

//neral Roca, 06 de febrero de 2026

Y VISTOS: Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "**BURGOS, MOGRO SEFERINA C/ ABRAHAM, MARIA AZUCENA S/ ORDINARIO - RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO" RO-00910-L-2024;**

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 a la **Dra. María del Carmen Vicente**, quien dijo:

RESULTANDO: 1.- Se presenta en fecha 25-08-2024 en el SG-PUMA, la Sra. Burgos Mogro Seferina, con el apoderamiento de los Dres. Cristian Stuardo, Cynthia Hernández y Paola Garabito y promueve demanda laboral contra la Sra. María Azucena Abraham, reclamando la suma de \$ 1.724.286,12, en concepto indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC preaviso; integración mes de despido, SAC integración mes de despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas, SAC sobre vacaciones no gozadas, indemnización art. 50 de la ley 26.844 y diferencia de haberes del periodo comprendido entre diciembre del 2020 a diciembre del 2022.

En su relato de los hechos dicen que la actora comenzó a prestar servicios para la demandada en abril del 2019, como empleada doméstica desempeñando tareas de asistencia y cuidado personal “con retiro”.

Manifiestan que la Sra. Burgos se encargaba del cuidado y asistencia tanto de la Sra. María Azucena Abraham (demandada), como del Sr. García Raimundo (esposo de la demandada), ello en razón de la edad avanzada de ambos (92 y 96 años respectivamente), a la fecha del distracto.

Manifiestan que la actora cumplía una jornada laboral de lunes a viernes en el horario de 22:00 horas a 08:00 horas, encontrándose encuadrada en la Categoría Cuarta de la Ley 26.844 y su Decreto Reglamentario 467/2014, percibiendo como último salario real la suma de \$143.694,13.

Puntualizan que en fecha 26-12-2022 la actora toma conocimiento de la decisión rupturista del vínculo laboral mediante CD N° 200440060 con fecha 16-12-2022 emitido por la Sra. Marina García en representación de la Sra. Abraham María, invocando exclusiva culpa y responsabilidad de la trabajadora, argumentando abandono y desatención hacia las personas que la actora tenía bajo su cuidado y que no había documentado su problema médico con el respectivo certificado.

Afirman, que ante ello, la Sra. Burgos Mogro envía en fecha 06-01-2023 TCL N° 198511445, rechazando la CD N° 200440060 por falsa, inexacta y maliciosa. Ello por

cuanto sostiene que los hechos que se le imputaban en la misiva de referencia no se ajustaban a la realidad, niega haber desatendido el cuidado, alimentación e higiene de la Sra. María Azucena Abraham de 92 años y del Sr. Raimundo García de 96 años. Niega que el día 13-12-2022, la cuidadora diurna, Sra. Rosa Santana, le hubiera alertado que le habían colocado un supositorio a la Sra. María Azucena Abraham con el objeto de lograr que la misma realice una deposición de materia fecal. Niega que no la hubiera levantado para ubicarla sobre el inodoro móvil de su habitación y que haya dejado a la Sra. Abraham acostada toda la noche. Sostiene, en el intercambio epistolar, que el día 21-12-2022 presentó certificado médico suscripto por el Dr. Carlos Rothlin, quien le indicó reposo laboral por 5 días. Aunque dice que la Sra. Marina Abasto se negó a recibir dicho certificado médico y que ante ello procedió a remitírselo vía WhatsApp. Por todo ello consideran que el despido resulta arbitrario e infundado. Máxime cuando el distracto se produjo encontrándose cursando una licencia por enfermedad, por lo que intimó a su empleadora a que en el plazo de 30 días regularice su situación laboral procediendo a su registro en debida forma, en los términos y bajo el apercibimiento contenido en la Ley N° 26.844 y su Dto. 467/2014, consignando los verdaderos datos que hacen a la relación laboral: Fecha de Ingreso: 11-04-2019; Categoría Laboral: Asistencia y Cuidado de Personas con Retiro para el mismo y único empleador; Horario de Trabajo: Lunes a Viernes de 22:00 horas a 08:00 horas; Lugar de trabajo: Mendoza N° 1563 de la ciudad de General Roca; Tareas: asistencia y cuidado de dos adultos mayores; Remuneración acorde a Ley N° 26.844, según horas trabajadas. Asimismo, intimó a abonar diferencias salariales, por pagar salarios conforme régimen de 160 horas mensuales, siendo que debería liquidarse por 200 horas mensuales realmente trabajadas. Todo ello bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida por su exclusiva culpa y responsabilidad, y entendiendo que la hace acreedora de las indemnizaciones de ley que por derecho le asisten, así como de la indemnización del art. 50 de la Ley 26.844.

Sostienen que como respuesta, la empleadora remite CD negando y rechazando el telegrama de la actora, ratificando íntegramente su misiva anterior y la existencia de justa causa para poner fin al contrato laboral, poniendo a disposición la liquidación final respectiva de la actora.

A raíz de ello explican que la actora remite el 24-01-2023, TCL N° 200443477, rechazando y negando la existencia de justa causa poniendo fin al contrato laboral, negando que el día 21-12-22 no haya presentado certificado médico suscripto por el Dr.

Rotlhin quien indicaba reposo laboral por 5 días, negando que no sea cierto que no quisieron recibir copia del mismo una vez más. Y finalmente niega que haya tenido una conducta grave, omisiva, y que haya puesto en riesgo la integridad física de la señora Azucena Abraham. Manifiesta que, si bien la CD N° 200440060 según sello fue remitido en fecha 16-12-2022, recién fue en fecha 26-12-2022 que la actora pudo concurrir al Correo Argentino donde tomó conocimiento de la ruptura de la relación laboral.

Continúan con su relato de los hechos y sostienen que el día 15-12-2022 la señora Gilma García se apersonó en la casa de sus padres, maltrató a la actora y la acusó de que no realizaba los cuidados correspondientes y que no realizaba las tareas a su cargo. Dicen que intento en ese momento hacerla firmar dos hojas, a lo cual se negó por desconocer su contenido. Que minutos más tarde llegó su hermana Marina, a quien le había comunicado oportunamente la actora de las dolencias que padecía en su rodilla, sosteniendo que la misma presenció el altercado con la señora Gilma y que fue quién llamó a la policía.

Expresan que como resultado de las graves y falsas acusaciones que se le realizaron a la actora, ésta se descompensó y fue el personal de la policía quien solicitó la presencia de la ambulancia. Afirman que así fue que el Dr. Ventura Elvio, la asistió y le indicó reposo laboral por 72 horas diagnosticándole estrés laboral. Certificado que refiere remite mediante mensaje Whats App a la Sra. Marina García, en fecha 15-12-2022.

