

General Roca, 25 de Febrero de 2025.

**Y VISTOS:** Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "CATALAN, PAOLA CARINA C/ MUÑECA, JULIO ELIAS S/ ORDINARIO - RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO - RECLAMO SALARIOS ADEUDADOS" ( Expte. N° RO-00696-L-2022).

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

**I). RESULTANDO:**

1. Se inician los presentes actuados con la demanda incoada por la Sra. Paola Carina Catalan contra el Sr. Julio Elias Muñeca persiguiendo la suma de \$517.451,24, en concepto de Indemnización por antigüedad, Indemnización Sustitutiva de Preaviso, Integración mes de Despido, art. 48 ley 26844, diferencias de haberes, Vacaciones no gozadas por períodos no prescriptos, SAC, Indemnización agravada art. 50 falta de registración, diferencia de haberes, con más los intereses y costas.

Relata que el día 02 de Mayo del 2018 fue contratada por el Sr. Muñeca Julio Elias, DNI. 7.297.745, como empleada doméstica, encuadrada en la categoría 4ta.; realizaba tareas de asistencia de su persona dado la edad y el estado de salud del demandado, como así también tareas de limpieza, planchado, lavado, cocinar, actividad encuadrada en la categoría de Asistencia y cuidado de (Adultas) y como Personal para tareas Generales, regulada en Ley 26844 Empleadas Domésticas. Cumpliendo una jornada de 36 horas semanales, los días Miércoles de 8 hs. a 20 hs., Sábados y Domingos, de 20 hs. a 8 hs., en forma ininterrumpida.

Agrega que fue contratada por el Sr. Muñeca recibiendo de éste expresas órdenes. La relación laboral no estaba registrada y se encontraba sin obra social.

Refiere que el día 25 de Diciembre del 2019, fue despedida verbalmente por el Sr. Muñeca, quien le manifestó en un principio que le abonaría la liquidación que le indicara su contadora. Si bien la misma fue entregada, el demandado se negó a abonar la misma.

Señala que intentó verbalmente que se le abonara su liquidación pero se vio obligada a intimar a su empleador fehacientemente por telegrama Ley. Es por ello que en fecha 14 de Enero del 2020, lo intimó por Telegrama Ley N CD038721988. Que por un error involuntario se consignó en el telegrama una fecha de despido incorrecta y es por ello que envió nuevo Telegrama Ley N° CD038719485 de fecha 21 de Enero del

2020.

Indica que recibió como contestación Carta Documento N° CD957099112 de fecha 22 de enero de 2020 donde el demandado desconoció la relación laboral entre otras negativas y dio por concluido el intercambio epistolar.

Luego de reiterados intentos de conciliar con el Sr. Muñeca, solicitó una audiencia ante la Delegación Zonal de Trabajo de General Roca, llevándose a cabo el día 16 de Septiembre del 2020, no presentándose la parte demandada debidamente notificada, tal como se acredita con escrito de presentación y acta de Audiencia ref. Expte. N°166.443-C-2020 – Catalan Paola Carina S/ Audiencia C/ Muñeca Julio Elias. Consecuentemente se procedió a requerir una audiencia de Conciliación Laboral por ante el Cimarc de la localidad de General Roca, caratulada “Catalan Paola Carina c/ Muñeca Julio Elias s/ Conciliación Laboral”, presentándose en representación del Sr. Muñeca el Dr. Nielsen, allí no se arribó a acuerdo alguno por lo que se vio obligada a instar la presente demanda.

Manifiesta que la relación laboral existió y prueba de ello es la liquidación que su contadora Islas Adriana, realizó y que se adjunta.

Agrega que el pago de los haberes mensuales percibidos no corresponden a la escala salarial correspondiente a la actividad por el cual fue contratada y desempeñada, ya que se le abonaba acorde a la Categoría Cinco Ley 26844, cuando la misma realizaba tareas de asistencia y cuidado de Personas, encuadrado en la Categoría Cuarta, sin perjuicio de realizar también tareas generales.

Dice que el horario cumplido por la misma denota claramente su labor, ya que los fines de semana laboraba de 20 hs. a 8 hs. del día siguiente, horario nocturno, sin perjuicio que los días miércoles cumplía una carga horaria de 8 hs. a 20 hs. Expresa que la carga horaria era de 12 hs. diarias siendo un total de 36 semanales, lo que corresponde el pago del 100% del salario mensual acorde a la escala salarial de la actividad desempeñada categorizada como Cuarta de la Ley de Empleadas de Casas Particulares (domesticas) 26844. Que el salario debe ser proporcional a la carga horaria cumplida en forma normal y habitual, y para el caso que nos ocupa son 12 diarias, es decir 36 horas semanales, indistintamente de las horas extras que son calculadas en otro rubro. Si se trabaja más de 32 horas semanales, se toma el sueldo mensual completo (él de 48 horas); según lo establece la ley de Contrato de Trabajo, en su art. 92 ter, aplicable según lo indicado en el artículo 72 inc a) de la Ley 26.844. Asimismo debe aplicarse el adicional por zona Desfavorable, calculada en un 25%. Y dado que su

