS 2220 - COQUIMBITO, MAIPU				
Domicilio Legal	MITRE 870, PISO 2, OFICINA 2, CAPITAL				
Correo electrónico	acacciali@cpmm.com.ar				
Teléfono/celular	2615057355				
Domicilio de prestación de los servicios del trabajador	SAN MARTIN 1930, GODOY CRUZ, MENDOZA				
V. Datos del abogado/procurador de la parte actora para notificación electrónica y contacto					
Carácter	**APODERADO**		**PATROCINANTE**	**X**	
Apellido	CACCIALI PUGA				
Nombre	ANDRES				
Matrícula N°	8697				
Teléfono/Celular	2615057355				
Correo Electrónico	acacciali@cpmm.com.ar				
PODER	**SI**		**NO**	**X**	
VI. Datos personales del demandado (persona jurídica):					
Razón Social	SERVICIOS MEDICOS AMBULATORIOS S.A.				
Domicilio REAL	SAN MARTIN 1930, GODOY CRUZ, MENDOZA				
CUIT	30-70882422-0				
Domicilio SOCIAL inscripto	PATRICIAS MENDOCINAS 617, 8° PISO, OFICINA 2, CIUDAD DE MENDOZA				

VII. Indique si la presentación se efectúa conforme a los términos del Art. 61 ap. III del CPC					
		SI		NO	X
VIII. Monto de la demanda: (en pesos)				4543258,31	
Convenido	SI		NO	X	
IX. Motivo del reclamo (síntesis)				Se reclama indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes de despido, salario adeudado de diciembre 2021, diferencias salariales correspondientes desde enero de 2020 a noviembre de 2021, S.A.C. 1° y 2° semestre 2020 y 2021, vacaciones no gozadas 2020 y 2021, indemnizaciones de art. 15 Ley 24.013, art. 2 Ley 25.323, art. 80 de la LCT e incremento indemnizatorio DNU 34/2019, DNU 528/2020, DNU 886/2021, más los intereses que correspondan hasta el día del efectivo pago.	

FIRMA DEL PROFESIONAL DECLARANTE	**SELLO**

FIRMA DEL FUNCIONARIO JUDICIAL	**SELLO**

ANEXO DECLARACIÓN JURADA

Declaro bajo fe de juramento que se acompaña:

En formato digital:

- FICHA DE DJ02 EN DOS (02) PÁGINAS.
- FICHA ANEXO DE DDJJ EN UNA (1) PÁGINA.
- DOCUMENTAL EN CINCUENTA Y SEIS (56) PÁGINAS.

Contenido de la documental:

1) Telegrama de fecha 31/12/2021 (N° CD064744766);

2) Telegrama de fecha 14/01/2022 (N° CD096158467);

3) Telegrama de fecha 30/03/2022 (N° CD064737270);

4) Cartas documento N° CD064807024 de fecha 06/01/2022;

5) CD154751748 de fecha 20/01/2022;

6) CD153978621 de fecha 06/04/2022;

7) Resumen de Órdenes de Pago del demandado a favor de la actora;

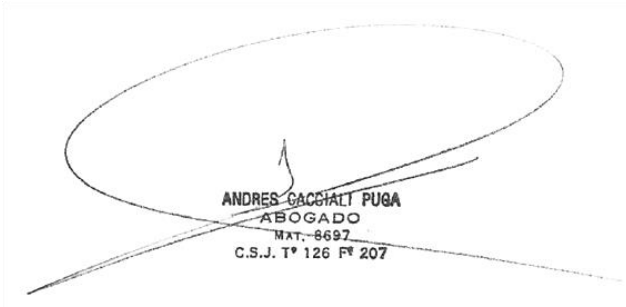
8) Escala Salarial CCT 122/75 de fecha 22/07/2019;

9) Escala Salarial CCT 122/75 de fecha 25/08/2020;

10) Escala Salarial CCT 122/75 de fecha 08/04/2021;

11) Escala Salarial CCT 122/75 de fecha 19/07/2021;

12) Acta de Fracaso O.C.L., registro N° 15, trámite N° 46604 certificada por la Dra. Pamela Lamalfa Sendra de fecha 17 de febrero de 2022.



DEMANDA

EXCMA. CAMARA:

SOLEDAD MARÍA LOFVALL, D.N.I. 32.665.050, con el patrocinio letrado del Dr. **Andrés Cacciali Puga**, abogado Mat. 8.697, Dra. **María del Rosario Alzamora**, abogada Mat. 11.805 y **Rodrigo Méndez Martino**, abogado Mat. 9.522, a V.E. me presento y respetuosamente digo:

I.- DATOS PERSONALES:

Que mis datos personales son: SOLEDAD MARÍA LOFVALL, D.N.I. N° 32.665.050, mayor de edad, de nacionalidad argentina, de profesión kinesióloga, con domicilio real en Montecaseros 2220, Coquimbito, Maipú, Mendoza.

II.- DOMICILIO LEGAL:

Para todos los efectos de la presente, fijo domicilio legal conjuntamente con mis letrados patrocinantes en calle Mitre 870, Piso 2, Oficina 2, Ciudad de Mendoza.

Asimismo, denuncio como domicilio electrónico las matrículas profesionales de los abogados intervinientes y las siguientes direcciones de correo: rmendez@cpmm.com.ar y acacciali@cpmm.com.ar lo que solicito se tenga presente.

A todo efecto que pudiere corresponder, se denuncia como teléfono de contacto: 2616023047.-

III.- OBJETO – AGOTAMIENTO DE LA INSTANCIA DE CONCILIACIÓN PREVIA OBLIGATORIA:

Que vengo por la presente a iniciar formal demanda contra **SERVICIOS MEDICOS AMBULATORIOS S.A**. (en adelante “SEMA”)

CUIT: 30-70882422-0, con domicilio en calle San Martin 1930, Godoy Cruz, Mendoza; por la suma de **PESOS CUATRO MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y TRES MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO CON 31/100 ($ 4.543.258,31.-),** o lo que en más o en menos surja de la prueba a rendirse en autos, en concepto de salario adeudado de diciembre 2021, diferencias salariales correspondientes desde enero de 2020 a noviembre de 2021, S.A.C. 1° y 2° semestre 2020 y 2021, vacaciones no gozadas 2020 y 2021, indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes de despido, indemnizaciones de art. 15 Ley 24.013, art. 2 Ley 25.323, art. 80 de la LCT e incremento indemnizatorio DNU 34/2019, DNU 528/2020, más los intereses que correspondan hasta el día del efectivo pago. Todo de conformidad con los elementos de hecho y de derecho que expondré a continuación.

Conforme surge del certificado de fracaso que se adjunta a la presente demanda, mi parte dio cumplimiento al agotamiento de la instancia conciliatoria previa.

IV.- ACLARACIÓN PREVIA:

Se deja aclarado que, a partir del siguiente acápite, el presente memorial de demanda es redactado desde la voz de mis letrados patrocinantes para una mejor explicación y desarrollo del derecho invocado.

V.- HECHOS:

A.- ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL:

Mi representada comenzó a trabajar a las órdenes del accionado en el local comercial "*SEMA Rehabilitación*" de titularidad de SERVICIOS MEDICOS AMBULATORIOS S.A., con domicilio en calle San Martin 1930 de Godoy Cruz, Mendoza, a partir del día 16 de septiembre del año 2013, en el marco de una relación completamente sin registración de ningún tipo.

