

General Roca, 27 de Julio de 2026.-

-----Y VISTOS: Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "**LARA, CECILIA BELEN C/ NECCHI, PAOLA ANDREA S/ ORDINARIO**" (Expte. N° RO-00396-L-2023).-

-----Previa discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuaria, corresponde votar en primer término al Dr. Victorio Nicolás Gerometta quien dijo:

-----RESULTANDO:

1.- Que en fecha 20.04.2023 comparece Cecilia Belén LARA mediante apoderados a fin de plantear formal demanda laboral contra Paola NECCHI CUIT 20-24145498-4 con domicilio en calle Chile N° 391, por la suma de Pesos Seiscientos Noventa y Un Mil Doscientos Veinticinco con 17/100 ctavos. (\$ 691.225,17) o lo que en más o menos resulte de la prueba a producirse en el trámite, con más intereses, gastos y costas del juicio.

Relata en demanda que ingresó a trabajar para la demandada con fecha 01 de Agosto de 2017, desempeñando tareas de cuidado de personas con retiro, en el domicilio de la Sra. Necchi, sito en Calle 20 de Junio y Uspallata 3er piso dpto. 252.-

Denuncia que realizaba las tareas propias de la categoría mencionada, cuidando a la hija de la Sra. Necchi, mayormente de mañana, pero el horario era a requerimiento de la empleadora, quien modificaba los turnos a su conveniencia.-

La relación laboral transcurrió siempre de manera normal, cumpliendo el actor con su débito laboral en forma absolutamente eficiente y a total satisfacción de sus empleadores durante más de tres (3) años.-

Manifiesta que el día 12 de Septiembre de 2022 cuando la Sra. Lara se disponía a ingresar a trabajar, la Sra. Necchi, le comunica verbalmente el despido sin indicar precisión alguna, y posteriormente, la actora, recibe en su domicilio una carta documento con un despido causado.-

Es así que en el empleador en fecha 12/09/2022 remite carta documento que dice: "...Me dirijo a Ud. por intermedio de la presente a fin de notificarle que he tomado la decisión de dar por finalizado su contrato laboral por justa causa. Fundamenta esta

decisión el uso excesivo del celular y auriculares en horario de trabajo que pusieron en peligro la vida de la niña que quedaba bajo su cuidado y para la cual había sido contratada...”

En respuesta el trabajador remitió el telegrama CD067332455 que indicaba: “...Que vengo por la presente a contestar su carta documento de fecha 12/09/2022, por improcedente, falaz y maliciosa. En primer término, los extremos invocados en el despido resultan ser insuficiente en cuanto a los recaudos legales que debe contener y ser falsa e inexistente la causal invocada. La comunicación resulta ambigua y carente de reserva, no existen hechos puntuales a los efectos del despido, y la causal resulta ser falsa y no se me ha permitido tomar conocimiento de los supuestos extremo fácticos con los que cuenta para tamaña decisión a fin de poder realizar las aclaraciones necesarias, vuestro actuar vulnera severamente mi derecho de defensa tomando además ineficaz la aludida argumentación. El distracto en los términos planteados resulta falso, falto de razón, habilidad y arbitrario. A todo evento niego, la veracidad de los hechos imputados y supuestamente acaecidos, niego que haya utilizado el teléfono celular y/o auriculares, ni que haya puesto en riesgo la vida de persona alguna, siendo a todas luces una falacia, toda vez que no existió queja alguna de persona alguna, ni que haya causado perjuicio alguno a la persona que estaba a mí cuidado, sin poder efectuar mayores precisiones ante el desconocimiento de pruebas alguna existentes en su poder que no ha exhibido para un correcto ejercicio del derecho de defensa. Niego que dichos extremos sean conducentes a efectos de aplicar una sanción como la impuesta. Vuestro actuar se inscribe en un actuar persecutorio de su parte hacia mi persona, y a pesar de los continuos reclamos a vuestra parte a efectos de que registren la relación laboral de manera correcta y paguen los haberes en legal forma, atento a encontrarse incorrectamente registrado mi ingreso toda vez que el mismo fue en fecha 01/08/2017, y abonar salarios inferiores a la escala salarial de convenio colectivo y las horas extras no liquidadas y adeudadas. En consecuencia, rechazo el despido por justa causa notificado, e intimo para que en el término de 48 hs de recibida la presente abonen las indemnizaciones por antigüedad, preaviso, vacaciones 2020 y 2021, aguinaldo, horas extras adeudadas, ello bajo apercibimiento de iniciar las acciones legales correspondientes y solicitar la aplicación del incremento indemnizatorio que prevén los arts. 1 y 2 ley 25323. Acredite el pago de las retenciones y contribuciones al sistema de seguridad social y sindicato, ello bajo apercibimiento de solicitar la aplicación del artículo 132 de la ley 20744, como así también reclamar las indemnizaciones previstas