Argumentan que en el momento en que la empleadora decide enviarle CD manifestando la voluntad rupturista del vínculo, la Sra. Burgos se encontraba cursando una enfermedad de carácter laboral, cumpliendo el plazo del reposo, esto es, martes 20-12-2022 (feriado nacional).

Dicen que la actora ese día envía un mensaje a la Sra. Abasto, para que le digan si debía presentarse al lugar de trabajo, sin recibir respuesta alguna. Afirman que la Sra. Abasto sabía que tenía asignado un turno médico por su dolencia en la rodilla fijado para el día 21-12-2022, en el cual, luego de la revisión, el Dr. Rotlhin le diagnosticó e indicó mediante certificado médico "reposo urgente por cinco días".

Por lo que entienden que su despido resultó arbitrario e infundado, intimando al pago de las indemnizaciones correspondientes.

Sostienen que como respuesta, la empleadora le envía a la actora un telegrama donde niega y rechaza el telegrama de fecha 24-01-2023, en todas sus partes por improcedente,

ratificando íntegramente las anteriores misivas y la postura en ellas asumida. Niega que la actora haya tomado conocimiento recién el 26-12-2022 de la ruptura de la relación laboral, afirmando que la CD de despido de fecha 16-12-2022 fue llevada a su domicilio en dos oportunidades por el Correo Oficial de la República Argentina, la primera de las cuales tuvo lugar el 19-12-2022 y la segunda el 21-12-2022, dejando en ambas ocasiones el organismo sendos avisos de visita que la actora desatendió. Continúa negando que la Sra. Gilma García la haya maltratado y/o acusado falsamente, como así también, dice que es falso que se haya tratado que la actora firme un documento desconociendo su contenido y que la ésta le haya comunicado a la Sra. Marina García que padecía de una dolencia en la rodilla que le impedía realizar sus tareas. Niega que la actora hubiera tenido programada una cita médica y que se encontrará transitando una enfermedad de carácter laboral cuando le fuera comunicado su distracto con justa causa. Finalmente niega que el despido dispuesto haya resultado injustificado y que por ende que se hayan generado las multas pretendidas y menos aún la agravación prevista en el Art. 50 de la ley 26.844 en tanto sostiene que la relación laboral fue registrada desde su inicio consignado puntual y correctamente los haberes abonados en sus recibos oficiales culminando con el intercambio postal.

Finalmente, practica liquidación. Ofrece Prueba. Funda en Derecho. Hace reserva de caso federal y peticiona.

2.- Corrido traslado de la demanda. Se presenta la Sra. Abraham, María Azucena por derecho propio, con el patrocinio de la Dra. María Florencia Ascenzo, y contesta demanda.

Formula una negativa general de todas y cada una de las aseveraciones de hecho y derecho contenidas en la demanda, que no sean expresamente reconocidas por su parte.

En particular, niega y rechaza que la actora haya comenzado a prestar servicios bajo la dependencia de la Sra. Abraham en el mes de abril del año 2019, como empleada, desempeñando tareas de asistencia y cuidado personal “con retiro”. Niega que la Sra. Burgos se encargara del cuidado y asistencia tanto de la Sra. María Azucena Abraham, como del Sr. García Raimundo (esposo de la demandada), ello en razón de la edad avanzada de ambos (92 y 96 años) a la fecha del distracto. Niega que la actora cumpla una jornada de lunes a viernes en el horario de 22:00 horas a 08:00 horas, conforme a la Categoría Cuarta de acuerdo a lo previsto en la Ley 26.844 y su Decreto Reglamentario 467/2014.

Continúa y niega el monto que alega como indemnización la actora así como deberle los

rubros reclamados en la liquidación practicada.

Procede a relatar su versión de los hechos ratificando que, tal como fue expuesto en la demanda, la Sra. Abraham es una señora de avanzada edad, 93 años, con un diagnóstico de Parkinson Idiopática con severo impacto en su movilidad y Síndrome Demencial, por lo que se encuentra limitada en su desarrollo diario.

Afirma que en fecha 11-04-2019, se decidió contratar a la Sra. Burgos para que se encargara del cuidado de la Sra. Abraham, ya que a la misma le resultaba muy difícil realizarlo por sí misma. Expresa que la jornada laboral de la actora constaba de 160 horas mensuales.

Puntualiza que el día 13-12-2022, se le colocó a la Sra. Abraham un supositorio con el objeto de lograr que la misma realice una deposición de materia fecal y evitar la formación de bolos que pongan en riesgo su vida, de acuerdo a lo dicho por su médico tratante. Asevera que era tarea de la actora levantarla para ubicarla sobre el inodoro móvil colocado en su habitación, cuestión que no realizó dejándola toda la noche acostada, siendo alertada de esto por la cuidadora diurna, la Sra. Rosa Santana.

Afirma que al ser consultada por su hija Gilma García al día siguiente a las 6:00 horas, le informa que la Sra. Abraham continuaba con molestias y que la actora no la había levantado al baño por que manifestaba tener un padecimiento en su rodilla. Que ante esta situación se le solicitó documentar esta circunstancia con certificado médico, afirmando que la Sra. Burgos, aun intentando notificarla, se negó.

Que, entiende, que ante esta conducta desaprensiva revela una cruel indiferencia con las personas tuteladas por la Ley 27.700 que otorga jerarquía constitucional a la Convención Interamericana sobre Protección de Derechos Humanos de las Personas Mayores y la pérdida de la confianza ante el destrato con su empleadora y resuelve no consentir la prosecución de la relación laboral por lo que decide su despido por su exclusiva culpa y responsabilidad, notificando de ello a la Sra. Burgos mediante Carta Documento de fecha 21-12-2022, dejando a su disposición liquidación final y certificados laborales.

Afirma que la CD de referencia N° 200440060 fue remitida a la actora el 16-12-2022, habiendo el correo oficial efectuando la primera visita el 19-12-2022 y la segunda 21-12-2022. Entiende que la actora al notificarse el 26-12-2022 demostró una maniobra a fin de frenar la decisión rupturista y otorgarle un falso cariz la gravedad de su conducta omisiva, que puso en riesgo la integridad física de la señora María Azucena Abraham, dándose la posibilidad de ir a solicitar un certificado médico, que desconoce

en su veracidad, refiriendo que el mismo fue emitido el 21-12- 2022, mismo día que se efectúa la visita del correo.

Continúa y aclara que la actora intentó, con esa maniobra, buscar un enriquecimiento económico logrando una indemnización irrisoria, que no se condice con la realidad. Ello en cuanto a que expresa que la actora en su demanda y sus cartas documentos pretende una indemnización por una mala registración, lo cual niega y afirma que siempre fue correctamente registrada. Asimismo puntualiza que la actora en su demanda reclama la fecha de ingreso que acontece de los recibos y la cual no se encontraría controvertido. Posteriormente sostiene que de la misma manera, al realizar la conciliación, intenta llevar a mediación a la Sra. García Marina, hija de la Sra. Abraham, que nada tiene que ver con la relación laboral que se cuestiona, debido a que solo era la encargada, esporádicamente, de realizar algunos trámites administrativos pero aseverando que no formaba parte de la relación laboral. Entiende que la Sra. Burgos intenta desesperadamente realizar maniobras para poder buscar un monto dinerario como resarcimiento de cualquier forma. Cita jurisprudencia apoyando su tesis en la pérdida de confianza.