La actora fue contratada y se desempeñó como empleada, categoría KINESIOLOGA, en el marco del CCT de aplicación N° 122/75. Las funciones por ella desempeñadas consistían en: rehabilitación motora, gimnasia terapéutica, fisioterapia y rehabilitación de pacientes ambulatorios y de ambulancias, **llegando a atender hasta 55 pacientes por día**.

Respecto a los horarios y días de trabajo, la actora prestaba **funciones de lunes a viernes de 8 a 15 hs**, por un total de 7 horas diarias, percibiendo una remuneración que fue variando con el paso de los años, oscilando entre $ 5.500, en sus comienzos, y $ 23.107,59, en su parte final (la que fue abonada por transferencia bancaria a cuenta de la actora – primero al banco HSBC y luego al Banco Supervielle –).

En todo ese tiempo, la remuneración percibida fue claramente inferior a la establecida en el ya referido CCT, denotando diferencias notorias en perjuicio de la Sra. Lofvall. Por ser contundentes, en la parte final de la relación laboral, la diferencia entre la percibido y lo establecido por el CCT era de **$ 71.096,41**.

Un verdadero absurdo.

B.- LOS INCUMPLIMIENTOS DE LA EMPLEADORA:

Como ya expresamos, desde el inicio de la relación laboral la empleadora se caracterizó por un constante incumplimiento en las obligaciones a su cargo, al no registrar la misma ante los organismos impositivos y en los de seguridad social y por abonar un salario significativamente inferior al que le correspondía a la actora según su categoría del CCT 122/75.

Todo ello provocó que en fecha 31 de diciembre de 2021 la Sra. Lofvall intimara mediante telegrama laboral a la demandada, solicitando su correcta registración laboral, así como el pago de las diferencias salariales adeudadas, vacaciones, SAC y rubros de aplicación en los siguientes términos:

“INTIMARLES para que en el término perentorio de 48hs. De recibida la presente me abone las diferencias salariales adeudadas correspondientes a los últimos 24 meses como empleada categoría KINESIOLOGA del CCT de aplicación 122/75 con más los adicionales que pudieren corresponder como así también SAC y vacaciones no gozadas correspondientes a los últimos dos años, todo ello en relación a las funciones prestadas en el establecimiento “SEMA Rehabilitación” los días lunes a viernes, a razón de 7 horas por día en horario habitual de 8 am a 15 pm, a partir de mi real fecha de ingreso operada el día 16 de septiembre de 2013, abonándome por tales tareas una remuneración de $32.350 cuando en virtud del mencionado CCT corresponde la suma de $76.116,44, por jornada completa de trabajo. Asimismo, MANIFIESTO desconocer por la presente toda carta de renuncia como así también cualquier otro documento firmado al comienzo y durante mi relación laboral aprovechándose de mi falta de patrocinio letrado y desconocimiento.

ANOTICIARLES que dicho emplazamiento es bajo apercibimiento de considerarme gravemente injuriada y despedida por su exclusiva culpa. COMUNICARLES que hago reserva del débito laboral hasta tanto me sea abonada la diferencia salarial adeudada. INFORMARLES que efectuare la denuncia correspondiente ante la AFIP, reservándome el derecho de iniciar acciones legales para su cobro.

INTIMOLE a que en el término perentorio de 30 días corridos a partir de la recepción de la presente proceda a regularizar la relación laboral que nos une, registrando debidamente el vínculo y haciéndome entrega de recibos de sueldo en doble ejemplar en los que conste mi real fecha de ingreso operada el día 16 de septiembre de 2013, en la categoría kinesiólogo del CCT de aplicación 122/75, en razón de tareas realizadas en establecimiento “SEMA Rehabilitación” los días lunes a viernes a razón de 7 horas por día en horario habitual de 8 am a 15 pm, abonándome por tales tareas una remuneración de $32.350 cuando en virtud del mencionado CCT corresponde la suma de $76.116,44 por jornada completa de trabajo. Todo bajo apercibimiento de lo dispuesto por la L.N.E. y los arts. 8,

9, 10 y 15 de la ley 25.013 y art. 1 y 2 de la ley 25.323. Caso contrario efectuare las denuncias administrativas y legales que correspondan y accionare ante la justicia laboral, por el cobro de las indemnizaciones pertinentes.

NOTIFICARLES que a todos los efectos constituyo domicilio legal en el estudio jurídico Cacciali Puga Méndez Martino, sito calle Mitre 870, 2° Piso, Of. 2, Ciudad de Mendoza, teléfono 2616023047. QUEDA UD. DEBIDAMENTE NOTIFICADO Y EMPLAZADO."

La respuesta de la empleadora no se hace esperar, manifestando un completo rechazo al vínculo laboral, negándose a toda registración y pago, **dando como vago argumento que la actora era una trabajadora autónoma, sin subordinación jurídica, técnica y económica.**

C.- EL JUSTIFICADO DISTRACTO:

Ante la negativa y maliciosa actitud de la demandada, mi mandante no pudo más que contestar por una nueva carta documento en fecha 14 de enero de 2022, considerándose despedida de manera indirecta en los siguientes términos:

"Por la presente, rechazo su carta documento de fecha 06/01/22, por improcedente, maliciosa y contraria a la realidad de los hechos. Desde ya ratifico anterior misiva en todos sus términos, siendo que entre nosotros existió una verdadera relación laboral, encubierta mediante una supuesta "prestación de servicios", lo que a todas las luces evidencia un claro fraude laboral de su parte.

Atento su rechazo, y su negativa a registrar la relación laboral y no abonando los importes reclamados, y que por ley me corresponden. Es que me considero gravemente injuriada y despedida en forma indirecta por su exclusiva culpa y responsabilidad.

Hago saber que se reclamará judicialmente indemnización correspondiente, preaviso, salarios adeudados, diferencias salariales, SAC, vacaciones, multas de ley 24.013, arts. 8, 15 y cc., y ley 25.323, así como la doble indemnización

correspondiente por los decretos 34/19 y 528/20, todo ellos con sus debidos intereses legales.
Asimismo, le emplazo a hacer entrega de la certificación de servicio en plazo de ley (art.80, LCT).”

Mediante esta comunicación epistolar la actora ejerció el derecho consagrado en el art. 242 de la LCT, el cual autoriza a una de las partes a denunciar el contrato en caso de inobservancia, por parte de la otra, de las obligaciones resultantes de la relación laboral que configuren injuria y que por su gravedad no consientan la prosecución de la relación.

Particularmente, en este caso, la injuria fue originada por SERVICIOS MÉDICOS AMBULATORIOS S.A. al no registrar a la actora en los términos de los TCL enviados, así como en la falta de pago de las diferencias salariales, pago de sueldo anual complementario y otorgamiento de vacaciones.

La Sra. Lofvall dedicó ocho años a la atención de pacientes en el mencionado centro de rehabilitación bajo el cumplimiento estricto de órdenes y horarios determinados, viéndose gravemente afectada en los pilares fundamentales de una relación laboral, ya que además de no encontrarse debidamente registrada la relación laboral, el salario percibido era notablemente inferior al correspondiente según el CCT.