en ley 24013. Intimo igual plazo entregue certificado de y cese de servicios con fecha real de ingreso y salarios correctamente liquidados ello bajo apercibimiento de solicitar la multa del Art. 80 LCT. La presente es bajo apercibimiento de iniciar las acciones judiciales correspondientes.- A todo evento constituyo domicilio junto a mi letrado patrocinante en “Estudio Alberdi y Asoc.” calle España N° 1802 de General Roca, teléfono de contacto (0298) 154-739-030.- QUEDA UD. DEBIDAMENTE NOTIFICADO.-...”.-

Al efecto, menciona que no fue nunca, siquiera apercibida por su labor, es mas siempre fue felicitada por su trabajo, cumpliendo sus labores con creces, todo se trató de un ardid de la empleadora para ponerle fin al vínculo laboral, tal es así, que nótese, que no otorgaron el debido derecho de defensa, interrumpiendo el vínculo sin siquiera aclarar de manera cierta y precisa la razón del despido, mas que una simple línea, sin indicar día, hora, ni motivo.-

Ante estas acusaciones, las cuales configuran un accionar falaz y que no se ajusta a derecho, ya que durante 5 años la Sra. Lara trabajo con dedicación e idoneidad, no siendo objeto de sanciones disciplinarias.

Por lo que en definitiva, ante el absoluto incumplimiento en cuanto a sus respectivas obligaciones legales y el consecuente estado de total desamparo a partir de ello y en perjuicio del trabajador, no queda a ésta otra opción que acudir a esta sede judicial a fin de concretar sus legítimos derechos.-

A continuación se extiende respecto de la improcedencia de la causal de despido invocada por la demandada, practica liquidación, acompaña copia de Tres (3) recibos de sueldo; Dos (2) TCLs enviado al empleador; Dos (2) CDs enviadas por el empleador y Formulario 10 de agotamiento de instancia.

Ofrece documental en poder de la demandada, confesional y testimonial solicitando se haga lugar a la demanda con expresa imposición de costas a cargo de la demandada.

2.- Que en fecha 10.04.2024 la actora agrega como prueba documental telegrama obrero de fecha 15.09.2022.

3.- Corrido el traslado de la acción, se presenta la demandada en fecha 30.09.2024 con patrocinio letrado de las Dras. Nadia Lujan REINA y Lorena Asunción GONZÁLEZ a fin de contestar demanda incoada en su contra.-

Respecto de los hechos invocados en demanda niega en forma general y particular los hechos invocados en demanda.-

A mayor abundamiento refiere en su conteste que la Sra. LARA CECILIA comenzó a

prestar tareas para esta parte en fecha 01/08/2018, constancia de ello es el alta en AFIP que se adjunta al presente como documental, realizando una jornada que se extendía desde las 8hs a 12hs de lunes a sábados.

Durante toda la relación laboral los haberes fueron abonados en tiempo y forma, prueba de ello son los recibos de haberes debidamente firmados que se adjuntan en el acápite documental.

Las tareas que realizaba era cuidado de personas, específicamente de mi hija que al momento que transcurría la relación laboral poseía 3 años de edad.

Esta parte confiaba plenamente en el trabajo que la Sra. LARA realizaba ya que como mencioné cuidaba a una niña menor de edad, en los momentos en los cuales yo trabajaba fuera del hogar y su cuidado quedaba plenamente a cargo de ella.