Continúa y sostiene que la ruptura de la relación laboral por pérdida de confianza debe derivar de un hecho que conculque las expectativas acerca de una conducta leal y acorde con dichos deberes creadas con el devenir del vínculo, frustrado a raíz de un suceso que lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable, pues cabe esperar la reiteración de conductas similares, como, lo entiende es en este caso.

Reprocha la conducta de la actora, que dice, puso en riesgo la vida de la Sra. Abraham al haberla dejado toda la noche acostada y sin asistencia, no dando aviso en tiempo y forma o con certificado médico, que no podía realizar fuerza. Que esta actitud de riesgo puede ser fácilmente corroborada por los médicos de la Sra. Abraham que datan del riesgo que se tomó aquel día dejándola en cama toda la noche.

Afirma que la parte demandada fue tolerante con las actitudes de la Señora Burgos, denunciando que la actora constantemente realizaba destratos con la Sra. Abraham, alegando en reiteradas ocasiones que por algún motivo distinto no podía realizar la tarea que se le encomendaba, y por la cual se la contrato.

Destaca que cuando la víctima es un adulto mayor que no presenta ningún padecimiento -en particular de comprensión y/o mental-, la posibilidad de denuncia de violencia no genera mayores inconvenientes, ya que es plenamente capaz y legitimado para denunciar. Sin embargo, cuando la víctima es un adulto mayor, que padece alguna

enfermedad mental, el acceso a la justicia encuentra un obstáculo, ya que la manera de poder efectuar su reclamo solo puede realizarse a través de persona interpuesta que reclame en su nombre. Cita jurisprudencia al respecto.

Finalmente impugna la liquidación practicada por la actora. Ofrece Prueba. Funda en derecho. Hace reserva de Caso Federal y peticiona.

3.- En fecha 14-04-2025 se lleva a cabo la audiencia de conciliación donde las partes no arriban a acuerdo alguno y se ordena el pase de los autos a proveer la prueba.

4.- En fecha 06-05-2025 se tiene por contestado el traslado del art. 38 de la ley 5631, se provee la prueba y se fija audiencia de Conciliación y Vistas de Causa. Produciéndose la siguiente prueba informativa: En fecha 16-05-2025 se publica informativa de ARCA. En fecha 26-06-2025 se publica informativa del Correo Argentino y en fecha 07-10-2025 se publica nueva informativa de ARCA.

5.- En fecha 30-10-2025 se lleva a cabo la audiencia de vista de causa y y testifican las Sras. Irma Villanueva, Leonor Reuquecura y Patricia Benegas y se ordena un cuarto intermedio.

6.- Finalmente en fecha 16-11-2025 las partes presentan sus respectivos alegatos y el 05-12-2025 se ordena el pase de los autos al acuerdo para dictar Sentencia Definitiva.

7.- Firme la misma se realiza el respectivo sorteo.

CONSIDERANDO: I- En primer lugar fijare los hechos que entiendo acreditados, analizando en conciencia las pruebas producidas por las partes, conforme lo establece el art. 55 inc. 1, de la Ley 5631, los que a mi juicio son los siguientes:

1.- Que, la Sra. Burgos Mogro Seferina ingresó el 11-04-2019 a trabajar en relación de dependencia para la Sra. Abraham María Azucena, como empleada, desempeñando tareas de Asistencia y Cuidado de personal con retiro, quedando comprendida dentro de la categoría cuarta de la Ley 26.844 de empleo doméstico, cumpliendo una jornada laboral de lunes a viernes en horario nocturno. Ello se encuentra acreditado mediante recibos de haberes adjuntados por la actora y demandada, informe de AFIP publicada en el SG PUMA en fecha 16-05-2025, Informe de ARCA publicado en fecha 29-05-2025 y el conteste de las partes, siendo un hecho no controvertido).

2.- Que las piezas postales adjuntadas por la actora y por la demandada en sus respectivos escritos constitutivos, (consistentes en TCLs y CD) fueron intercambiadas entre las partes resultando veraces y auténticas, y ellas son las siguientes:

a) La demandada, mediante su apoderada, remite a la actora CD N° 200440060, de fecha 16-12-2022, la cual fue recibida por la actora en fecha 26-12-2022, cuyo texto

reza: "...Atento haber tomado conocimiento que el día 13-12-2022 en que había sido alertada por la cuidadora diurna, - Sra. Rosa Santana- que a su empleadora, Sra. María Azucena Abraham de 92 años de edad le habían colocado un supositorio con el objeto de lograr que la misma realice una deposición de materia fecal y evitar la formación de bolos que pongan en riesgo su vida de acuerdo a lo dicho por su médico tratante pese a lo cual usted no la levantó para ubicarla sobre el inodoro móvil colocado en su habitación, dejándola acostada toda la noche, comentándole al serle requerido novedades por la hija Gilma García al día siguiente -14/12/2022- a las 6 hs. de la mañana que continuaba muy molesta pero que Ud. se encontraba impedida de llevarla al baño tanto a ella como al Sr. Raimundo García -de 96 años de edad quien también se encuentra a su cuidado durante la jornada nocturna- por tener problemas en su rodilla, negándose a la postre a ser notificada el día 15 de Diciembre de 2022 de su obligación de documentar tal circunstancia mediante un certificado médico, habida cuenta que le fue encomendado el cuidado de dos personas de un grado total de vulnerabilidad por su edad avanzada, lo que tampoco realiza con mi padre, ya que no le cambia siquiera los pañales alegando su imposibilidad física, dejándolo mojado y sin higienizar, y a ambos en situación de virtual abandono, se le comunica que su conducta desaprensiva que revela una cruel indiferencia con las personas tuteladas por la Ley 27.700 que otorga jerarquía constitucional a la Convención Interamericana sobre Protección de Derechos Humanos de las Personas Mayores no consienten la prosecución de la relación laboral por lo que se ha resuelto su despido por su exclusiva culpa y responsabilidad. Se le hace saber que en el plazo legal le será abonada su liquidación final. Queda Ud. debidamente notificada...". (SIC).