jornada laboral era de 36 horas semanales, repartida en tres días, de los cuales dos días de ellos era en horario nocturno de 20 hs. a 8 hs. del día siguiente, debe adicionársele un equivalente del 13,33%, toda vez que cada hora nocturna (de 21 hs. a 6 hs.) se calcula con 8 minutos menos que cada hora normal. Por lo tanto una hora nocturna equivale a 13,33 % más que una hora normal. Cabe aclarar que asimismo se debe considerar las 4 horas extras realizadas los días Miércoles que deben ser abonadas al 50% como hora extra y las horas cumplidas los días Sábados y Domingos de 20 hs. a 8 hs. como horas extras al 100%, que se cumplían en forma habitual. Es por ello que en el cómputo del salario como normal, y habitual que cumplía deben ser incluidas como un haber mensual. Por lo que calculadas sobre el salario correspondiente a la escala salarial de Empleadas Domésticas categoría cuarta, por las actividades que desempeñaba mencionadas ut supra, del mes de Enero del 2020, es de \$ 38.881,13, monto base considerado para la realización de la liquidación.

Considera procedente el reclamo por antigüedad, fundamentando dicho rubro y estableciendo el mismo en dos años calculado desde el 2 de Mayo del 2018 hasta la configuración del despido 22 de Enero del 2020 y determinando la suma de \$77.762,26. Asimismo reclama preaviso, integración mes de despido, SAC, Vacaciones, diferencia de haberes según escala salarial y horas extras.

Invoca la indemnización agravada del art. 50 por falta de registración o defectuosa según ley 26.844 y la doble indemnización para los casos de despido sin justa causa establecida por Decreto 34/2019.

Practica liquidación, solicita se intime a la demandada a la entrega del certificado de trabajo desde fecha real de ingreso hasta que fue despedida, que prevé el art. 80 de la LCT y el Certificado de Servicio y Certificación de actividad.

Ofrece prueba, funda en derecho y solicita se haga lugar a la acción entablada en todas sus partes, con costas a la demandada.

2. En fecha 21 de Octubre de 2022 se tiene por iniciada la acción contra Muñeca Julio Elias y se otorgó traslado de la misma por el plazo de diez días.

En fecha 18 de noviembre de 2022 se presenta el Sr. Julio Elias Muñeca a través de su apoderado y procede a contestar demanda, solicitando el rechazo de la pretensión de la actora en todas sus partes.

Procede a negar todos y cada uno de los hechos expuesto en la demanda que no sean materia de expreso reconocimiento de su parte. En particular negó: que trabajara como empleada doméstica encuadrada en la categoría 4ta; que realizara tareas de

asistencia al demandado por su edad y estado de salud; que haya realizado tareas que estén encuadradas en la categoría de Asistencia y cuidado de (Adulto) y como personal para tareas generales; que haya realizado tareas que estén reguladas en la ley 26844; que cumpliera una jornada de 36 horas semanales; que fuera contratada por el demandado Muñeca y que recibiera órdenes expresas de este; que fuera despedida en forma verbal por el demandado Muñeca.

Plantea la prescripción de todas las diferencias de haberes desde Mayo 2018 a Enero del 2020 según art. 256 y 257 de la Ley de Contrato de Trabajo LCT y artículo 2541 del Código Civil.

Afirma que en primer lugar el despido verbal carece de validez principalmente por su inexistencia, en segundo lugar no existe notificación fehaciente ni prueba alguna en su reclamo en la cual haya hecho efectivo el apercibimiento y notificación del despido indirecto, como consecuencia de ello el acto jurídico que ponga fin a la supuesta relación laboral que invoca resultan improcedentes y también todos y cada uno de los derechos e indemnizaciones que reclama.

Funda en derecho, ofrece prueba y solicita se rechace la demanda con costas.

**3.** En fecha 25 de noviembre de 2022 se tiene por contestada la demanda por parte del Sr. Julio Elias Muñeca y por ofrecida la prueba. De la excepción de prescripción se otorgó traslado al actor.

En fecha 06 de diciembre de 2022 se presenta la actora y contesta el traslado conferido como consecuencia de la contestación de la demanda, rechazando en todos sus términos la misma por carecer de veracidad y sustento jurídico, ratificando en todos sus términos la demanda incoada en su contra. Respecto a la prescripción refiere que si bien en telegrama inicial no fue intimado al pago de la diferencia de haberes, si a posteriori al iniciar el reclamo administrativo por ante la Delegación Zonal de Trabajo Gral Roca, en fecha 24 de Julio del 2020, se lo intimó al pago de la misma. Como asimismo cuando el demandado fue instado la audiencia de Conciliación laboral, en legajo 00113-CL-21, en el detalle de los rubros también se encuentra descripto la diferencia de haberes. Por lo que si computamos desde el momento que se instó el reclamo administrativo, que tiene efecto intimatorio, se puede observar que dichos rubros, no se encuentran prescriptos dada la interrupción formulada, siendo procedente el reclamo de los mismos, en los términos del art. 256 y 257 del Ley de Contrato de Trabajo.