La relación laboral transcurrió siempre de buena fe, y en buenas condiciones.

En agosto del año 2022 la relación laboral comenzó a debilitarse debido a que en reiteradas ocasiones mientras yo estaba trabajando, vecinos y/o personas de mi total confianza y entorno familiar concurrieron en algún momento a mi casa a llevar alguna encomienda, saludar a mi hija, entre otras circunstancias, quienes me comentaron que no había nadie o que no atendían la puerta del domicilio. Lo cual no podía ser cierto ya que la Sra. LARA no tenía autorización para salir del domicilio con mi hija. Lo cierto era que, si estaban dentro de la casa, pero Cecilia estaba con los auriculares del teléfono puestos y constantemente hablando por teléfono.

En más de una oportunidad, cuando he estado presente en la casa mientras la Sra. LARA cuidaba a mi hija yo le hablaba y la misma se encontraba con el celular y los auriculares puestos, por lo cual no contestaba mis preguntas y demás.

Ahora bien, si tiene a su cuidado a una menor y tiene los auriculares puestos con volumen de música elevado, no podría oír si la niña necesita algo. Vale aclarar, que si la Sra. LARA utiliza los aparatos electrónicos mencionados continuamente durante su jornada laboral ha puesto en peligro la vida de la menor ya que es una edad en la cual son totalmente inocentes y no miden la peligrosidad de determinados actos, desaprendidos.

Afirma que la actora había sido contratada para estar al cuidado de una menor, debito que no estaba cumpliendo ya que su propio accionar ponía en peligro la vida de la niña. Considerando esta situación, decidió tener en ese momento una conversación con la actora para comentarle que lo que estaba haciendo no estaba bien, justamente porque estaba descuidando a su hija y temía que suceda algo indeseado.

Claro está que jamás hizo caso a lo apercibido y continuó en ese obrar descuidado y peligroso.

Una mañana de septiembre del mismo año mientras la trabajadora se encontraba realizando sus actividades laborales en el domicilio indicado, ella estaba presente justamente para prestar atención a sus actitudes y realización de las tareas con o sin auriculares, cuando al observar detenidamente su obrar tomé la decisión de tener una nueva conversación con ella a fin de solicitarle una vez más que preste más atención a mi hija, es decir, que realice de mejor manera su trabajo.

Así las cosas, alrededor de las 11 hs. decidió abandonar su lugar de trabajo ya que se molestó cuando le llamó la atención.

Reprimiendo tal situación es que la actora comenzó a enviar a esta parte certificados médicos / psicológicos que se adjuntan al presente, manifestando días de licencia.

Tales días sin trabajar otorgados por licenciados en la materia específica fueron íntegramente abonados por esta parte pese a todo lo que ello significaba.

Por los motivos expuestos anteriormente es que en fecha 12/09/2022 esta parte remitió carta documento manifestando la rescisión del contrato laboral que unía a las partes con justa causa, y exclusiva culpa y responsabilidad de la aquí actora. Así como maliciosamente alega la parte contraria, la justa causa fue correctamente analizada por esta parte ya que el uso excesivo del teléfono celular y auriculares de los mismos con volumen elevado de la música y/o llamadas telefónicas, pusieron en un peligro absoluto la vida de mi hija, que como ya mencioné, con tan solo 3 años no mide las consecuencias de sus actos y que pueden poner en riesgo su vida.

Es una menor en plena etapa de crecimiento y descubrimiento de la vida, lo cual todo le genera intriga, pero repito no mide lo que puede suceder si realiza alguna actividad. Una niña que quedaba bajo su exclusivo cuidado y para lo cual había sido debidamente contratada.

Funda en derecho, acompaña copia de los intercambios telegráficos, Recibos de haberes, Tres (3) certificados médicos / psicológicos ofrece prueba testimonial, confesional e informativa y peticiona el rechazo de la demanda con costas a cargo de la actora.

3.- Que en fecha 14.11.2024 se lleva adelante la audiencia de conciliación y ante la imposibilidad de conciliar se dictó en fecha 10.02.2025 el auto de apertura a prueba.