Dice la jurisprudencia: “*La inobservancia de las obligaciones resultantes del contrato, que denuncia el accionante, está referida a la falta de registración, por haber omitido cumplir con una de las obligaciones esenciales del contrato de trabajo. Esta inconducta asumida por el empleador, constituye injuria suficiente y de gravedad tal que, no consiente la prosecución del contrato de trabajo y justifica su ruptura por exclusiva culpa del empleador.* ***En efecto, la práctica de no registrar ni documentar una relación laboral, no sólo está dirigido a incumplir obligaciones contractuales sino, además, a causar lesiones en el patrimonio del trabajador y en sus derechos previsionales, a***

defraudarlos personalmente y a defraudar al sistema de seguridad social"[1]. (La negrita me pertenece).

Es opinión unánime en la jurisprudencia que la falta de registración es una injuria que impide la prosecución del vínculo, hasta podríamos afirmar que es la injuria con consecuencias más maliciosas para el trabajador.

En este sentido, establece la jurisprudencia respecto a las consecuencias del "trabajo en negro" que: "*La condición de trabajo en negro resulta una injuria que obsta a la continuidad del vínculo, ya que el trabajador no está obligado a consentir tamaña violación de sus derechos ni un día más… El trabajador en negro resulta un marginado tanto de la comunidad laboral como de la sociedad en que vive. En su trabajo, carece de salarios dignamente fijados, complementos familiares, incentivos de asistencia, premios, etc., pierde la jubilación y la atención por obras sociales, carece de suplementos por horas extras, de francos compensatorios y de jornada máxima de trabajo; ni qué decir de las vacaciones, las licencias médicas o las especiales. En la sociedad, aparece como desocupado, con la indignidad que para muchos eso implica, y frente al sistema financiero es un insolvente"[2].*

Otro tanto ocurre con la falta de pago de las diferencias salariales reclamadas, provenientes de un mínimo legal reconocido por el convenio colectivo que la ampara.

Claramente no se trata de un "error" accidental de parte de la accionada, sino de una práctica frecuente de este establecimiento, el cual, a efecto de beneficiarse ilegalmente a costa de trabajadores, dolosamente procede a NO registrar debidamente a sus empleados. Todo ello, no hace más que dejar en evidencia la real motivación maliciosa de la demandada.

---

[1] Primera Cámara del Trabajo de Mendoza, "CASTRO ERICA ROXANA C/FUNES ROBERTO Y OTROS P/DESPIDO", 18/02/2015.

[2] Segunda Cámara del Trabajo de Mendoza, "AGUIRRE CARLOS ALBERTO C/CAC S.A. (FLEXITANKS) S/DESPIDO", 12/06/2017.

Al respecto la Séptima Cámara del Trabajo sostuvo: *"La conducta asumida por la empleadora quién no dio respuesta a los emplazamientos que le realizara la trabajadora a fin de regularizar su situación laboral, constituye causa suficiente que autorizó a la misma a colocarse en situación de despido indirecto a los términos del artículo 242 y 245 de la LCT.* ***La sola falta de pago de los salarios reclamadas en los emplazamientos referidos, configura justa causa de despido indirecto ya que dada su naturaleza la falta de satisfacción en término de las remuneraciones coloca al trabajador en situación de indigencia y es inequitativo que se le fuerce a tolerar incumplimientos del empleador que destruyan la finalidad objetiva de las prestaciones que ha comprometido****. En síntesis, el incumplimiento de la empleadora de las obligaciones que le impone la LCT, tales como la referida a la debida registración laboral y al pago de las remuneraciones en las condiciones y plazos que establece la ley y que fue expresamente requerida por la actora sin resultado positivo, a mi entender, constituye injuria suficiente que habilita la ruptura de la relación laboral en los términos del art. 242 de la LCT"*[3]. (La negrita me pertenece).

Huelga decir que el despido indirecto es la situación de despido en la que se coloca el trabajador como consecuencia de la existencia de una injuria laboral, es decir, un hecho que importa un incumplimiento de los deberes de la contraparte, en este caso el empleador, de magnitud tal que haga imposible la prosecución del vínculo. Una injuria entonces, que debe ser GRAVE.

Lo expuesto hasta aquí nos indica que SEMA **injurió gravemente** a la Sra. Lofvall, por no abonarle las diferencias salariales exigidas, no registrar su relación laboral y queriendo desconocer la misma, intentado alegar que existió de parte de ella una "prestación de servicios", cuando a la luz es evidente que entre ellos había una relación laboral,

[3] Séptima Cámara del Trabajo de Mendoza, "LOMBARDO ROMINA SOLEDAD C/ DYTER S.A. Y OTS P/ DESPIDO", 13/11/2020.

generándose de esta manera un fraude conforme al Art.14 de LCT afectando el principio de la supremacía de la realidad.

Asimismo, y en pos de visualizar los aspectos generales en una relación laboral, **debe tenerse en cuenta para la valoración de la gravedad de la injuria, el principio de buena fe, que obliga a las partes a ajustar su conducta a lo que es propio de un buen empleador y un buen trabajador conforme al art.63 de LCT**, y que, conforme a los hechos anteriormente expuestos, fue violado notoriamente por parte del empleador. Contrariamente no puede decirse lo mismo de parte de la Sra. Lofvall que cumplió en todo momento con su débito laboral haciendo honor al principio de continuidad, incluso **soportando un salario inferior al que le correspondía y sin ningún tipo de registración,** hasta que, después de haber intimado a su empleador para que subsanara estos defectos, y sin obtener NINGÚN TIPO DE RESPUESTA no tuvo más opción que retener su débito laboral.

Estimo prudente recordar en este punto, que uno de los principios rectores del Derecho Laboral es la primacía de la realidad, por lo cual es tarea de los jueces vislumbrar la realidad ocurrida en el seno de la relación, sin perjuicio de la denominación que hayan dado las partes, superando todo tipo de superficialidad para poder llegar a lo que realmente aconteció de acuerdo a las circunstancias concretas de cada caso.

Como puede observar V.E., en el caso en marras, existieron incumplimientos de los deberes patronales por parte de SEMA que a todas las luces son **sumamente graves e injustos**, en notoria contradicción al principio de buena fe vulnerando todos los derechos que le asistieron y asisten a mi representada.

VI.- <u>EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL:</u>

El hecho de que la Sra. Lofvall prestara servicios ininterrumpidamente para la demandada en relación de dependencia hace operativa la presunción del art. 23 LCT, sin perjuicio del intento persistente

e improcedente de la empresa patronal para ocultar o tergiversar la naturaleza laboral que la unía con la actora.

Pronuncia la jurisprudencia: "…*el contrato de trabajo es un contrato realidad y como tal, se impone;* ***más allá de que las partes no sean conscientes de su realización o adopten unilateral o bilateralmente, formas no laborales para ocultar la figura a los ojos del observador****. Y en ese contexto, la presunción del art. 23 de la LCT tiende a prevenir o corregir situaciones de evasión de la normativa laboral, que opera incluso cuando se ha contratado utilizando figuras no laborales, si el sujeto que pretende se reconozca su calidad d trabajador, no puede ser considerado como un empresario"*[4]. (La negrita me pertenece).

En el caso de la Sra. Lofvall, resultan evidentes los presupuestos de la operatividad de la presunción del art. 23 LCT, esto es, la prestación de servicios personales como kinesióloga según convenio 122/75 en el marco de la organización empresarial ajena de SERVICIOS MÉDICO AMBULATORIOS S.A.