b) Ante ello la actora mediante CD N° 198511445 en fecha 06-01-2023 cursado a la Sra. García Marina, apoderada de la Sra. Abraham dice: "...Rechazo vuestra CD N° 200440060 por falsa, inexacta y maliciosa. Ello por cuanto los términos vertidos en el cuerpo de la misma no se ajustan ala verdad: NIEGO haber desatendido el cuidado, alimentación e higiene de la Sra. María Azucena Abraham (92 años) y del Sr. Raimundo García (96 años). En especial niego que el día 13- 12-2022, la cuidadora diurna - Sra. Rosa Santana - le hubiera alertado que le habían colocado un supositorio a la Sra. María Azucena Abraham con el objeto de lograr que la misma realice una deposición de materia fecal. Niego que no la hubiera levantado para ubicarla sobre el inodoro móvil de su habitación. Niego que haya dejado a la Sra. Abraham acostada toda la noche. Niego que el día 14-12-2022 le hubiera manifestado a Gilma García que

la Sra. Azucena Abraham seguía muy molesta pero que me encontraba impedida para llevarla al baño tanto a ella como al Sr. Raimundo García. NIEGO haber tenido conductas desaprensivas e indiferentes para con los mismos. NIEGO que se me haya notificado fehacientemente mediante CD y/o TCL-, la obligación de documentar mediante certificado médico mi dolencia en la rodilla. La realidad de los hechos indica que el día 21/12/2022 presenté certificado médico suscripto por el Dr. Carlos Rothlin (MP810), quien indicó reposo laboral por 5 días. No obstante, la Sra. Marina Abasto se negó a recibir dicho certificado médico. Ante esta negativa, es que decidí remitir el certificado médico, mediante una foto del mismo, a través de WhatsApp, a la Sra. Abasto (Cel: 2984571662), ergo consintió dicho diagnóstico, atento haberse negado a ejercer su facultad de control. MÁXIME cuando el distracto se produjo encontrándome cursando UNA LICENCIA POR ENFERMEDAD. Por lo que su DESPIDO resulta ser ARBITRARIO e INFUNDADO. Por ello INTIMO para que en el plazo de 48 horas de recibida la presente, abone las indemnizaciones por DESPIDO INCAUSADO (art. 43°, 44°, 48° de la Ley 26.844), como indemnización establecida en el art. 50 del mismo cuerpo normativo; y demás rubros obligatorios a saber: salarios adeudados, días laborados del mes, SAC proporcional, vacaciones proporcionales no gozadas más su correspondiente SAC. ASIMISMO, solicito se consignen los verdaderos datos que hacen a nuestra relación laboral: a) Fecha de Ingreso: 11/04/2019; b) Categoría Laboral: Asistencia y Cuidado de Personas con Retiro para el mismo y único empleador; c) Horario de Trabajo: Lunes a Viernes de 22:00 hs a 08:00 hs; d) Lugar de trabajo: Mendoza N° 1563 de la ciudad de General Roca; e) Tareas: asistencia y cuidado de dos adultos mayores; f) Remuneración acorde a Ley N° 26.844, según horas trabajadas (200 hs mensuales); y justifique aportes y contribuciones a su cargo. CIERRO INTERCAMBIO EPISTOLAR. QUEDA UD. DEBIDAMENTE INTIMADA Y LEGALMENTE NOTIFICADA...". (SIC).

c) En fecha 10-01-2023 la aquí demandada Sra. María Azucena Abraham remite CD N° 198454451 a la actora en los siguientes términos: "... NIEGO Y RECHAZO SU TELEGRAMA LEY DE FECHA 09-01-2023 EN TODAS SUS PARTES POR IMPROCEDENTE. RATIFICO INTEGRAMENTE MI ANTERIOR MISIVA Y LA EXISTENCIA DE JUSTA CAUSA PARA PONER FIN AL CONTRATO LABORAL. NIEGO QUE EL DIA 24-12-2022 HAYA PRESENTADO UN CERTIFICADO MEDICO SUSCRITO POR EL DR. ROTHLIN PRESCRIBIENDO REPOSO POR 5 DIAS Y QUE LA SEÑORA MARINA GARCIA SE HAYA NEGADO A RECIBIRLO. NIEGO

QUE SE HAYA CONSENTIDO UN SUPUESTO DIAGNOSTICO Y QUE SE HAYA RESUELTO UN SUPUESTO DESPIDO MIENTRAS UD SE ENCONTRABA DE LICENCIA (CURSANDO) POR ENFERMEDAD, LO CIERTO ES QUE COMO BIEN SABE Y LE CONSTA SU DEPSIDO CON JUSTA CAUSA FUE COMUNICADO MEDIANTE CARTA DOCUMENTO N° 200440060-AR DE FECHA 16-12-2022 HABIENDO EL CORREO OFICIAL DE LA RE. ARGENTINA EFECTUANDO LA PRIMERA VISITA EL 19-12-2022 Y LA SEGUNDA 21-12-2022 SIENDO CERTIFICADO QUE REFIERE SUPUESTA Y CASUALMENTE EMITIDO EL 21-12-2022 UN POBRE Y EVIDENTE INTENTO DE FRENAR LA DECISION RUPTURISTA Y/O OTORGARLE UN FALSO CARIZ LA GRAVEDAD DE SU CONDUCTA -OMISIVA QUE PUSO EN RIESGO LA INTEGRIDAD FISICA DE LA SEÑORA MARIA AZUCENA ABRAHAM TORNARON IMPOSIBLE LA CONTINUIDAD DEL CONTRATO LABORAL POR SU EXCLUSIVA CULPA Y RESPONSABILIDAD. NIEGO Y RECHAZO QUE SE HAYAN GENERADO LAS INDEMNIZACIONES PRETENDIDAS, COMO LA RELACION LABORAL. SE ENCONTRO REGISTRADA DESDE EL INICIO DE LA RELACION LABORAL. SE ENCONTRO REGISTRADA DESDE EL INCIO Y CONFORME LAS CIRCUNSTANCIAS EN LA QUE FUE PRESTADA, CONFORME SE CONSIGNARA EN SUS RECIBOS DE HABERES-CONTINUA EN CD. 198454465...". (SIC)

En CD N° 198454465 de misma fecha continuó la anterior y dijo: "*...SE HACE SABER QUE SU LIQUIDACIÓN FINAL PODRA SER RETIRADA EL DIA 16-01-2023 DESDE LAS 11.00 HS HASTA LAS 12.30 HS EN LA CALLE MORENO N° 199 DE ESTA CIUDAD CONTRA LA FIRMA DEL CORRESPONDIENTE RECIBO. DOY POR CONCLUIDO EL INTERCAMBO LABORAL...". (SIC)*

d) La actora en respuesta a ello remite CD N° 200443477 dirigido a la Sra. María Azucena Abraham en fecha 24-01-2023 en los siguientes términos: "*...RECHAZO SUS CD N° 198454451 y 198454465 POR ILEGALES E IMPROCEDENTES. NIEGO LA EXISTENCIA DE JUSTA CAUSA PARA PONER FIN AL CONTRATO LABORAL. NIEGO QUE NO SEA CIERTO QUE EL DIA 21-12-22 HAYA PRESENTADO CERTIFICADO MEDICO SUSCRIP?? POR EL DR ROTLIN QUIEN INDICABA REPOSO LABORAL POR 5 DIAS, NIEGO QUE NO SEA CIERTO QUE NO QUISIERON RECIBIR COPIA DEL MISMO. UNA VEZ MAS, NIEGO QUE HAYA TENIDO UNA CONDUCTA GRAVE Y OMISIVA, Y QUE HAYA PUESTO EN RIESGO LA INITEGRIDAD FISICA DE LA SEÑORA AZUCENA ABRAHAM. MANIFIESTO*