4.- En fecha 28.10.2025 se agrega respuesta al oficio librado al Correo Argentino SA,

5.- En fecha 28.10.2025 obra acta de audiencia de vista de causa encontrándose presente

el letrado de la parte actora, no compareciendo persona alguna en representación de la demandada, prestando declaración testimonial las Sras. Luciana Itatí Chaparro, Bermedo Matamala Elsa Del Carmen y Natalia Troncoso quienes exhiben sus respectivos DNI y son interrogados libremente por las partes y el Tribunal.- A continuación, el letrado de la actora solicita que se continúen con las actuaciones hasta tanto se agregue la respuesta al Correo Oficial

6.- Que en fecha 20.05.2026 se lleva adelante audiencia de alegatos, solicitando la parte actora que se lo tenga por alegado, con lo que quedan estos autos en estado de recibir la presente sentencia integrándose el Tribunal con el Dr. Juan Huenumilla.

-----

-----CONSIDERANDO:

I.- Que corresponde en primer término y conforme lo dispuesto por el artículo 55° Inciso a) de la Ley N° 5631 pronunciarme respecto de las cuestiones que no se encuentran controvertidas en autos en virtud de la prueba producida, a saber:

1.- Que entre las partes medio un vínculo dependiente regido por la Ley 26844 que rige las tareas correspondientes al servicio domiciliario -reconocido por las partes en los intercambios epistolares, demanda y su conteste y documentación agregada por la demandad-;

2.- Que la relación laboral se hallaba registrada por la demandada con una fecha de ingreso que data del 01/08/2018 hasta el distracto en fecha 12.09.2022 bajo Categoría Asistencia y cuidado de personas jornada de trabajo Desde 12 a menos de 16 hs (surge del CAT agregado por la demandada y recibos de haberes suscriptos por la actora)

3.- Que en fecha 12.09.2022 la demandada remite CD con el siguiente texto: "Me dirijo a ud. por intermedio de la presenté a fin de notificarle que he tomado la decisión de dar por finalizado su contrato laboral por justa causa. Fundamenta esta decisión el uso excesivo del celular y auriculares en horario de trabajo que pusieron en peligro la vida de la niña que quedaba bajo su cuidado y para la cual había sido contratada. LIQUIDACIÓN FINAL Y DOCUMENTACIÓN LABORAL A SU DISPOSICIÓN EN SU DOMICILIO LABORAL.

4.- Que dicho despido fue rechazado por la actora mediante Telegrama de fecha 17.09.2022 con el siguiente texto: "Que vengo por la presente a contestar su carta documento de fecha 12/09/2022, por improcedente, falaz y maliciosa. En primer término, los extremos invocados en el despido resultan ser insuficiente en cuanto a los