El Supremo Tribunal de nuestra provincia expresa: "*La sola prestación de servicios basta para que la existencia del contrato de trabajo se presuma, es decir se genera una presunción favorable para el trabajador"*[5].

Ahora, si bien es cierto que la doctrina señala que la relación de dependencia se caracteriza por la subordinación en un triple sentido: 1) técnico; 2) económico; 3) jurídico[6] (y todo ello se pondrá en evidencia más adelante), es fundamental destacar que la postura moderna de concepción laboral está dada por la inserción del trabajador en una estructura empresarial ajena.

---

[4] Primera Cámara del Trabajo de Mendoza, "TORANZO SILVANA EMILCE C/PROCESOS INDUSTRIALES SRL P/DESPIDO", 27/05/2015.

[5] Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Expte. 97.389, "BONILLA JOSÉ ALBERTO EN J 726 CHAMORRO RUFINO P. C/JOSE ALBERTO BONILLA P/ORD. S/ INC. CAS", 19/04/2010; Ver también, Suprema Corte de Justicia de Mendoza, "RODRIGUEZ PABLO DAVID EN JUICIO N 150805 RODRIGUEZ PABLO DAVID C/ ACONCAGUA EXPEDICIONES SA (INKA) P/ DESPIDO (150805) P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL", 26/05/2020.

[6] GRISOLÍA, Julio Armando, "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Ed. Depalma, Buenos Aires, 2002, p. 83/84.

Al respecto, la jurisprudencia ha sostenido: "*La teoría moderna, en contraposición a la clásica, ya no define la relación laboral en base a la triple subordinación, técnica, jurídica y económica, en que se encuentra el trabajador respecto de su empleador, sino que la nota tipificante de la relación está dada por la ajenidad del trabajador, respecto de una estructura empresaria a la cual es extraño, por no participar de las ganancias y tampoco soportar las pérdidas del negocio, limitándose a poner su fuerza laboral a disposición de la estructura, a cambio de una compensación*"[7].

En similar sentido, se ha dicho: "*Demostrada la existencia de esa organización y probado que se han prestado servicios laborales para ella en forma personal, relacionados con los fines mediatos o inmediatos que persigue la empresa, se encuentra ante un trabajador en relación de dependencia, cualquiera sea el grado de participación que tenga en esos fines y cualquiera sea la denominación que se le asigne en esa gestión*"[8].

En base a ello, es notorio que la prestación de servicios de la actora a la demandada se encontraba regida totalmente por los principios y leyes del derecho laboral, encontrándose inmersa en una estructura organizativa que le era totalmente ajena, amén de cumplir con los requisitos de la dependencia laboral y los extremos enumerados en nuestra jurisprudencia.

La prueba testimonial ofrecida en este escrito complementará el memorial de demanda para que V.E. perciba que SERVICIOS MÉDICOS AMBULATORIOS S.A. contrató a la actora en forma personal mediante una real e inobjetable relación de dependencia con las notas esenciales que al caracterizan.

---

[7] Séptima Cámara del Trabajo de Mendoza, "DIAZ, MARIA CELESTE C/ CONDORI, LIDIA MABEL Y OTS", 15/06/2017.
[8] Séptima Cámara del Trabajo de Mendoza, "DIAZ RUBEN LORENZO C/ NORAYSIS S.A. P/ DESPIDO", 15/05/2015.

A.- SUBORDINACIÓN TÉCNICA:

En primer lugar, y antes de adentrarnos de lleno en el tópico, parece prudente resaltar que "*el art. 23 de la L.C.T. crea una situación de prueba indirecta por la que se presume el contrato de trabajo a partir de la realidad de las tareas realizadas para un tercero a quien le corresponde demostrar que han sido prestadas en el marco de una relación jurídica diferente al contrato de trabajo si intenta liberarse mediante esta defensa (…)* ***El art. 23 de la L.C.T. en ningún momento requiere la acreditación de una situación de subordinación técnica, económica y/o jurídica,*** *ya que para ello dicho cuerpo normativo cuenta con el art. 22 de la L.C.T., lo que haría que el primero de dichos preceptos no tenga razón de ser si se exigiera prueba sobre la existencia de los elementos que caracterizan una relación laboral. Una correcta exégesis de dicho dispositivo - art. 23 del R.C.T.- implica que el hecho de la prestación de servicios, causa la presunción de la relación laboral, debiendo el probable empleador demostrar que la vinculación tuvo su origen en otra causa"*[9].

Ahora sí, sin perjuicio de lo dicho, respecto de la subordinación técnica, ésta "***implica la facultad del empresario de organizar en concreto las prestaciones comprometidas por el trabajador****, dando las indicaciones acerca de la forma de realizar la tarea,* ***aun cuando dichas facultades estén disminuidas o excluidas cuando para la realización del servicio se requiera una elevada formación profesional (por ejemplo: músicos, abogados, contadores, artistas, ingenieros, etc.),*** *motivo por el cual, en determinadas situaciones, si bien esta subordinación se encuentra manifiestamente disminuida debido a que el trabajador dispone de una amplia libertad para decidir la forma de abordar los problemas relativos a su incumbencia técnica, no por ello la misma desaparece por completo"*[10].

---

[9] Séptima Cámara del Trabajo de Mendoza, "PORCARIO NOELIA MABEL C. PUCCIARELLI SANDRA P P/ DESPIDO", 02/03/2015.

[10] Séptima Cámara del Trabajo de Mendoza, "PORCARIO NOELIA MABEL C. PUCCIARELLI SANDRA P P/ DESPIDO", 02/03/2015.

Atento a ello, la profesionalidad de la actividad prestada por la actora, no obsta a la existencia de la subordinación técnica, dado que la organización de las prestaciones competía en forma exclusiva a SEMA.

En este sentido, encontramos numerosos fallos que se han referido al supuesto de marras, exponiendo que "*debe considerarse de naturaleza laboral la relación existente entre el médico y la clínica demandada si aquel prestaba servicios a cambio de una remuneración en dinero, pues la circunstancia de que se trate de un profesional universitario no obsta a la aplicación de la presunción prevista por el art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo*"[11].

En consonancia, se ha expresado que: "*El hecho de que la actora, quien se desempeñaba como ecografista en la clínica demandada, no recibiera órdenes de trabajo, carece de relevancia para descalificarla como trabajadora dependiente, pues* ***la dependencia técnica en el caso de los médicos se encuentra desdibujada y puede desaparecer, sin que por ello se modifiquen los caracteres de la prestación que se realiza en el ámbito de una organización ajena para el beneficio del empleador***"[12].

Otro tanto se ha expuesto, al decir que "*la dependencia técnica puede no ser intensa, sin perjuicio de la existencia del contrato, cuando las prestaciones son muy específicas y requieren particulares conocimientos y responsabilidades profesionales, como en el caso de autos*"[13].