QUE, SI BIEN LA CD N 200440060 SEGÚN SELLO FUE REMITIDO EN FECHA 16.12.2022, RECIEN EN FECHA 26.12.2022 AL CONCURRIR AL CORREO.ARGENTINO TOMO CONOCIMIENTO DE LA RUPTURA DE LA RELACION LABORAL. CABE ACLARAR QUE EL DIA 15.12.22 LA SEÑORA GILMA GARCIA SE APERSONO EN LA CASA DE SUS PADRES, ME MALTRATO Y ACUSO FALSAMENTE QUE NO REALIZABA LOS CUIDADOS CORRESPONDIENTES Y QUE NO REALIZABA LAS TAREAS A MI CARGO. ASI LAS COSAS INTENTO QUE FIRMARA DOS HOJAS, DE LAS QUE DESCONOZCO SU CONTENIDO, A LO QUE YO ME NEGUE. MINUTOS MAS TARDE LLEGO SU HERMANA MARINA A QUIEN YO HABIA COMUNICADO LA DOLENCIA DE MI RODILLA- QUIEN PRESENCIO EL ALTERCADO CON LA SEÑORA GILMA, QUIEN LLAMO A LA POLICIA. COMO RESULTADO DE LAS GRAVES Y FALSAS ACUSACIONES QUE REALIZÓ HACIA MI PERSONA, ME DESCOMPENSE Y FUE EL PERSONAL DE LA POLICIA QUIEN SOLICITO LA PRESENCIA DE LA AMBULANCIA. ASI FUE QUE EL DR. VENTURA ELVIO, ME ASISTIO E INDICO REPOSO LABORAL POR 72 HORAS DIAGNOSTICANDO ESTRÉS LABORAL. CERTIFICADO QUE FUE ENVIADO MEDIANTE MENSAJE WHATSAPP A LA SRA. MARINA GARCIA, EL MISMO 15.12.2022. DE LO EXPUESTO, CONSTA QUE EN EL MOMENTO EN QUE DECIDEN ENVIAR CD EN DONDE-SE MANIFESTABA LA VOLUNTAD RUPTURISTA DEL VINCULO, ME ENCONTRABA CURSANDO UNA ENFERMEDAD DE CARÁCTER LABORAL. CUMPLIDO EL PLAZO DEL REPOSO, ESTO ES, MARTES 20.12.22 (FERIADO NACIONAL), COMO DE COSTUMBRE ENVIO UN MENSAJE A LA SRA. ABASTO, PARA QUE ME DIGA SI DEBIA PRESENTARME AL LUGAR DE TRABAJO, SIN RECIBIR RESPUESTA ALGUNA. TAL COMO LO MANIFESTE EN MI MISIVA ANTERIOR, LA SRA. ABASTO SABIA DE QUE TENIA ASIGNADO UN TURNO MEDICO POR MI DOLENCIA EN LA RODILLA. TURNO AL OUE ASISTI EL DIA MIERCOLES 21.12.2022, SIENDO EL DR. ROTLIN QUIEN ME DIAGNOSTICO E INDICO MEDIANTE CERTIFICADO "REPOSO URGENTE POR CINCO DIAS". POR LO EXPUESTO, ES QUE SU DESPIDO RESULTA SER ARBITRARIO E INFUNDADO. INTIMO A QUE EN EL PLAZO DE 48 HS ABONE LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INCAUSADO (ART.43, 44 Y 48 LEY 26.844), COMO INDEMNIZACION DEL ART. 50 DEL MISMO CUERPO NORMATIVO Y DEMÁS RUBROS OBLIGATORIOS A SABER: SALARIOS ADEUDADOS, DÍAS LABORADOS DEL MES, SAC PROPORCIONAL, VACACIONES

PROPORCIONALES NO GOZADAS MÁS SU CORRESPONDIENTE SAC. ASIMISMO, SOLICITO SE CONSIGNEN LOS VERDADEROS DATOS QUE HACEN A NUESTRA RELACIÓN LABORAL: A) FECHA DE INGRESO: 11/04/2019; B) CATEGORÍA: ASISTENCIA Y CUIDADO DE PERSONAS CON RETIRO PARA EL MISMO Y ÚNICO EMPLEADOR; C) HORARIO: LUNES A VIERNES DE 22:00 HS A 08:00 HS; D) LUGAR: MENDOZA N° 1563 DE LA CIUDAD DE GENERAL ROCA; E) TAREAS: ASISTENCIA Y CUIDADO DE DOS ADULTOS MAYORES; E) REMUNERACIÓN ACORDE A LEY-N-26.844, SEGÚN-HORAS-TRABAJADAS (200 HS MENSUALES); Y JUSTIFIQUE APORTES Y CONTRIBUCIONES A SU CARGO. POR OTRA BANDA, RESULTANDO DE IMPOSIBLE CUMPLIMIENTO DIRIGIRME A BUSCAR LA LIQUIDACION FINAL EL DIA 16,01,2023 A LA HORA-Y-LUGAR-ASIGNADO,-ES QUE-SOLICITO, TENGA A BIEN INFORMAR NUEVO DIA HORARIO Y LUGAR DE COBRO DE LIQUIDACION FINAL. CIERRO INTERCAMBIO EPISTOLAR. QUEDA UD. DEBIDAMENTE INTIMADA Y LEGALMENTE NOTIFICADA...". (SIC).