recaudos legales que debe contener y ser falsa e inexistente la causal invocada. La comunicación resulta ambigua y carente de reserva, no existen hechos puntuales a los efectos del despido, y la causal resulta ser falsa y no se me ha permitido tomar conocimiento de los supuestos extremo fácticos con los que cuenta para tamaña decisión a fin de poder realizar las aclaraciones necesarias, vuestro actuar vulnera severamente mi derecho de defensa tomando además ineficaz la aludida argumentación. El distracto en los términos planteados resulta falso, falta de razón, habilidad y arbitrario. A todo evento niego, la veracidad de los hechos imputados y supuestamente acaecidos, niego que haya utilizado el celular y/o auriculares, ni que haya puesto en riesgo la vida de persona alguna, siendo a todas luces una falacia, toda vez que no existió queja alguna de persona alguna, ni que haya causado perjuicio alguno a la persona que estaba a mí cuidado, sin poder efectuar mayores precisiones ante el desconocimiento de pruebas alguna existentes en su poder que efectos no ha exhibido para un correcto ejercicio del derecho de defensa. Niego que dichos extremos sean conducentes a de aplicar una sanción como la impuesta. Vuestro actuar se inscribe en un actuar persecutorio de su parte hacia mi persona, y a pesar de los continuos reclamos a vuestra parte a efectos de que registren la relación laboral de manera correcta y paguen los haberes en legal forma, atento a encontrarse incorrectamente registrado mi ingreso toda vez que el mismo fue en fecha 01/08/2017, y abonar salarios inferiores a la escala salarial de convenio colectivo y las horas extras no liquidadas y adeudadas.- En consecuencia, rechazo el despido por justa causa notificado, e intimo para que en el término de 48 hs de recibida la presente abonen las indemnizaciones por antigüedad, preaviso, vacaciones 2020 y 2021, aguinaldo, horas extras adeudadas, ello bajo apercibimiento de iniciar las acciones legales correspondientes y solicitar la aplicación del incremento indemnizatorio que prevén los arts. 1 y 2 ley 25323. Acredite el pago de las retenciones y contribuciones al sistema de seguridad social y sindicato, ello bajo apercibimiento de solicitar la aplicación del artículo 132 de la ley 20744, como así también reclamar las indemnizaciones previstas en ley 24013. Intimo igual plazo entregue certificado de y cese de servicios con fecha real de ingreso y salarios correctamente liquidados ello bajo apercibimiento de solicitar la multa del Art. 80 LCT. La presente es bajo apercibimiento de iniciar las acciones judiciales correspondientes".-

5.- Que mediante CD de fecha 22.11.2022 la demandada ratifica el despido mediante CD con el siguiente texto: "RECHAZO por IMPROCEDENTE, FALAZ y MALICIOSO su telegrama N° CD 067332455. RATIFICO misiva N° CD 067332234



de fecha 12/09/2022. RATIFICO CAUSAL DE DESPIDO. NIEGO que Ud. haya reclamado en forma continua registren la relación laboral de manera correcta y paguen los haberes en forma legal. RATIFICO FECHA DE INGRESO 01/08/2018 según Alta por Ud. suscripta. NIEGO haberle abonado remuneración y/o salarios inferiores a la escala salarial de convenio colectivo. NIEGO adeudarle horas extras, ya que jamos trabajo hora extra alguna. NIEGO adeudarle indemnización alguna. NIEGO adeudarle indemnizaciones por antigüedad, preaviso, vacaciones, 2020 y 2021, aguinaldo, horas extras adeudadas. NIEGO que sea de aplicación el incremento indemnizatorio que prevén los arts. 1 y 2 ley 25323.

LIQUIDACIÓN FINAL Y DOCUMENTACIÓN LABORAL A SU DISPOSICIÓN EN EL DOMICILIO LABORAL, EL PRESENTE SE CURSA BAJO APERCIBIMIENTO DE CONSIGNACIÓN JUDICIAL Y/O ADMINISTRATIVA".

6.- Que al tiempo de llevarse adelante la audiencia de vista de causa declararon los testigos: a) Luciana Chaparro quien afirmo conocer a la actora porque trabajo en su casa como empleada por hora durante los años 2023 y 2024, no conoce a la demandada. b) Elsa del Carmen Bermedo Matamala es tía de la actora y tía abuela de la demandada. Sabe que la actora trabajaba para Necchi porque le contó la actora, no sabe cuando ingreso. Era niñera y empleada doméstica. c) Natalia Troncoso que afirmó conocer a la actora de la secundaria, desde el 2003, no conoce a la demandada. La actora le contó que era niñera y trabajaba en la casa de Necchi, no sabe donde era el lugar de trabajo, nunca fue. Tampoco sabe cuando comenzó a trabajar ahí.

-----

-----DEL DERECHO APLICABLE:

Que en orden a lo dispuesto por el artículo 55° Inciso b) de la Ley 5631 cabe expedirme a continuación respecto del derecho aplicable a las presentes, teniendo en cuenta que se plantean dos cuestiones controvertidas a resolver: 1) La justa causa del despido invocado por la demandada; 2) La deficiente registración de la relación laboral conforme fuera denunciado por la actora.