Finalmente, y bajo riesgo de superabundancia, parece menester resaltar un contundente fallo que aclaró la situación en los siguientes términos: "*No comparto la afirmación axiomática en cuanto a que los médicos, por ejercer una profesión liberal, no puedan ser empleados de*

---

[11] CNTrab., sala X, 04/05/2007, "Giosa, Roberto D. c. Clínica Indarte SA", LLOnline AR/JUR/2353/2007.
[12] CNTrab., sala VI, 19/04/2007, "Chaves, María E. c. Congregación Hijas de San Camilo", DT 2007 (julio), 810 - AR/JUR/1022/2007.
[13] CNTrab., sala II, 12/11/2015, "FIERRO PAULA CECILIA C/CENTRO GALLEGO DE BUENOS AIRES MUTUALIDAD CULTURA Y ACC. SOCIAL Y OTRO. S/DESPIDO."

otras personas. No lo comparto porque lo que solía llamarse profesión liberal – esto es, el ejercicio de la profesión por cuenta propia y sin relación de dependencia – es una noción decimonónica que ha perdido vigencia en los días que corren. ***Hoy es cada vez más común encontrar profesionales formados en lo que antes se llamaban las Artes Liberales, que trabajan en relación de dependencia para otras personas, en particular, corporaciones y personas jurídicas. Es esta una realidad que no podemos ignorar.***

Por otra parte, aunque también relacionado con lo dicho en el párrafo precedente, ***no podemos olvidar que la demandada es una persona jurídica y que, como tal, requiere indispensablemente del elemento humano para la realización de sus objetivos sociales****. En la especie, tales objetivos – según reza el contrato social (fs. 21) – consisten en «la prestación de servicios médicos, geriátricos y asistencia social y/o toda prestación vinculada a la rehabilitación, cuidado de la salud de las personas». Y puesto que en el mismo contrato (fs.20) ambas socias declaran ser comerciantes – de donde podemos presumir que carecen del título de médicas -, aparece como obvio que para la consecución del objeto social se requiere de la contratación de uno o más médicos; en la especie, el actor.*

Si, además, este objeto social se caracteriza por la explotación de un instituto dedicado al cuidado de la salud de personas mayores y ancianas, luego no es irracional pensar en la presencia de un médico que revise y controle el estado general de las personas internadas – se trata de una franja etaria de alto riesgo -, y sirva de nexo entre las personas alojadas en la institución y sus médicos particulares. Para eso se ha contratado al actor, para que dirija las cuestiones médicas que se presentan en las personas internadas en un geriátrico explotado por una sociedad comercial compuesta por comerciantes. En tales términos es presentado el actor ante organismos asistenciales y obras sociales; mientras que siempre queda claro que la dirección comercial y administrativa de la explotación era de la sociedad de responsabilidad limitada. De donde se concluye que ***si bien el actor tenía autonomía en lo referente a las***

***cuestiones médicas que se presentaran en la explotación, al ser sólo un engranaje de toda la estructura empresarial, en el aspecto administrativo su actividad necesariamente quedaba subordinada a las directivas del dueño del emprendimiento: la sociedad de responsabilidad limitada demandada*"[14].**

B.- SUBORDINACIÓN JURÍDICA:

En iguales términos a los expuestos anteriormente, la actora se encontraba bajo la subordinación jurídica de la accionada, poniendo a disposición su capacidad laboral en favor de quien la dirige y remunera. Esto es, la Sra. Lofvall se encontraba sometida a una organización ajena en la cual no podía decidir las tareas a realizar, dando rehabilitación, fisioterapia y demás servicios kinesiológicos a quien decidía SEMA, sin mayor grado de opinión de parte de nuestra representada.

La jurisprudencia de nuestra provincia ha dictado, en forma genérica, lo siguiente: "*consiste en que, el empleador, tiene el derecho de dirigir el trabajo y de dar órdenes al trabajador, con el consiguiente deber de éste de cumplirlas. La dependencia jurídica se traduce en el poder de dirección y fiscalización que tiene el empleador hacia su empleado en cuanto al tiempo, al modo y a la cantidad del trabajo que, a su vez, se traduce en un sometimiento personal, en cierto poder sobre la persona del trabajador y su conducta, debiéndole éste obediencia en todo lo que a la ejecución del trabajo se refiere*"[15].

Específicamente, y con absoluta contundencia, en el caso de profesionales de la salud, **la Suprema Corte de Justicia de Mendoza** ha consagrado: "***Existe subordinación jurídica, y por tanto una relación de dependencia, cuando el médico cardiólogo, prestador de servicios, se somete a la dirección ejercida por la organización, en la que no participa ni define las tareas que se le***

[14] Cámara de Apelación en lo Civil, Comercial y Laboral de Venado Tuerto, 15/10/2015, TEIXIDO SILVIO R. C. NUESTRO HOGAR SRL Y OT. S. DEMANDA LABORAL".
[15] Segunda Cámara del Trabajo de Mendoza, GUTIERREZ RIGOBERTO C/RED PATCH SRL T OTROS P/DESPIDO", 13/04/2012.

asignan, aunque ocasionalmente pueda interferirlas*. Tampoco se desvirtúa, por el hecho de la inscripción como autónomo, toda vez que en la actualidad, la dadora de trabajo tiende a evitar ser atrapada por la legislación laboral y previsional, contratando a través de la locación de servicios. En tal sentido y en punto a la aplicación del art.23 L.C.T., podemos afirmar la existencia de presunción de la relación ante la sola prestación del servicio y de la actividad. Esta presunción admite prueba en contrario, la que debe ser aportada por el demandado quien debe probar que no existe subordinación jurídica, técnica y económica, que no existe continuidad, que hay multiplicidad de demandantes del servicio*"[16].

Dado tales extremos, y conforme se expuso anteriormente, la actora se veía obligada a atender más de 50 pacientes por día, sin mayores descansos, todo lo cual venía dispuesto de la dirección del accionado y no de la propia voluntad de la Sra. Lofvall.

Sin dudas, la subordinación aparece evidente.

C.- SUBORDINACIÓN ECONÓMICA:

La subordinación económica que también caracteriza la relación entre las partes en estos autos es definida como la "*enajenación de la energía del trabajo a disposición de otro, el que se hace cargo del pago de la remuneración por la contraprestación"*[17].

Con todo lo expuesto y la prueba testimonial que se producirá en la audiencia de vista de causa es indudable que la actora colocó su fuerza de trabajo a disposición de la demandada sin participar de los resultados, y todo ello por una módica suma mensual – **inferior a la del CCT aplicable.**

Al respecto, y sin perjuicio de la abundante prueba que presentará esta parte para acreditar sus extremos, lo cierto es que tal

---

[16] Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Expte.: 72837, "FAMA, JUAN CARLOS RAMóN EN J: FAMA, JUAN CARLOS RAMóN DIMENSIóN S.A. DESPIDO - INCONSTITUCIONALIDAD – CASACION", 20/09/2002.
[17] SARDEGNA, Miguel A., "Ley de Contrato de Trabajo", Ed. Universidad, Buenos Aires, 1995, p. 78.

relación de dependencia-económica surge claramente de los importes abonados y de la propia lógica y sentido común de V.E.