En fecha 28 de diciembre de 2022 se tiene por contestado el traslado por parte de

la actora. Al tratarse de una excepción de previo y especial pronunciamiento, pasaron los autos al acuerdo a los fines de resolver.

En fecha 19 de abril de 2023 se dictó interlocutorio a los fines de resolver la excepción de prescripción planteada por el demandado respecto de las diferencias salariales reclamadas por la actora del periodo mayo 2018 a enero 2020, según art. 256 y 257 de la Ley de Contrato de Trabajo LCT y artículo 2541 del Código Civil. Allí se hizo lugar a la excepción de prescripción por los conceptos de diferencia salarial de mayo y junio del año 2018, y se rechazó por el resto de los periodos, comprendidos de enero julio de 2018 inclusive a enero del año 2020 inclusive.

Obra acta de audiencia de conciliación de fecha 15 de junio de 2023 donde consta que se mantuvo comunicación con los letrados apoderados de las partes, por la actora, la Dra. Carina Andrea Tesán, en carácter de apoderada, y por la demandada, el Dr. Carlos Horacio Nielsen en calidad de Apoderado. En dicho acto manifestaron la imposibilidad de conciliar.

En fecha 08 de agosto de 2023 se procede a proveer la prueba de las partes.

En fecha 30 de noviembre de 2023 se agrega respuesta de AFIP donde remite la información que surge en base a las consultas realizadas a su sistema registral, respecto del Sra CATALAN, Paola Carina CUIL 27- 2230491-4, y del Sr. MUÑECA, Julio Elias CUIT 23-07297745-9, quien no registró alta como empleador. Se adjuntó pantallas obtenidas de los sistemas consultados.

En fecha 04 de diciembre de 2023 se agrega respuesta del Correo Argentino donde informó que los telegramas remitidos resultan ser auténticos en todas sus partes y contenido.

En fecha 11 de Abril de 2024 se agrega contestación de la Secretaría de Trabajo, Delegación Gral. Roca. Allí adjunto el Expte. N°166.443-C-2020- Catalan Paola Carina S/ Audiencia C/ Muñeca Julio Elias.

En fecha 15 de abril de 2024 se procede a proveer la prueba restante de producir que requiere intermediación. Asimismo se fija fecha de audiencia de vista de causa.

Obra acta de audiencia de vista de causa de fecha 24 de noviembre de 2024, donde consta que compareció la Dra. Carina Andrea Tesán en calidad de letrada apoderada de la actora Sra. Paola Carina Catalán -presente en el acto- y el Dr. Carlos Horacio Nielsen, en calidad de letrado apoderado del demandado Sr. Julio Elias Muñeca. Allí prestaron declaración testimonial las Sras. Gabriela Alejandra Zapata y Elizabeth Macarena Ferreira. Acto seguido, ambas partes desistieron de la prueba

confesional y manifestaron estar en tratativas de acuerdo, por lo que solicitaron un cuarto intermedio.

En fecha 17 de diciembre de 2024 se presentó el demandado y manifestó la imposibilidad de arribar a un acuerdo con la actora y solicitó se clausure el periodo probatorio, desistiendo de los alegatos y que pasen las actuaciones a dictar sentencia.

En fecha 20 de diciembre del año 2024 pasaron los autos al acuerdo para dictar sentencia definitiva.

**II). CONSIDERANDO:** Corresponde a continuación fijar los hechos que considero acreditados, apreciando en conciencia las pruebas producidas, conforme lo establece el art. 55 inc.1° de la Ley 5631, los que a mi juicio son los siguientes:

1. Que la Sra. Paola Carina Catalán ingresó a trabajar para el Sr. Julio Elias Muñeca en el año 2018, prestando servicios como asistente y cuidadora del demandado. La relación laboral no se encontraba registrada. Hecho que surge de las testimoniales y del informe de AFIP agregado en fecha 30 de noviembre de 2023.

2. Que la jornada laboral era los días Miércoles de 8 hs. a 20 hs., Sábados y Domingos, de 20 hs. a 8 hs Cumpliendo 36 horas semanales. Hecho que surge de los testimonios brindados en la audiencia de vista de causa.

3. Que en fecha 25 de diciembre de 2019 el Sr. Julio Elias Muñeca despidió verbalmente a la Sra. Paola Carina Catalan. Hecho que se acredita con las testimoniales aportadas en la audiencia de vista de causa.

4. Del intercambio epistolar: Que en fecha 14 de Enero del 2020 la actora remitió Telegrama Ley N° CD038721988, en la cual intimó a su empleador a que aclare su situación laboral bajo apercibimiento de considerarse despedida. La misiva se envió en los siguientes términos: *"Habiéndome sido contratada en fecha 02-05-2018 por Ud como empleada doméstica y de asistencia personal de acompañamiento de su persona, laborando 36 horas semanales, miércoles, Sábado y Domingo, en forma ininterrumpida (Miércoles de 8 hs. a 20 hs. y Sábado y Domingo de 20 hs. a 8 hs.) y debido a que el día 25 de diciembre del 2018 Ud. me despidió verbalmente sin motivo alguno, lo íntimo en el perentorio e improrrogable termino de 48 hs. me diga si me va a seguir dando trabajo o no, bajo apercibimiento de considerarme despedida e injuriada bajo su exclusiva responsabilidad. Asimismo, intimole a Ud. en el término de ley, 30 días registre la relación laboral desde fecha real de ingreso 02/05/2018, con la categoría correspondiente según Régimen Especial de Empleada Doméstica N° 26844 y escala salarial aplicable en función a la actividad desempeñada, bajo apercibimiento de*