Sobre la primera cuestión este Tribunal ha señalado en reiterados antecedentes que: "En este sentido vale reiterar que el art. 242 LCT establece la facultad de rescindir el contrato de trabajo con justa causa, cuando la otra parte incumpla en forma grave sus deberes y obligaciones, de forma tal que configuren lo que la doctrina denomina "injuria laboral". Se trata de un agravio a los intereses del empleador dado por un



incumplimiento a sus obligaciones laborales de tal gravedad que no consienta la continuidad del vínculo. No cualquier incumplimiento amerita el despido, contando el empleador con la posibilidad de aplicar sanciones disciplinarias al trabajador, antes de recurrir al despido, de modo que éste ajuste su conducta a los deberes que le son legalmente exigibles (art.67 LCT). La ley busca de esta manera dar una oportunidad a las partes de reconducir el vínculo, teniendo en cuenta que se trata de contratos de tracto continuado con vocación de permanencia, destinados en principio a durar muchos años, ya que en principio la ley prevé que los contratos de trabajo son celebrados por tiempo indeterminado, es decir que han de perdurar hasta que el trabajador alcance la edad jubilatoria (art. LCT).

Así se ha dicho que "para erigirse en justa causa de despido, el obrar contrario a derecho debe asumir magnitud suficiente para desplazar del primer plano al principio de conservación del contrato" CNAT sala I 31-8-01 "Maciel Alejandro c. Molba S.A." (DT 2002-a77 ).

Las obligaciones del trabajador se hallan enmarcados en los deberes genéricos de los arts. 62 y 63 LCT, de comportarse con diligencia y colaboración, lealtad y fidelidad, cumpliendo las directivas y órdenes del empleador, quien goza en el contrato de la facultad de dirección y organización, así como del poder disciplinario, que son la contracara que asegura a éste la efectiva dirección y organización del establecimiento.

Existen deberes que surgen explícitos en el contrato individual, dado por reglamentos de empresa que así lo determinan, ya sea en forma escrita o que surgen de la propia naturaleza y organización del establecimiento, incluso a través de órdenes verbales, que hacen al modo de cumplimiento de la labor, además deberes genéricos del trabajador, de conducirse en todo momento de buena fe, como un buen trabajador, en forma leal y colaborativa, en el cumplimiento de las funciones encomendadas, y en resguardo de los intereses materiales y morales de la empresa.

A los fines de determinar si la conducta endilgada al trabajador constituye injuria que justifica el despido, ésta ha de ser valorada "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 las circunstancias personales en cada caso" (art. 242 2do párrafo LCT).

Es así que en el caso que nos ocupa, y analizado que fuera el texto de la comunicación rescisoria surge la ausencia de precisión y vaguedad de los incumplimientos que se le reprocha a la actora y fundamentaría la justa causa de despido, omitiendo acreditar los

hechos mencionados tanto en la misiva al igual que al tiempo de contestar la demanda, máxime cuando no produjo prueba alguna tendiente a probar los incumplimientos.

En este sentido, se debe recordar que la prueba de la causa del despido recae en quien invoca la existencia del hecho injurioso, así en caso de despido directo, el empleador debe justificar la causa, y si se trata de un despido indirecto, la carga probatoria corresponde al trabajador.

En definitiva, la empleadora no ha acreditado los hechos objetivos en los que funda la presunta pérdida de confianza, y que constituyeron la injuria que impidió la continuidad del vínculo, ajustándose a la regla del art. 242 LCT “justa causa”, resultando la actora acreedora en consecuencia de las indemnizaciones establecidas por el artículo 46° Inciso g) de la Ley 26844.

Ahora bien, con relación a la segunda cuestión a dilucidar -deficiente registración- de la prueba colectada surge la orfandad probatoria de parte de la actora con relación a los incumplimientos registrales invocados en demanda, estando a su cargo la prueba de los mismos, ello en razón de la documentación laboral agregada en autos (CAT y Recibos de Haberes).

Sobre el particular y tal como se puede deducir de los dichos de los testigos aportados por la actora, nada se ha acreditado con relación a la supuesta fecha de ingreso (01.08.2017) y menos aun las horas extras, por lo que no cabe mas que concluir que los datos esenciales de la relación laboral se corresponden con lo consignado en la documentación laboral, ello en particular para lo que respecta al calculo de la indemnización por antigüedad.