e) Finalmente en fecha 26-01-2023 la demandada le remite a la actora CD N° 200443477 donde dispone: "... Niego y rechazo su telegrama ley de fecha 24-01-2023 en todas sus partes por improcedente. Ratifico integramente mis anteriores misivas y la postura en ellas asumida. Niego que usted haya tomado conocimiento recién el 26-12-2022 de la ruptura de la relación laboral, cuando lo cierto es que la carta documento Nro. 200440060 de fecha 16-12-2022 fue llevada a su domicilio en dos oportunidades por el Correo Oficial de la República Argentina, la primera de las cuales tuvo lugar el 19-12-2022 y la segunda el 21-12-2022 dejando en ambas ocasiones el organismo sendos avisos de visita que usted escogió desatender, presumiéndose fictamente su conocimiento respecto del contenido el 21-12-2022. Niego que la Sra. Gilma García la haya maltratado y/o acusado falsamente, como así también es falso que se haya tratado que usted firme un documento desconociendo su contenido. Niego asimismo que usted le haya comunicado a la Sra. Marina Garcia que padecía de una dolencia en la rodilla que le impedía realizar sus tareas, que tenía programada una cita médica y que usted se encontrara transitando una enfermedad de carácter laboral cuando le fuera comunicado su distracto con justa causa. Negamos finalmente que el despido dispuesto haya resultado injustificado y por ende que se hayan generado las multas pretendidas y menos aún la agravación prevista en el Art. 50 de la ley 26.844 en tanto la relación laboral fue registrada desde su inicio consignado puntual y

correctamente los haberes abonados en sus recibos oficiales. Atento su ausencia en la fecha programada para recibir su crédito se le hace saber que deberá concurrir el día lunes 30 de Enero de 2023 entre las 11 hs. y las 13 hs. a calle Moreno Nro. 199 de esta ciudad, oportunidad en que le será abonada su liquidación final. Damos por cerrado el intercambio epistolar. Queda Ud. debidamente notificada...". (SIC). (Todas ellas acompañadas por ambas partes, hecho no controvertido, e informativa del Correo Oficial publicado en fecha 26-06-2025).

3.- Asimismo, tengo por acreditado, de la documental aportada por la demandada y publicada en fecha 21-04-2025 en el SG PUMA, la cual no fue desconocida por la actora, que la Sra. Abraham María Azucena, quien se encontraba al cuidado de la actora, padecía de una discapacidad diagnosticada como " Enfermedad de Parkinson. Anormalidades de la marcha y de la movilidad. Dependencia de silla de ruedas" y orientación prestacional: "Asistencia Domiciliaria-Prestaciones de Rehabilitación". (Certif. de Discapacidad N° ARG-01-00002305530-20250214-99991214-RIO-142).

4.-Que, en la audiencia de la audiencias de Vista de Causa de fecha 30-10-2025 se recibieron las testimoniales, así tenemos:

-La testigo **Sra. Irma Villanueva** quien dijo que: Conoce a la actora porque fueron compañeras de trabajo, en el mismo lugar denunciado a la fecha del distracto ubicado sobre calle Mendoza de esta localidad. Manifiesta que trabajaba para los abuelitos de referencia en autos. Y que ellos tenían dos hijas. Que los abuelos eran mayores de casi unos 90 años. Informa al Tribunal que ella era franquera y que la abuela era de apellido Abraham. Expresa que dejó de trabajar allí por que había reclamado unas horas extras y exigió que si no se las pagaban no trabajaría más, cuestión que terminó sucediendo unos meses después. Da detalles de sus funciones y explica que a la abuela había que cambiarle el pañal levantarla y poner en la silla. Que al abuelo se le ponían pañales solo de noche. Dice que los los cuidadores son bienvenidos por los abuelos, por que las propias hijas tratan mal a los

abuelos.

Continua y opina que Seferina es una persona que tiene mucha paciencia para atender a los abuelos y tratarlos bien, que les hablaban como si fueran chicos y no les llevaban la contra. Que no vio maltratos ni desatención de Seferina con los abuelos. Que la abuela, cuando se despertaba, llamaba a Seferina y quería que ella la cambie. Que Seferina llevaba mucho tiempo trabajando con ellos. Que estaba encariñada con la abuela y que los abuelos la querían.

Por otro lado, puntualiza que los relevos era de las 22 horas a las 08.00 horas de sábados a domingos y que era cubierta o distribuida entre ella, la actora y otra chica. Que Seferina se quedaba toda la noche y que tenía que preparar a los abuelos con pañales.

Sostiene que Seferina decía que le costaba un poco levantar a la abuela. Asevera que la actora le comentó que un día hizo fuerza al levantar a la abuela y sintió como que se le desprendió la rodilla. Dice que no compartía mucho con la actora, solo cuando se cruzaban de turno.

Afirma que es una mentira cuando hablan que la cuidadora es maltratadora, que si ello pasa se corre el comentario y es difícil conseguir trabajo después.

Por último manifiesta que cree que Seferina dejó de trabajar por que se accidentó, y que casi siempre iban las hijas a darles los medicamentos a los abuelos, y sino dejaban la indicación.

Ante las preguntas de la demandada afirma que no sabía que Seferina fuera denunciada por malos tratos, que creía que ella dejó de trabajar allí por que se accidentó. Que entiende que deberían haber sido dos personas por turno por que los abuelos eran muy pesados.

Ante las preguntas de la Dra. Ascenzo, la testigo responde que se retiro antes que la actora, a fines del 2019 principios del 2020.

Posteriormente brinda declaración testimonial la **Sra. Leonor Reuquecura**

quien dijo que: conoce a la actora del trabajo. Que la actora salía a la mañana y ella entraba a trabajar de lunes a viernes de 8:00 horas a 15:00 horas. Que conoce a la Sra. Abraham María Azucena, que la cuida actualmente y que hace 5 años que se encuentra trabajando para ella. Informa que ingreso a laborar el 12-07-2021 siempre en horario de mañana y que a la tarde trabajaba su compañera Rosa. Que a Seferina la veía en el cambio de turno. Que Rosa trabajaba de 15.00 a 22.00 horas y Seferina de 22.00 a 08.00 horas y que los sábados y domingos quedaba una franquera. Detalla que sus tareas eran cuidar a la abuela, porque esta totalmente inmóvil. Que hay que hacerle movimientos para que no este rígida, higiene personal, limpieza de la habitación, suministro de la medicación, y que durante un tiempo cuidaba a los dos. Expresa que ella hacía caminar a la abuela un poco, que lo hace como puede y que la abuela da pasitos cortitos, que trata de ponerla en silla de ruedas porque cuesta alzarla, que ahora esta muy flaquita, pero está pesadita, por que come. Que ella cuidaba a los dos pero que luego el abuelo falleció.

Dice que no puede aportar mucho más sobre Seferina porque de noche no estaba. Que solo al cambio de turno se pasaban el parte. Que habían comentarios de que Seferina no cuidaba a los abuelos. Que habían quejas de alguna de las hijas. Que el abuelo se quejaba constante de que no la quería a Seferina. Pero que siempre se quejaban cuando entraba alguien nuevo, por que tenía demencia senil. Puntualiza que a ella la contrato la Sra. Abraham. y hablo con Marina cuando entró a trabajar. Continúa su relato y manifiesta que un 13 diciembre, cuando entró a trabajar encontró a la Sra. Abraham con el supositorio puesto y que la abuela estaba nerviosa y pedía que la lleve al baño y ahí largo el supositorio. Que ante tal situación le dio el parte a las hijas de lo sucedido y que le comentaron después que habían llamado a la ambulancia. Que la abuela posteriormente se encontraba con diarrea y había que suministrarle suero y que ello fue debido a que Seferina tendría que haberla llevado al baño. En base al día del hecho en cuestión dice que cree que no estuvo internada la abuela, que recuerda la fecha de ese día por que es el cumpleaños de su hijo y que después de lo que ocurrió no vio mas a Seferina.