*iniciar acciones judiciales correspondientes y denuncia ante los organismos previsionales".*

Que luego por un error en la fecha de despido remitió nuevo Telegrama Ley N° CD038719485 de fecha 21 de Enero del 2020 que textualmente dice: *"Por el presente aclaro que el despido verbal configurado por Ud.. fue en fecha 25 de Diciembre del 2019 y no el 25/12/2018, RATIFICANDO EN TODOS SUS TÉRMINOS MISIVA ANTERIOR..."*.

Que el demandado contestó por medió de CD N°957099112 de fecha 22 de enero de 2020 en los siguientes términos: *"Rechazo su telegrama Nro. 038721988 por improcedente, falso, temerario y malicioso. Su reclamo resulta improcedente y malicioso toda vez que no ha existido ni existe entre Ud. y mi persona relación laboral alguna. Desconozco supuesta relación laboral invocada y falsamente aducida por Ud. en todos sus términos. Niego que se le negaran tareas a que nunca prestó servicios laborales a mi favor. Niego estar obligado a aclarar una relación laboral inexistente. Niego que haya laborado en relación de dependencia del suscripto desde el día 02-05-2018 y que Ud. haya efectuado tareas de servicio doméstico y de asistencia personal de acompañamiento. Niego que haya laborado 36 horas semanales, miércoles, sábados y Domingos de 20 a 8 horas. Niego que el día 25 de diciembre del 2018 la haya despedido verbalmente sin motivo. Absténgase de eventuales reclamos carentes de todo sustento fáctico y jurídico. Hago reserva de iniciar las acciones legales que correspondan en defensa de mis derechos por los daños y perjuicios que su accionar pudiera ocasionar. Hago constar que mi silencio a futuras y eventuales misivas dirigidas a mi parte no importarán bajo ningún concepto el reconocimiento de presunto interés o derecho algún alegado por Ud. Doy por concluido el intercambio epistolar..."*.

Hecho reconocido por el demandado al remitir carta documento y que se acredita con la informativa del Correo Argentino agregada en fecha 04 de diciembre de 2023.

**5.** Que la Sra. Paola Carina Catalán solicitó audiencia de conciliación ante la Secretaria de Trabajo, Delegación Gral. Roca, bajo Expte. N°166.443-C-2020- Catalan Paola Carina S/ Audiencia C/ Muñeca Julio Elias. Hecho que surge de la respuesta de la Secretaria de Trabajo y que se agrego el 11 de abril de 2024.

**6.** Que en fecha 20 de noviembre de 2024 se realizó audiencia de vista de causa donde se recibieron las testimoniales. En primer término lo hizo la Sra. Gabriela Alejandra Zapata quien manifestó: *"...Conoce a la actora del trabajo, era empleada de Muñeca. Trabaja desde el 2016 hasta la actualidad. Es cuidadora en su domicilio ya*

*que el Sr. Muñeca tiene 92 años. Trabaja de lunes a lunes sin franco de 20 hs a 8 hs.. De día lo cuida otra empleada (Elizabeth Ferreira). Catalan trabajo con Muñeca en el 2018, en marzo más o menos, hasta diciembre de 2019. Trabajaba de día, primero de franquera y luego para cubrir vacaciones. La actora era franquera. Las horas siempre era 12, el Sr. Muñeca permanece acostado. A la actora la despidió después de navidad y antes de año nuevo. Yo estaba presente cuando la despidió verbalmente. Ella esta registrada, no recuerda si la actora lo estaba...". Luego prestó declaración testimonial la Sra. Elizabeth Ferreira, quien relató: "...Es empleada de Muñeca y amiga de la actora. Trabaja desde octubre de 2015 y sigue trabajando. Cumple horario de lunes a domingo de 08 a 20hs, franco los miércoles. A la noche ingresa Gabriela Zapata. El Sr. Muñeca esta en cama desde el año pasado, se quebró la cadera hace más o menos un año. Tuvo un ACV, después se recuperó. Catalán trabajó ahí, de franquera, más o menos de marzo de 2018 al 2019, cuando la despidió. Gabriela tenía franco sábado y domingo, ella tenía los miércoles (la actora trabajaba tres veces por semana). También cubrió vacaciones. Catalán no estaba registrada. El Sr. Muñeca tiene una contadora pero el que paga es Muñeca. El Sr. Muñeca no se sentía cómodo con Catalán por eso le dijo que no fuera más. Le pagaron los días trabajados y una liquidación final, creo que sac proporcional. Yo estaba ese día y lo ayudé a contar la plata. El Sr Muñeca no le quiso cancelar todo, la contadora le envió la liquidación pero no quiso pagarle todo lo que decía la liquidación..."*

**III).** Corresponde a continuación expedirnos sobre el derecho aplicable a fin de resolver este litigio (art. 55 inc 2 Ley 5631).