Consideremos lo siguiente: Si la actora es una profesional independiente (de profesión liberal), ésta fijaría su propia retribución (cotizando el servicio) y si el demandado no aceptara tales importes, buscaría a otro profesional. **Siguiendo esa línea de pensamiento, ¿no resulta llamativo que la actora se auto-fijara una retribución sustancialmente menor a la que cobraría cualquier kinesiólogo en relación de dependencia por el CCT correspondiente? Y aún más, si la actora tuviera plena libertad para fijar sus honorarios, ¿utilizaría importes tan extraños o alejados de un posible redondeo, incluso utilizando centavos?**

Si seguimos el "uso y costumbre" de las profesiones liberales, el profesional utiliza en su gran mayoría importes "redondos" que facilitan el pago de parte del "cliente". Así las cosas, resulta totalmente ajeno a la lógica que la actora voluntariamente haya pactado sus honorarios en $32.350,62, $23.107,59 o $21.567,08 (todos valores que surgen de las órdenes de pago acompañadas y que se acreditarán fehacientemente con la prueba pericial ofrecida).

Así las cosas, los valores expuestos y abonados por la contraria, resultan un indicio claro y grave que sustenta la dependencia y subordinación económica de nuestra representada para con SEMA.

Con todo, el argumento de la demandada respecto de la autonomía de la actora hace agua por lo absurdo.

VII.- <u>DIFERENCIAS SALARIALES:</u>

Según la actividad realizada por la demandada, la labor de la actora debe encuadrarse en el CCT 122/75 de sanidad.

El ámbito de aplicación del mismo es concreto y la labor de la actora descripta anteriormente encaja perfectamente en la categoría de "profesionales kinesiólogos".

Recordemos que los convenios colectivos tienen fuerza de ley para todos aquellos que se encuentran abarcados por el ámbito de aplicación.

Expresa la jurisprudencia: "*Los convenios colectivos de trabajo, constituyen una fuente autónoma de creación de normas, que reconoce un carácter contractual primitivo, pues nace de la voluntad privada de los representantes de los trabajadores y empleadores. Pero, se particulariza por la intervención del Estado en su aprobación a través de la homologación, una vez realizados los controles de legalidad (que no se encuentre en conflicto o viole normas de naturaleza superior como la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales de rango constitucional y las normas de orden público) y de oportunidad (que no afecte el bien común). A partir de dicha conformidad estatal y posterior publicación, las convenciones adquieren el carácter normativo y obligatorio general o erga omnes. Es decir, que su eficacia y alcance se extienden más allá de las partes firmantes (arts. 4º y 5º Ley 14.250). Su aplicación será generalizada y abstracta a un determinado sector de las relaciones de trabajo subordinado*"[18].

Cuando se reclaman las diferencias salariales, el reclamo debe hacerse en forma circunstanciada (arts. 43, 108 y conc. del CPL y 156 y conc. del CPCCYT) denunciando cuánto percibió efectivamente mes a mes, no sólo cuánto debió percibir, por ello detallo las diferencias salariales reclamadas:

[18] Primera Cámara del Trabajo de Mendoza, "CASTRO ERICA ROXANA C/FUNES ROBERTO Y OTROS S/DESPIDO", 18/02/2015.

AÑO	MES	ABONADO	ESCALA SALARIAL	DIFERENCIA
2020	ENERO	$ 29.409,65	$ 41.106,40	$ 11.696,75
2020	FEBRERO	$ 29.409,65	$ 41.738,81	$ 12.329,16
2020	MARZO	$ 29.409,65	$ 41.738,81	$ 12.329,16
2020	ABRIL	$ 29.409,65	$ 41.738,81	$ 12.329,16
2020	MAYO	$ 29.409,65	$ 41.738,81	$ 12.329,16
2020	JUNIO	$ 29.409,65	$ 41.738,81	$ 12.329,16
2020	JULIO	$ 29.409,65	$ 45.738,81	$ 16.329,16
2020	AGOSTO	$ 29.409,65	$ 46.238,81	$ 16.829,16
2020	SEPTIEMBRE	$ 29.409,65	$ 46.238,81	$ 16.829,16
2020	OCTUBRE	$ 29.409,65	$ 47.738,81	$ 18.329,16
2020	NOVIEMBRE	$ 29.409,65	$ 47.738,81	$ 18.329,16
2020	DICIEMBRE	$ 29.409,65	$ 48.738,81	$ 19.329,16
2021	ENERO	$ 29.409,65	$ 51.607,06	$ 22.197,41
2021	FEBRERO	$ 29.409,65	$ 55.325,85	$ 25.916,20
2021	MARZO	$ 29.409,65	$ 59.044,60	$ 29.634,95
2021	ABRIL	$ 29.409,65	$ 66.188,21	$ 36.778,56
2021	MAYO	$ 31.272,27	$ 66.188,21	$ 34.915,94
2021	JUNIO	$ 32.350,62	$ 66.188,21	$ 33.837,59
2021	JULIO	$ 30.193,91	$ 76.116,44	$ 45.922,53
2021	AGOSTO	$ 32.350,62	$ 76.116,44	$ 43.765,82
2021	SEPTIEMBRE	$ 23.107,59	$ 86.044,67	$ 62.937,08
2021	OCTUBRE	$ 23.107,59	$ 86.044,67	$ 62.937,08
2021	NOVIEMBRE	$ 21.567,08	$ 92.663,49	$ 71.096,41
TOTAL				**$ 649.257,08**

A fin de que V.E. compruebe las diferencias salariales reclamadas, adjuntamos las escalas salariales del CCT 122/75 aplicable.

VIII.- <u>LIQUIDACIÓN:</u>

Al respecto, la jurisprudencia de nuestra provincia expresa: "…*acreditada la relación de trabajo y la falta de registración, existe una presunción de verdad respecto de los conceptos y montos denunciados por el ex empleado"*[19].

[19] Segunda Cámara de Trabajo de Mendoza, "BARRERA CÉSAR ALBERTO C/HOSTEL CAMINITO Y/O GLADYS SUSANA PERICIAS Y/O HUMBERTO ALFERES Y/O DANIEL O. MARINO S/ORDINARIO", 08/05/2012.

A continuación, se presenta el detalle de los rubros no retenibles e indemnizatorios que se reclaman en la presente demanda, los cuales han sido liquidados en base a los datos de la relación laboral expuestos, a saber:

INGRESO	16/9/2013
EGRESO	14/1/2022
ANTIGÜEDAD	9 AÑOS
M.R.N.H.	$ 92.663,49
INDEMNIZACION ART. 245 LCT	$ 833.971,41
PREAVISO	$ 185.326,98
INTEGRACIÓN MES DE DESPIDO	$ 92.663,49
SUELDO DICIEMBRE 2021	$ 92.663,49
DIFERENCIAS SALARIALES	$ 649.257,08
VACACIONES NO GOZADAS 2020	$ 40.940,60
VACACIONES NO GOZADAS 2021	$ 77.837,33
SAC 1° 2020	$ 20.869,40
SAC 2° 2020	$ 24.369,40
SAC 1° 2021	$ 33.094,10
SAC 2° 2021	$ 46.331,74
ART. 15 LEY 24013	$ 1.111.961,88
ART. 2 LEY 25323	$ 555.980,94
ART. 80 LCT	$ 277.990,47
DNU 34/16 - 886/2021 (75%)	$ 500.000
TOTAL	$ 4.543.258,31

Por lo tanto, la indemnización asciende a la suma de **PESOS CUATRO MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y TRES MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO CON 31/100 ($ 4.543.258,31.-).**

Indemnización por antigüedad art. 245 LCT:

La actora reclama antigüedad por los ocho años y más de tres meses trabajados para la demandada, siendo la mejor remuneración la suma de PESOS NOVENTA Y DOS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y TRES CON 49/100 ($ 92.663,49.-).