-----

-----DE LOS RUBROS POR LOS QUE PROSPERA LA DEMANDA:

En merito a lo expuesto ut-supra la demanda prosperar por los siguientes rubros:

**1.- Indemnización por Antigüedad:**

Conforme lo dispuesto por el ARTÍCULO 48: "En los casos de despido dispuesto por el empleador sin causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar a la empleada/o una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Para su calculo se contempla como base la suma de \$ 35.071,32 (MRMNyH que surge

de los recibos de haberes) x 4 sueldos conforme una antigüedad de 4 años 1 mes y 12 días = \$ 140.284

**2.- Indemnización Sustitutiva de Preaviso y SAC S/Preaviso:**

Conforme lo dispuesto por los Artículo 42. — Deber de preavisar. Plazos. El contrato de trabajo regulado por esta ley no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin aviso previo, o en su defecto, el pago de una indemnización cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador, además de la que corresponda a la empleada/o por su antigüedad en el empleo. El preaviso deberá darse con la anticipación siguiente: a) Por la empleada/o de diez (10) días; b) Por el empleador, de diez (10) días cuando la antigüedad en el servicio fuere inferior a un (1) año y de treinta (30) días cuando fuere superior y Artículo 43°. — Indemnización sustitutiva. Monto. Cuando el empleador omita el preaviso o lo otorgue de manera insuficiente deberá abonar una indemnización equivalente a la remuneración que hubiere debido abonar durante los plazos que se citan en el artículo anterior, en función de la antigüedad del personal despedido ascendiendo dicha suma a \$ 35071,32 conforme la antigüedad de la actora y SAC S/Preaviso por la suma de \$ 2922.

**3.- Integración mes de Despido y SAC S/Integración:**

Conforme lo dispuesto por el Artículo 44° Plazo. Integración del mes de despido. Los plazos a que se refiere el artículo 42 correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso. En caso de que el empleador dispusiese el despido sin preaviso y en fecha que no fuere la del último día del mes, la indemnización sustitutiva del preaviso se integrará además con una suma equivalente a los salarios que hubiere debido abonar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido corresponde hacer lugar a dicho rubro por la suma de \$ 22.211,83 y SAC S/Integración por la suma de \$ 1,850,96.

**4.- Liquidación Final:**

Atento a que la demandada no ha acreditado el pago de la liquidación final corresponde hacer lugar a la misma por los siguientes rubros: 12 días de Setiembre de 2022 \$ 12859,48, SAC Proporcional \$ 7306 y Vacaciones 2022 por la suma de \$ 19639,76.

Respecto de los rubros liquidados en demanda por deficiente registración y siendo que no se ha acreditado dicha irregularidad es que corresponde el rechazo de los mismos.

Por lo precedentemente expuesto corresponde sin más hacer lugar en su mayor extensión a la demanda interpuesta por la actora Cecilia Belén LARA contra la demandada Paola Andrea NECCHI y en consecuencia condenar a esta ultima a abonar a

la primera la suma de \$ 242.145,35 en concepto de capital con mas los intereses devengados a la fecha conforme calculadora tasa de interés BCRA según artículo 55° de la Ley 27802 aplicable al presente al 30.06.2026 por la suma de \$ 3.228.149,81, ascendiendo en consecuencia el monto total de condena a la suma de PESOS TRES MILLONES CUATROCIENTOS SETENTA MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y CUATRO CON OCHENTA Y UN CVOS \$ 3.470.294,81, ello sin perjuicio de los intereses que se continúen devengando hasta el efectivo pago.

Por ultimo y con relación a la imposición de costas y costos del juicio las mismas serán a cargo de la demandada vencida, ello en virtud de lo dispuesto por el art. 31 de la Ley N° 5631.