**1.** De acuerdo a los hechos relatados en las testimoniales, desarrollados en el punto 6 de los considerandos, es que tengo por indubitado que la actora prestó tareas en relación de dependencia para el demandado, desempeñándose en el cuidado y asistencia del Sr. Julio Elias Muñeca, quien requería de los servicios de la Sra. Paola Carina Catalan y de otras personas (las testigos) por tratarse de una persona mayor con movilidad reducida.

Las testigos, las cuales continuaban a la fecha de la audiencia de vista de causa prestando servicios para el demandado (no es un detalle menor respecto a la veracidad de sus dichos), fueron contundentes y coincidentes en que la actora prestó servicios para el demandado, asimismo respecto a los días y horarios en que los realizaba.

Respecto al inicio de la relación laboral, las testimoniales señalaron que comenzó aproximadamente en marzo de 2018 y que la Sra Catalan no se encontraba registrada.

En este caso estaré a la fecha denunciada por la actora en su demanda, el 02 de mayo de 2018.

También quedó probado el despido, el cual según los dichos de las testigos fue realizado verbalmente, el 25 de diciembre de 2019. Coincidiendo con lo relatado por la actora en su demanda. En ese sentido, considero como fecha de extinción de la relación laboral a los fines de la liquidación, el 25 de diciembre de 2019. Sin perjuicio de que la accionante intimó por telegrama a que se le aclare su situación laboral, la cual el demandado desconoció por carta documento, tal lo descripto en el punto 4 de los considerandos.

Aunado a lo ya señalado, la existencia de liquidación realizada por la contadora del Sr. Muñeca, corroborado por la testigo, la Sra Elizabeth Ferreira, quien dijo en la audiencia: "*...El Sr Muñeca no le quiso cancelar todo, la contadora le envió la liquidación pero no quiso pagarle todo lo que decía la liquidación...*", no solo prueba la relación laboral sino también la extinción de la misma.

Lo cierto es que la trabajadora se encuentra habilitada para rescindir el contrato, considerando el mismo extinguido, tal como lo señala el art. 46 inc. g) de la Ley 26.844 "*Por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o sin justificación*".

En el caso, conforme se tuvo por acreditado al punto II.4 de los Considerando, la actora en fecha 14 y 21 de enero de 2020 intimó a la empleadora a que aclare su situación laboral, así como la correcta registración de la relación laboral. Así es que la respuesta de la empleadora a la intimación cursada fue negar el vínculo laboral, cuestión que en el presente proceso quedó probado que existió.

En estas condiciones los incumplimientos de las obligaciones patronales endilgadas por la actora a su empleador se han acreditado, y resultan de la entidad suficiente para configurar la injuria laboral definida por el art. 46 inc. h de la Ley 26.844 y en consecuencia habilita los rubros preaviso e indemnización por antigüedad, según lo establecido por los arts. 42, 43, 44, 46 inc. h, 48 y 49 de la Ley 26.844.

## **2. Categorización. horas extras y Nocturnas diferencia de haberes.**

Tal como señale en el punto II.1 de los considerandos, tengo por acreditado que la Sra. Paola Carina Catalan prestaba servicios como asistente y cuidadora del Sr. Julio Elias Muñeca. De los testimonios surge claramente que el demandado necesitaba asistencia. Es así que la Sra. Gabriela Alejandra Zapata dijo "*Es cuidadora en su domicilio ya que el Sr. Muñeca tiene 92 años...el Sr. Muñeca permanece acostado...*". Asimismo la Sra. Elizabeth Ferreira afirmó que "*...El Sr. Muñeca esta en*

*cama desde el año pasado, se quebró la cadera hace más o menos un año. Tuvo un ACV, después se recupero...". De esta manera coincido con la actora que la categoría por la cual debería haber sido registrada, era la cuarta del convenio de empleadas de casa particulares. Es así que a los fines de realizar la liquidación de diferencia de haberes se tendrá en cuenta dicha categoría de acuerdo a la escala salarial del sector y la zona desfavorable.*

También procede el cálculo de las horas nocturnas, conforme el art. 72 inc. b de la Ley 26.844 y el art. 196 de la LCT que remite a la Ley 11.544.