La Sra. Lofvall ingresó a trabajar el 16 de septiembre de 2013 y se dio por despedida el 14 de enero de 2022. Se debe aplicar la

fracción de tres meses que determina la ley, por lo que considero que la antigüedad de la actora fue de nueve años. Dada tal antigüedad, le corresponde nueve períodos de indemnización, por ello multiplicando el salario base por nueve años se obtiene la suma de PESOS OCHOCIENTOS TREINTA Y TRES MIL NOVECIENTOS SETENTA Y UNO CON 41/100 ($833.971,41.-).

Preaviso:

Atento la antigüedad que tenía la actora, el preaviso correspondiente es de dos períodos, por lo que se reclama la suma de PESOS CIENTO OCHENTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS VEINTISEIS CON 98/100 ($ 185.326,98.-).

Integración mes de despido:

Mi representada se dio por despedida el día 14 de enero de 2022 pero el sueldo de enero nunca fue abonado por lo que por este rubro se liquida la suma de PESOS NOVENTA Y DOS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y TRES CON 49/100 ($ 92.663,49.-).

Salario del mes de diciembre de 2021:

El mes de diciembre de 2021 nunca fue abonado por lo que corresponda el pago de la suma de PESOS NOVENTA Y DOS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y TRES CON 49/100 ($ 92.663,49.-).

Diferencias salariales

Las diferencias salariales ya han sido expuestas oportunamente en el acápite anterior, remitiéndonos a ello, y liquidándose la suma de PESOS SEISCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y SIETE CON 08/100 ($ 649.257,08.-).

Vacaciones no gozadas:

En relación a las vacaciones 2020 y 2021, mi mandante nunca gozó de las vacaciones que por ley le corresponden, por

lo que se debe el pago de PESOS CUARENTA MIL NOVECIENTOS CUARENTA CON 60/100 ($ 40.940,60.-) por las vacaciones no gozadas durante el 2020, y la suma de PESOS SETENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y SIETE CON 33/100 ($ 77.837,33.-) por las vacaciones no gozadas durante el 2021.

Sueldo Anual Complementario

Otro de los incumplimientos de la demandada fue el hecho que nunca abonó los rubros no retenibles a todo trabajador, incluyendo el sueldo anual complementario.

En ese sentido, se reclama la suma de PESOS VEINTE MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y NUEVE CON 40/100 ($ 20.869,40.-) correspondiente al 1° semestre del 2020; la suma de PESOS VEINTICUATRO MIL TRESCIENTOS SESENTA Y NUEVE CON 40/100 ($24.369,40.-) por el 2° semestre del 2020; la suma de PESOS TRESINTA Y TRES MIL NOVENTA Y CUATRO CON 10/100 ($ 33.094,10.-) correspondiente al 1° semestre del 2021; y la suma de PESOS CUARENTA Y SEIS MIL TRESCIENTOS TREINTA Y UNO CON 74/100 ($ 46.331,74.-) por el 2° semestre del 2021.

Indemnización art. 80 LCT:

La indemnización del art. 80 LCT tiene por finalidad obligar al empleador a poner a disposición del trabajador – cuando éste lo requiriese – a la época de la extinción de la relación laboral o "cuando medien causas razonables", las constancias documentadas y los certificados de trabajo pertinentes.

Sostiene la jurisprudencia: "*En conclusión, considero que en los casos de contratos de trabajo en negro corresponde hacer aplicación de la sanción prevista por el art. 80 LCT texto según ley 25.345, y en consecuencia condenar a la demandada que no demostró haber ingresado las liquidaciones y pagos de aportes por toda la relación laboral,*

al pago de una indemnización al trabajador igual a tres remuneraciones calculadas según la misma norma, dejando a salvo los casos excepcionales que justifiquen tal negativa"[20].

Por ello, V.E. deberá considerar este rubro procedente por la suma de PESOS DOSCIENTOS SETENTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS NOVENTA CON 47/100 ($ 277.990,47.-).

Indemnización agravada art. 15 Ley 24.013:

El art. 15 del citado cuerpo legal es procedente por la suma de PESOS UN MILLÓN CIENTO ONCE MIL NOVECIENTOS SESENTA Y UNO CON 88/100 ($ 1.111.961,88.-), ya que se prevé la duplicación de la indemnización que le corresponde como consecuencia del despido injustificado dispuesto por el empleador dentro de los dos años desde la intimación a la correcta registración o cuando el trabajador se considera despedido con justa causa vinculada a la incorrecta registración.

Indemnización art. 2 Ley 25.323:

La norma legal, en su art. 2, sanciona al empleador fehacientemente intimado por el trabajador al pago de las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la LCT, y que lo obligare a iniciar acciones judiciales tendientes a su cobro, con un incremento del 50% de sus respectivos montos.

En virtud de las circunstancias de la causa surge que la actora dio cumplimiento al emplazamiento previo – lo que se constata de los telegramas acompañados – resultando procedente el incremento indemnizatorio por la suma de PESOS QUINIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS OCHENTA CON 94/100 ($ 555.980,94.-).

[20] Segunda Cámara del Trabajo de Mendoza, "AGUIRRE CARLOS ALBERTO C/CAC S.A. (FLEXITANKS) S/DESPIDO", 12/06/2017.

IX.- <u>DOBLE INDEMNIZACIÓN</u>:

El 13 de diciembre del 2019 mediante DNU 34/2019 el gobierno nacional declaró la emergencia pública en materia ocupacional tornando medida a corte plazo que coadyuven a detener el creciente deterioro económico y a detener el agravamiento de la crisis laboral.

En este sentido, se estableció que en caso de producirse despidos sin justa causa durante el término que dure la emergencia, los trabajadores afectados tendrán derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad con la legislación vigente.

Ahora bien, de acuerdo con el decreto 886/2021 prorrogó el mentado decreto 34/2019 y dispuso que "*en el caso de despido sin causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora afectada o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir, además de la indemnización correspondiente de conformidad con la legislación aplicable, un incremento equivalente al SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75 %) del monto de la misma, desde el 1º de enero de 2022 y hasta el 28 de febrero de 2022".*

La misma norma dispuso un tope indemnizatorio de PESOS QUINIENTOS MIL ($ 500.000.-) por lo que considerando que los montos indemnizatorios correspondientes a la actora conforme fuera explicitado anteriormente, el límite es superado ampliamente, por lo que se reclama hasta el tope establecido.

Reiteramos que dicha liquidación queda sujeta a lo que en más o en menos surja de la prueba a rendirse en autos.

X- <u>DERECHO. RESERVA DE RECURSOS</u>:

Fundo el derecho que le asiste a mi mandante en lo dispuesto por los artículos 80, 123, 156, 232, 233, 245 y concordante de la LCT, Ley 25.323, Ley 24.013, CCT 122/75, DNU 34/2019 y 886/2021,

así como los principios de nuestra Constitución Nacional, doctrina y jurisprudencia ampliamente detallada.

Para el hipotético supuesto de que V.E. no hiciera lugar a la demanda mi parte hace expresa reserva de los recursos extraordinarios provinciales y nacionales, incluidos en el art. 14 de la ley 48 y de inconstitucionalidad por sentencia arbitraria, por violación de los derechos de defensa y prioridad consagrados por los arts. 16 y 17 de la C.P. y 17 y 18 de la C.N.