Finalmente informa, que el día de lo ocurrido, la abuela se encontraba nerviosa por que tenía ganas de ir al baño, que se había hecho pis y caca, y que por ello se paspó. Sostiene que no la volvió a acostar, que le hizo tomar agua y que la tenía que llevar a cada rato al baño por que se hacia encima. Informa que lo de los supositorios se hace porque la Sra. Abraham no puede ir al baño y que cada tanto se le hace un enema. Que los supositorios se le ponían de noche, nunca de día. Y que por la tarde la enfermera a veces le hacía un enema y era quien decidía si le aplicaban el supositorio a la demandada.

Ante las preguntas del Dr. Stuardo responde que cuando ella entró a trabajar la Sra. Azucena ya no hablaba. Asimismo dice que no recuerda haber recibido un certificado médico de Burgos esa tarde.

Finalmente testifica la **Sra. Patricia Angélica Benegas** quien dijo que conoce a la actora, son vecinas y ambas son cuidadoras. A la demandada no la conoce. Dice que Burgos era cuidadora de los abuelos. Que le encomendaba su trabajo de atención exclusiva con ellos. Manifiesta que la actora estuvo mal y que le dolía la rodilla por tener que levantar y mover a los abuelos y opina que a veces el trabajo de cuidado importa esfuerzo físico.

5.- Finalmente tengo por acreditado que la actora percibió las siguientes remuneraciones en el último año antes del distracto: En diciembre de 2021 la suma de \$ 42.771,61; en Enero de 2022 la suma de \$ 43.130,75; En febrero de 2022 la suma de \$ 43.854,22; en marzo de 2022 la suma de \$ 48424.90; en abril de 2022 la suma de \$50.042,30; en mayo de 2022 la suma de \$ 50.807,83; en junio de 2022 la suma de \$ 52314,02; en julio de 2022 la suma de \$ 55.190,16; en agosto de 2022 la suma de \$ 50.762,22; en septiembre de 2022 la suma de \$ 62.876,97; en octubre de 2022 la suma de \$ 63.162,34; en Noviembre de 2022 la suma de \$71247,56 y en diciembre de 2022 la suma de \$ 108545.19.

II.- DERECHO APLICABLE AL CASO: Corresponde a continuación expedirme sobre el derecho aplicable a fin de resolver este litigio (art. 55 inc. 2 L. 5631).

Para la solución de esta controversia debemos partir de la premisa que no se encuentra discutido entre las partes, que la relación laboral que hubo entre ellos estuvo comprendida en las normas de la Ley 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para Personal de Casas Particulares, encuadrado en la Categoría 4 de asistencia y cuidado de personas.

Tampoco se encuentran controvertidas las circunstancias fácticas de la relación laboral habida entre las partes, esto, es la fecha de ingreso, las tareas cumplidas y lugar de trabajo, ni que el vínculo laboral se extinguió por despido directo dispuesto por la empleadora.

El tema en debate por una parte es la causal de despido invocada por la demandada, si estamos ante un incumplimiento grave de la actora que llevo al despido directo, o estamos ante un despido arbitrario que resulte indemnizable.

En cuanto a la extinción del vínculo, debemos partir de la premisa de que las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de la ley o de convenciones colectivas de trabajo apreciados con criterios de colaboración y solidaridad (art. 62 LCT). Asimismo, deben obrar de buena fe ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo (art. 63 LCT).

Como sabemos, en el proceso judicial es tarea de las partes probar la causal esgrimida en la comunicación de despido, dejando en manos del Juez la calificación de los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse a priori que un hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos, injuria, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede configurar injuria en un caso y no serlo en otro.

La prueba de la causa del despido recae en quien invoca la existencia del hecho injurioso. 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 consecuencia, pasaré a analizar la extinción del contrato de trabajo, que atento a la escases probatoria producida en autos se basara de lo surge de la prueba testimonial y del intercambio postal, que como dijera supra lo tengo por cierto.

De todo el intercambio epistolar se desprende que el distracto se produjo en fecha 26-12-2022 mediante CD N° 200440060, dado al carácter recepticio del mismo, y la puesta en conocimiento a la actora de la voluntad rupturista por justa causa emanada de

la demandada. Teniendo por acreditado que la trabajadora fue despedida por la demandada invocando justa causa -por los hechos ocurridos- que le generaron pérdida de confianza, argumentando que ello se debió al abandono de la persona que tenía a su cuidado la actora en el turno nocturno, donde afirma que el día 13-12-2022 se le colocó a la Sra. Abraham un supositorio con el objeto de lograr que la misma realice una deposición de materia fecal y evitar la formación de bolos que pongan en riesgo su vida, de acuerdo a lo dicho por su médico tratante, y machacando que era tarea de la actora levantarla para ubicarla sobre el inodoro móvil colocado en su habitación o llevarla al baño, cuestión que sostiene, no realizó, dejándola toda la noche acostada, produciendo esto un menoscabo en la salud de la Sra. Abraham.

Todo ello fue negado por la actora mediante CD N° 198511445, negando en particular que la cuidadora diurna Sra. Rosa Santana le hubiera alertado que le habían colocado un supositorio, que no la hubiera levantado para ubicarla sobre el inodoro móvil de su habitación; que haya dejado a la Sra. Abraham acostada toda la noche. Que el día 14-12-2022 le hubiera manifestado a Gilma García que la Sra. Azucena Abraham seguía muy molesta pero que ella se encontraba impedida para llevarla al baño tanto a ella como al Sr. Raimundo García y haber tenido conductas desaprensivas e indiferentes para con los mismos. Y negando por último que se le haya notificado fehacientemente -mediante CD y/o TCL-, la obligación de documentar mediante certificado médico su dolencia en la rodilla. Y por último afirma, que se negaron recibir el certificado médico y que cuando el distracto se produjo se encontraba cursando una licencia por enfermedad. Ahora bien, adentrándome en el análisis de las pruebas testimoniales producidas en la audiencia de Vista de Causa de fecha 30-10-2025, a fin de determinar si la voluntad rupturista de la demandada, por pérdida de confianza, lo fue con justa causa y que ella tenga la entidad suficiente como

para no poder continuar con la relación laboral y la misma se encuentre justificada extraigo lo siguiente:

En primer término se desprende del testimonio de la Sra. Irma Villanueva que las labores que debía realizar la actora y las demás cuidadoras consistían en cambiarle el pañal a la abuela, levantarla y poner en la silla. Que al abuelo se le ponían pañales solo de noche. Que Seferina se quedaba toda la noche y que tenía que preparar a los abuelos con pañales. Dice que los cuidadores son bienvenidos por los abuelos, por que las propias hijas tratan mal a los abuelos.