No ocurre lo mismo con las horas extras, ya que la prestación de servicios no excede la jornada de 48 hs, sin perjuicio de que además cuenta con días de descanso. Amen de lo antes dicho, es acertado lo que afirma Ackerman en su ley de contrato de trabajo comentada, allí citaba a Pirolo y Murray que decían *"que debe aclararse una equivocada creencia de que el trabajo en días o en horas que corresponden a los periodos de descanso obligatorio deben ser considerado tiempo extra de labor y que, como tal, debe ser retribuido con los recargos estudiados para los excesos a la jornada de trabajo. Explican acertadamente los autores que el error proviene de confundir la actuación de ambos institutos, por que una cosa es la violación de los límites legales fijados para la jornada de trabajo y otra distinta es la afectación del descanso obligatorio, se hayan sobrepasado (o no ) aquellos límites. En igual sentido señala Etala, con cita a Montero, que la remuneración que debe percibir el trabajador que cumpla tareas en el transcurso del descanso hebdomadario debe ser similar, en principio, a la habitual, pues existiendo una excepción que justifica el trabajo en tales días, la prestación se convierte en cumplimiento normal del contrato, no resultando procedente ningún recargo, a menos que exista una norma convencional o individual que así lo dispusiera".*

Para realizar el cálculo de lo que se le debe abonar a la actora, se liquidará de acuerdo al importe establecido para la modalidad retributiva mensual, en forma proporcional a la cantidad de horas efectivamente trabajadas (36 horas semanales multiplicado por 4 semanas=144). Ello de acuerdo a lo establecido por la Resolución 01/2020 de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares y de acuerdo al criterio sentado por el STJ, de los arts. 92 y 98 de la LCT en los autos "Bustos Emiliana c/Tres Ases S.A. S/Ordinario s/ Inaplicabilidad de Ley" (Expte. N° 27555/14-STJ; sentencia del 08-08-2017), sosteniendo: *"... Así, el art. 92 ter comprenderá los*

*casos de los trabajadores que se hubieren obligado a prestar servicios en un tiempo inferior a los 2/3 de la jornada habitual de la actividad y la jornada reducida por contrato individual del art. 198 LCT engloba a aquellos cuya prestación de servicios fuese igual o superior a las 2/3 de la jornada habitual de la actividad pero inferior a la jornada máxima legal o convencional. Para los primeros, alcanzados por el art. 92 ter, si se les exigiese una jornada superior al límite allí determinado, el empleador deberá abonar el salario correspondiente al trabajador de jornada completa, sanción establecida para castigar el uso fraudulento de la figura excepcional del contrato a tiempo parcial. Sin embargo, para los trabajadores que pactaron desde el inicio una jornada superior a los 2/3 pero inferior a la máxima legal o convencional, la respuesta al interrogante sobre qué salario corresponde abonarles no puede ser la del 92 ter inc. 1, que prevé una situación diferente, sino el pago del proporcional de la remuneración del trabajador de jornada completa de acuerdo a las horas trabajadas. Esta es la solución que encuentro más justa: que la retribución encuentre su correlato en el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, conforme a la definición de jornada de trabajo del art. 197 LCT...”*

También en el fallo se resalta que “..En la plataforma fáctica del presente caso, en el que no se ha acredita una actuación fraudulenta del empleador ni un vicio en la voluntad del trabajador, debe tenerse por plenamente válida a todos sus efectos la estipulación de la jornada reducida acordada por las partes. Caso contrario, se generaría -además de apuntada desproporción entre la jornada de trabajo y la remuneración- una situación de desigualdad si se pagase el mismo salario a un dependiente que trabaja 34 hs semanales que a los que laboral 48 hs semanales. Esta inequidad ha sido resaltada por Juan José Etala (h) en su artículo “La jornada de trabajo” (Publicado en DT2015 -diciembre-, 2505 Cita Online: AR/DOC/3785/2015) quién sostiene que existe una injusticia intrínseca si se obliga al empleador a abonar la misma remuneración a quien trabaja más de las dos terceras partes de la jornada que al que trabaja la jornada de 48 horas semanales, que se violenta el art. 14 bis de la

*Constitución nacional ya que no existe igual tarea por igual remuneración y que se colisiona también con el art. 197 de la LCT que establece que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador. Finalmente, entiendo que esta interpretación armónica de las normas resulta en la solución mas favorable al trabajador, ya que le permite por estipulación particular en su contrato individual contar con una opción más de jornada laboral (además de la modalidad de contrato a tiempo parcial y de la jornada completa) que sea igual o superior a dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad, con la percepción del salario proporcional a su tiempo convenido de trabajo...”.*

En consecuencia, no corresponde el reajuste de haberes reclamados por el pago de una jornada completa por cuanto no se demostró el fraude invocado, acreditada una jornada habitual de 36 horas semanales de labor.

En efecto, la solución que brinda el art. 92 LCT y la interpretación que efectúa el STJ de la norma es que el cómputo y liquidación de jornada completa viene a aplicar cuando el exceso de las los 2/3 partes de la jornada legal se utiliza de forma fraudulenta, intentando la norma bajo análisis sancionar dichas prácticas a fin de contenerlas o desmotivarlas; situación que entiendo no se presenta en el caso de autos.

Se aplicará el adicional por zona desfavorable, el cual es equivalente a un 25% sobre los salarios establecidos de acuerdo a lo señalado ut supra.

Tal lo antes dicho, a los haberes también se le deben calcular los adicionales por horario nocturno. Es decir 8 minutos por cada una de las 12 horas nocturna de 21 hs a 06:00 hs los sábados y domingos (6 por cada día), lo cual arroja 1 hora con 36 minutos por semana y 6,4 hs. por mes, a excepción del mes de diciembre.