XI- <u>PRUEBAS</u>:

Ofrezco como pruebas las siguientes:

a) <u>Instrumentales y Documentales</u>:

1) Telegrama de fecha 31/12/2021 (N° CD064744766); **2)** Telegrama de fecha 14/01/2022 (N° CD096158467); **3)** Telegrama de fecha 30/03/2022 (N° CD064737270); **4)** Cartas documento N° CD064807024 de fecha 06/01/2022; **5)** CD154751748 de fecha 20/01/2022; **6)** CD153978621 de fecha 06/04/2022; **7)** Resumen de Órdenes de Pago del demandado a favor de la actora; **8)** Escala Salarial CCT 122/75 de fecha 22/07/2019; **9)** Escala Salarial CCT 122/75 de fecha 25/08/2020; **10)** Escala Salarial CCT 122/75 de fecha 08/04/2021; **11)** Escala Salarial CCT 122/75 de fecha 19/07/2021; **12)** Acta de Fracaso O.C.L., registro N° 15, trámite N° 46604 certificada por la Dra. Pamela Lamalfa Sendra de fecha 17 de febrero de 2022; **13)** Documental en poder de la contraria: Libro de Quejas de "SEMA Rehabilitación" donde a través del comentario de pacientes se deja constancia de que la Sra. Lofvall prestaba sus servicios en dicho local comercial. Solicito se intime a la demandada a que presente el mismo en el plazo que el tribunal señale de conformidad con lo preceptuado por el art. 177 CPCCYT.

b) <u>Pericial Contable</u>:

Designación de un **<u>PERITO CONTADOR</u>** para que analizando la documentación acompañada junto con la demanda, como así

también aquella que pudiera obrar en poder de la demandada, y teniendo presente que se trata de una relación laboral no registrada informe: **1.-** Qué tipo de actividad comercial desarrolla la demandada; **2.-** Indique si se encuentra inscripta en AFIP; **3.-** Para que informe si se encuentra obligada a llevar libros de comercio; **4.-** Si tiene una contabilidad organizada e integrada conforme arts. 320, 325, 327 y concordantes del Código Civil y Comercial y conforme art. 52 LCT; **5.-** Si las constancias contables se complementan con la restante documentación existente, conforme arts. 320, 325, 327 y concordantes del Código Civil y Comercial; **6.-** Si lleva los libros de Inventarios y Balances; **7.-** Si el sistema de contabilidad está en relación con la importancia y naturaleza del negocio; **8.-** Si se archiva en forma ordenada la documentación contable; **9.-** Si se lleva el Libro Diario o Caja día por día, y según el orden que se vayan efectuando todas las operaciones que realiza el negocio; **10.-** Si cada partida relacionada con operaciones de crédito tiene consignado quién es el acreedor o el deudor; **11.-** Si la actora se encuentra registrada, indicando fecha de ingreso y egreso; **12.-** Si existen facturas emitidas por la actora contra el demandado, número, fecha y concepto de las mismas; **13.-** Si existen órdenes de pago a favor de la actora; **14.-** Si existen transferencias bancarias realizadas en favor de la actora, fecha y montos de las mismas; **15.-** Si puede determinar las actividades prestadas por a actora conforme la documentación contable; **16.-** Si dichas actividades se encuentran comprendidas en algún convenio de trabajo específico; **17.-** Remuneraciones percibidas durante la relación laboral, en base a los hechos expuestos en la demanda, y eventualmente documentación compulsada. **18.-** Si existen constancias que se hayan abonado los salarios adeudados; **19.-** Si se le estaban haciendo las distintas retenciones y depósitos jubilatorios. **20.-** De acuerdo a los hechos relatados realice liquidación correspondiente al despido, teniendo presente el sueldo correspondiente a la actora con más las multas que correspondieren; **21.-** Cualquier otro dato de interés que sirva para el presente juicio.

c) <u>Testimonial:</u>

De las siguientes personas, quienes serán interrogadas libremente en la Audiencia de Vista de causa: **1) Aixa Ana,** DNI 34.642.324, domiciliada en Barrio Villa Michelo, manzana "C", casa N° 23, Maipú, Mendoza; **2) Pedro Carlos Carón,** DNI 8.861.461, domiciliado en Calle Dr. Montes de Oca N° 2229, Capilla del Rosario, Guaymallén, Mendoza; **3) Melisa Ríos,** DNI 37.271.890, domiciliada en Calle Necochea N° 1388, Godoy Cruz, Mendoza; **4) Norma Moretti,** DNI 6.042.738, domiciliada en Calle Montecaseros N°2020, Coquimbito, Maipú, Mendoza.

d) <u>Informativa:</u>

1.- Solicito se oficie a la **ADMINSITRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS** sita Garibaldi 18, Ciudad de Mendoza, a fin de que REMITA copia de todas las facturas emitidas por la actora desde el año 2013 al año 2021.

2.- Solicito se oficie al **BANCO HSBC**, sucursal sita en calle Gutiérrez 102, Ciudad de Mendoza a fin de que REMITA detalle de cuenta, especificando las transacciones, depósito o transferencias recibidas por la actora y provenientes del demandado.

3.- Solicito se oficie al **BANCO SUPERVIELLE**, sucursal sita en calle Colón 435, Ciudad de Mendoza, a fin de que REMITA detalle de cuenta, especificando las transacciones, depósito o transferencias recibidas por la actora y provenientes del demandado.

4.- Solicito se oficie al **BANCO SUPERVIELLE**, sucursal sita en calle 9 de julio 1257 (esquina Gutiérrez), Ciudad de Mendoza, a fin de que REMITA detalle de cuenta, especificando las transacciones, depósito o transferencias recibidas por la actora y provenientes del demandado.

5.- Solicito se oficie a la **ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD de Mendoza**, sita en 25 de mayo 1745, Ciudad de Mendoza, a fin de que INFORME la escala salarial aplicable al

período reclamado por la actora en cuanto a diferencias salariales, desde el 01/01/2020 al 14/01/2022.

6.- Subsidiariamente, para el caso de desconocimiento de la contraria respecto de las comunicaciones (telegramas y cartas documentos) detalladas en los puntos XI-A, solicito se oficie al **CORREO ARGENTINO** sito en calle San Martín 678, Ciudad de Mendoza, a fin de que REMITA los telegramas y cartas documentos indicadas en el punto referido del memorial de demanda, informando las correspondientes fechas de recepción.

XII- <u>PETITORIO</u>:

Por lo expuesto a V.E. respectivamente pido:

1- Me tenga por presentado, parte y domiciliado en el carácter invocado.

2- Tenga presente las pruebas ofrecidas para su oportunidad.

3- Tenga presente la reserva efectuada.

4.- De la demanda interpuesta corra traslado a la contraria por el término de ley.

5- Oportunamente haga lugar a la demanda instaurada en todas sus partes, con expresa imposición de costas.

Proveer de conformidad,

SERA JUSTICIA.-

María del Rosario Alzamora
Abogada
Mat. 11805

Lofuall Soledad
32.665.050
27-32665050-7

Rodrigo Mendez
Abogado UNCuyo
Mat. Prov. 9522

ANDRES CACCIALI PUGA
ABOGADO
MAT. 8697
C.S.J. Tº 126 Fº 207