**Tal Mi voto.-**

El Dr. Nelson Walter Peña adhiere al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

El Dr. Juan A Huenumilla dijo que atento la coincidencia de los dos primeros votantes, se abstiene de emitir su voto, conforme lo dispuesto en el art. 55 inc. 6 de la LPA 5631. Por todo lo expuesto, LA CÁMARA PRIMERA DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD, RESUELVE por MAYORÍA:

I. Hacer lugar en su mayor extensión a la demanda interpuesta por la actora Cecilia Belén LARA contra la demandada Paola Andrea NECCHI y en consecuencia condenar a esta última a abonar a la primera en el plazo de DIEZ (10) días de notificada la presente la suma de \$ 242.145,35 en concepto de capital con mas los intereses devengados a la fecha conforme calculadora tasa de interés BCRA según artículo 55° de la Ley 27802 aplicable al presente al 30.06.2026 por la suma de \$ 3.228.149,81, ascendiendo en consecuencia el monto total de condena a la suma de PESOS TRES MILLONES CUATROCIENTOS SETENTA MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y CUATRO CON OCHENTA Y UN CVOS \$ 3.470.294,81, ello sin perjuicio de los intereses que se continúen devengando hasta el efectivo pago.

II. Con costas a cargo de la parte demandada vencida a cuyo fin se regulan los honorarios profesionales de los Dres. Fernando G. FONTAN y Juan F. ALBERDI en conjunto en su calidad de apoderados de la parte actora en la suma de \$ 1.190.924 (10 JUS + 40%) mientras que se regula en conjunto en favor de los letrados patrocinantes de la demandada Dras. Nadia Lujan REINA y Lorena Asunción GONZALEZ en la suma de \$ 850.660 (10 JUS), todo ello de conformidad con la doctrina legal del STJ definida

en los autos "AGENCIA DE RECAUDACIÓN TRIBUTARIA DE LA PROVINCIA DE RÍO NEGRO C/IDOETA OSCAR ENRIQUE S/ EJECUCIÓN FISCAL S/ CASACIÓN" (Se. 52/2019 de fecha 27/06/2019), y reiterada en "DRES. IGLESIAS DANIEL Y REZZO MARIA AMALIA" en autos: "GARCIANORBERTO ANTONIO C/ HORIZONTE COMPAÑIA ARGENTINA DE SEGUROS GENERALES S.A. S/ ACCIDENTE DE TRABAJO (L) S/ INCIDENTE" (Expte. N° RO-00827-L-2021, Se. 2/2023 de fecha 23/02/2023) ello con más el porcentaje correspondiente a aportes a Caja Forense (5% del importe regulación) cf. arts., 6, 8, 9 y 37 Ley de Aranceles). Los honorarios de los profesionales se han regulado teniéndose en cuenta la importancia de los trabajos realizados, calidad y extensión de los mismos. Asimismo, que no incluyen el porcentaje correspondiente al Impuesto al Valor Agregado, por lo que de corresponder deberán los profesionales dar cumplimiento con las disposiciones de la Resolución General AFIP N° 699/99.

III. Líbrese cédula al Banco Patagonia S.A., de acuerdo a expresas instrucciones de Presidencia, a efectos de que proceda a la apertura de una cuenta judicial a nombre de estos autos y a la orden del Tribunal, haciéndole saber que deberá dar cumplimiento con la medida en plazo de 48 hs. de notificado, informando número de cuenta y de CBU, bajo apercibimiento de aplicar la suma de \$20.000 diarios en concepto de astreintes. Notifíquese conforme lo establecido en la Disposición Nro. 02/2023 -Área de Gestión Informatización de la Gestión Judicial.

IV. Firme la presente, por OTI, practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones.

V. Regístrese, publíquese y cúmplase con Ley 869..

Dr. Victorio Nicolás GEROMETTA

Vocal

Dr. Nelson Walter PEÑA

Presidente

Dr. Juan A. HUENUMILLA

Vocal Subrogante

El instrumento que antecede ha sido firmado digitalmente en los términos y alcances de la Ley Nac. 25506 y Ley A 3997, Res. 398/05 y Ac. 12/18-STJ y se publica en el día de la fecha. Conste.

Secretaría, 27/07/2026

Ante mi: Dra. Lucía Meheuech

-Secretaria Cámara Primera