A continuación se adjunta la planilla de cálculo con los datos antes explicitados:

Mes/Año	horas a liquidar			Haber mensual	Zona desf.	Sub total	Haber prop.
	hs trabajadas	adicional x trabajo noct.	Total hs				
Julio-2018	144	6,4	150,4	11006	2751,5	13757,5	10776,7083
Agosto-2018	144	6,4	150,4	11006	2751,5	13757,5	10776,708333333333
Sept.-2018	144	6,4	150,4	11497	2874,25	14371,25	11257,47
Octub-2018	144	6,4	150,4	11497	2874,25	14371,25	11257,47
Nov.-2018	144	6,4	150,4	11497	2874,25	14371,25	11257,47
Dic.-2018	144	6,4	150,4	11988,5	2997,12	14985,62	11738,73
Enero-2019	144	6,4	150,4	11988,5	2997,12	14985,62	11738,73

Febrero-2019	144	6,4	150,4	11988,5	2997,12	14985,62	11738,73
Marzo-2019	144	6,4	150,4	12283,5	3070,87	15354,37	12027,89
Abril-2019	144	6,4	150,4	14126	3531,5	17657,5	13831,7
Mayo-2019	144	6,4	150,4	14126	3531,5	17657,5	13831,7
Junio-2019	144	6,4	150,4	15539	3884,75	19423,75	15215,27
Julio-2019	144	6,4	150,4	15539	3884,75	19423,75	15215,27
Agost.-2019	144	6,4	150,4	16591,5	4147,87	20739,37	16245,83
Sept.-2019	144	6,4	150,4	16591,5	4147,87	20739,37	16245,83
Octub.-2019	144	6,4	150,4	16591,5	4147,87	20739,37	16245,83
Nov.-2019	144	6,4	150,4	18364	4591	22955	17981,41
Dic.-2019	120	4,08	124,08	18364	4591	22955	14834,66

Se procede a analizar si existe diferencia de haberes, todo ello de acuerdo a la liquidación que precede y a lo reconocido por la actora como percibido en la liquidación que adjunto en la demanda.

Mes/año	Devengado	Percibido	Diferencia	Intereses	Total
Julio-2018	10776,70833	24800	0	0	0
Agosto-2018	10776,7083	24800	0	0	0
Sept.-2018	11257,47	26040	0	0	0
Octub.-2018	11257,47	26040	0	0	0
Nov.-2018	11257,47	26040	0	0	0
Dic.-2018	11738,73	27125	0	0	0
Enero-2019	11738,73	27125	0	0	0
Febrero-2019	11738,73	27125	0	0	0
Marzo-2019	12027,89	31930	0	0	0
Abril-2019	13831,7	31930	0	0	0
Mayo-2019	13831,7	31930	0	0	0
Junio-2019	15215,27	35185	0	0	0
Julio-2019	15215,27	35185	0	0	0
Agost.-2019	16245,83	35185	0	0	0
Sept.-2019	16245,83	35185	0	0	0
Octub.-2019	16245,83	35185	0	0	0
Nov.-2019	17981,41	41540	0	0	0
Dic.-2019	14834,66	0	14834,66	66032,37	80867,03

Se observa que de los haberes devengados de acuerdo a la escala salarial y de acuerdo a los parámetros ya explicados, no existe diferencia en la mayoría de los meses

respecto a los salarios percibidos, reconocidos por la actora en su libelo de inicio. Salvo el mes de diciembre, del cual no surge que se haya abonado y la parte demandada no arrió prueba tendiente a corroborar el efectivo pago del mismo, es por ello que es el único periodo que procede.

### **3. Procedencia de los rubros derivados del despido.**

Tratándose de un despido sin causa deberá abonársele a la actora la indemnización por antigüedad para lo cual deberá estarse a lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley 26.844, debiendo computarse 2 años, en virtud de la fecha de ingreso acreditada al 02/05/2018 y la configuración del distracto el 25/12/2019, considerando como MRNyH devengada, el salario correspondiente al mes de Noviembre de 2019 por la suma de \$17981,41, el cual se corresponde con la Escala Salarial Vigente y de acuerdo a lo parámetros que se desarrollan en el punto 2, por lo que dicho rubro asciende a la suma de **\$35.962,82**. Asimismo el preaviso corresponde 1 mes (\$17981,41), atento a la antigüedad señalada, el cual debe ser abonado según el criterio de normalidad próxima, a los valores salariales correspondientes a la fecha en que el mismo debió ser otorgado.

También prosperará los rubros correspondientes a integración del mes despido, atento a que el distracto opero el 25 de diciembre de 2019 según el art. 44 de la Ley 26844. En este rubro se debe tener en cuenta que la hs normales en las cuales prestaba servicios eran de 150,4 hs. En diciembre hasta el despido laboro 124,08 hs. Por lo que para integrar las horas de su jornada mensual habitual faltaban 26,35 hs. Sobre esta es que se realizará el cálculo de la integración del mes de despido. El monto asciende a \$3.146,74.

También procede las vacaciones y el SAC.

Duplicación DNU 34/19: El mismo establece la duplicidad de la indemnización por despido, siendo el objetivo buscado mediante dicha norma, dar especial protección a las fuentes laborales en épocas especiales de emergencia, ponderando una situación de mayor gravedad y desamparo cual es el desempleo. Corresponde su aplicación, en razón de haber operado el despido en el periodo de vigencia de dicha norma (despido 25/12/2019) (vigente desde el 13 de diciembre 2019, y prorrogada por sendos decretos (conf. DNU 156/2020, BO 17/2/2020, DNU 528/2020, 10/6/2020 y DNU 39/2021 (BO 23/1/2021), con las limitaciones del DNU 886/21 (BO 24/12/2021), y habiendo ingresado el trabajador con anterioridad a la misma (ingreso 02/05/2018). Por aplicación de ésta deberán duplicarse todos los rubros indemnizatorios derivados del

despido sin causa: indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido.

Asimismo, corresponde hacer lugar a la indemnización del art. 50 de la Ley 26.844 toda vez que la relación laboral no estuvo registrada conforme se tuvo por probado al punto II.1 de los Considerandos.

Por último, corresponde hacer lugar a la entrega a la actora del **Certificado de Trabajo y de la Certificación de Servicios, Remuneraciones y Cese**, dentro de los SESENTA DÍAS de notificada y mediante su depósito en autos, conforme lo dispuesto por el art. 80 de la LCT y 12 inc. g de la Ley 22.248, bajo apercibimiento de aplicar a pedido de la parte actora una pena conminatoria (astreintes), en caso de incumplimiento.

#### 4. Liquidación.

Se practica la planilla al 15 de febrero de 2.025, habiéndose aplicado los intereses de acuerdo a la tasa que determina la doctrina del STJ en el caso "Machin", los cuales se seguirán devengándose hasta el efectivo pago.

1. Antigüedad.....	\$35.962,82.
2. Preaviso (1).....	\$17.981,41.
3. Vacaciones.....	\$10.069,58.
4. SAC.....	\$8.990,70.
5. Ar. 50 Ley 26.844.....	\$35.962,82.
6. Decreto 34/19.....	\$57.090,97
5. Subtotal.....	\$166.058,30.
6. Intereses 25/12/19 al 15/02/2025....	\$744.021,56.
7. Total.....	\$910.079,86.

En consecuencia la liquidación al 15 de febrero de 2025, asciende a \$910.079,86, a cuyo monto se le debe sumar los \$80.867,03 por diferencia de haberes. Lo que arroja un total adeudado a la actora de **\$990.946,89**.

Costa a cargo de la demandada vencida por el principio general de la derrota.

Tal Mi voto.

La **Dra. Paula Inés Bisogni** y el **Dr. Nelson Walter Peña** adhieren al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

Por todo lo expuesto, **LA CÁMARA PRIMERA DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL CON ASIENTO EN**

**ESTA CIUDAD;**

**RESUELVE: 1)** Hacer lugar en su mayor extensión a la demanda instaurada por la actora **PAOLA CARINA CATALAN** contra el demandado **JULIO ELIAS MUÑECA** y en consecuencia condenar a este último a pagar a la primera, en el plazo de diez (10) días de notificada, la suma de **\$910.079,86**, todo ello en virtud de los motivos expuestos y desarrollados en los considerandos, importe este que incluye intereses hasta el 15 de febrero de 2025 conforme calculadora de intereses Poder Judicial según precedente "Machin", ello sin perjuicio de los intereses que se continúen devengando hasta el efectivo pago.

**2)** Condenar a la demandada a hacer entrega a la actora, dentro de los **SESENTA DÍAS** de notificada y mediante su depósito en autos, los **CERTIFICADOS DE TRABAJO Y SERVICIOS** (que incluye el de cesación de servicios), bajo apercibimiento, en caso de incumplimiento, de aplicar a pedido de la parte actora una pena conminatoria (astreintes).

**3)** Se regulan los honorarios de los letrados intervinientes de conformidad con la doctrina legal del STJ definida en los autos "AGENCIA DE RECAUDACIÓN TRIBUTARIA DE LA PROVINCIA DE RIO 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: "GARCIA NORBERTO 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), aplicando el mínimo arancelario establecidos por la Ley 2212, a la Dra. Carina Andrea Tesan, apoderada y patrocinante de la actora, la suma de \$744.996 (10 ius x \$53.214 + 40% ); y al Dr. Carlos Horacio Nielsen, apoderado y patrocinante de la demandada en la suma de \$744.996 (10 ius x \$53.214 + 40% ).

**4)** Los honorarios de los profesionales se han regulado teniéndose en cuenta el importe pecuniario del proceso, importancia de los trabajos realizados y calidad y extensión de los mismos.

**5)** 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.

6) Firme la presente, por Secretaría, practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones.

7) Regístrese, publíquese, notifíquese ministerio legis (conf. Acordada 36/2022 S.T.J.), cúmplase con Ley 869.

Dra. Paula I. Bisogni  
Presidente

Dr. Victorio Nicolás Gerometta  
Vocal

Dr. Nelson Walter Peña  
Vocal

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, 25/02/2025

Ante mi: Dra. Lucía Meheuech.  
-Secretaria Cámara Primera-