Continua y opina que **Seferina es una persona que tiene mucha paciencia para atender a los abuelos y tratarlos bien, que les hablaban como si fueran chicos y no les llevaban la contra. Que no vio maltratos ni desatención de Seferina con los abuelos. Que la abuela, cuando se despertaba, llamaba a Seferina y quería que ella la cambie. Que Seferina llevaba mucho tiempo trabajando con ellos.** Que estaba encariñada con la abuela y que los abuelos la querían. Sostiene que Seferina decía que le costaba un poco levantar a la abuela. Asevera que la actora le comentó que un día hizo fuerza al levantar a la abuela y sintió como que se le desprendió la rodilla. Finalmente sostiene que es mentira cuando hablan que la cuidadora es maltratadora, que si ello pasa se corre el comentario y es difícil conseguir trabajo después. (El resaltado y subrayado me pertenece).

Del testimonio de la Sra. Leonor Reuquecura se desprende que las tareas que debían realizar las cuidadoras era cuidar a la abuela, porque esta totalmente inmóvil. Que hay que hacerle movimientos para que no esté rígida, higiene personal, limpieza de la habitación, suministro de la medicación, y que durante un tiempo cuidaba a los dos. Expresa que ella hacía caminar a la abuela un poco, que lo hace como puede y que la abuela da pasitos cortitos, que trata de ponerla en silla de ruedas por que cuesta

alzarla.

Asimismo la testigo relata que a consecuencia del hecho precitado ocurrido la abuela se encontraba, en el cambio de turno, nerviosa y pidiendo que la lleven al baño, que se había hecho pis y caca, que se encontraba con diarrea, que había que suministrarle suero y que se paspó y que, opina, todo ello fue a consecuencia de que la actora tendría que haberla llevado al baño.

Finalmente testifica que lo de los supositorios se hace porque la Sra. Abraham no puede ir al baño y que cada tanto se le hace un enema. Que los supositorios se le ponían de noche, nunca de día. Y que por la tarde la enfermera a veces le hacía un enema y era quien decidía si le aplicaban el supositorio a la demandada.

Y finalmente del testimonio de la Sra. Patricia Benegas surge que la actora se encontraba mal y que le dolía la rodilla por tener que levantar y mover a los abuelos y opina que a veces el trabajo de cuidado importa esfuerzo físico

De esta manera queda delimitado y acreditado que las tareas que debía llevar a cabo la actora eran sobre todo la de cuidar a los abuelos, ponerle y cambiarle los pañales en el turno noche.

En autos no se encuentra controvertida la situación de salud de la Sra. Abraham ni la del Sr. García Raimundo, tampoco de los cuidados que requerían, sino que lo que se encuentra controvertido es que la actora alega que sufría problemas en su rodilla y que por ello no podía movilizar a los abuelos de un lugar al otro, empero que jamás los maltrato o abandono, sino que le cambiaba los pañales y que el día del hecho, que dio lugar al distracto, los abuelos tenían sus correspondientes pañales puestos pero que la actora no estaba en condiciones físicas de poder levantar a la Sra. Abraham y llevarla al baño. Que dicha patología que padecía la actora fue comunicada oportunamente a una de las hijas de la empleadora, y que

ambas hicieron caso omiso a su padecimiento. Asimismo afirma que en fecha 21-12-2022 presentó a las hijas de las demandadas certificado médico emitido por el Dr. Rothlin donde le determina reposo laboral por 5 días por padecer de gonalgia de rodilla izquierda.

Como sostuve en los considerandos, tuve por acreditado de la documental aportada por la demandada y publicada en fecha 21-04-2025 en el SG PUMA, la cual no fue desconocida por la actora, que la Sra. Abraham María Azucena padecía de una discapacidad diagnosticada como " Enfermedad de Parkinson. Anormalidades de la marcha y de la movilidad. Dependencia de silla de ruedas" y orientación prestacional: "Asistencia Domiciliaria-Prestaciones de Rehabilitación". (Certif. de Discapacidad N° ARG-01-00002305530-20250214-99991214-RIO-142).

Ahora bien no se ha producido en autos una sola prueba documental o informativa que acredite los hechos invocados por la demandada, esto es certificado o indicación medica prescribiendo la necesidad de supositorios o enema, cual seria el riesgo de vida que acarrea tal medida, si la abuela a partir del incidente tuvo atención médica de urgencia, los daños concretos a su salud, como se manejaba el tema con la enfermera que hacía su seguimiento, y si esto se informó al personal de cuidado de los abuelos. Solo cuento con la prueba informativa el correo oficial y la testimonial analizada ut supra sobre las cuales deberé basar mi decisión.

Dicho esto debemos tener como pauta para el análisis, que el contrato de trabajo abarca dos aspectos sustanciales, uno estrictamente patrimonial y el otro, el que hace al trabajo prestado y las reglas legales que los gobiernan, una materia esencialmente social y que asume cada vez más una mayor preponderancia referida sobre todo a las nociones de fidelidad y lealtad, conceptos éstos que constituyen la base espiritual de todo conjunto de derechos y obligaciones derivados de la vinculación laboral.

De tal modo, no es necesario que se produzca un daño de tipo material o patrimonial

para extinguir el vínculo por justa causa, pues bastará que se afecten los elementos inmateriales esenciales del contrato para que se pueda adoptar tal decisión.

En el caso de autos considero que no ha quedado demostrado el abandono de persona o maltrato que acusa la demandada como para configurar una pérdida de confianza tal como para no poder continuar con la relación laboral, máxime teniendo en cuenta que la actora inició sus actividades de cuidado de los adultos mayores en abril de 2019 hasta la fecha del distracto 26-12-2022, y no hay constancia que la actora haya sido plausible de sanciones de algún tipo en todo ese lapso, llamadas de atención o conductas tales como las que se denuncian en autos.

Ahora bien, Señala Raúl Horacio Ojeda al analizar la “pérdida de confianza” como justa causa del despido, dice: “ ... *Como la noción de pérdida de confianza no constituye más que un mero sentimiento subjetivo, para que el despido resulte legítimo hace falta que tal figura se torne operativa en base a un incumplimiento objetivo del trabajador que traduzca la imposibilidad de que la relación de trabajo continúe vigente, en tanto frustre las expectativas acerca de una conducta leal y acorde con el deber de fidelidad creadas con el devenir del vínculo, lo que lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable. Ese hecho objetivo que lleva a la pérdida de confianza (reacción subjetiva) debe ser consignado en el despacho rescisorio, a los fines de dar posibilidad de defensa cierta al despedido (...)* Es decir, para proceder al despido por pérdida de confianza, éste de fundarse en algún hecho objetivo que demuestre mala fe del dependiente (quien debe obrar como un “buen trabajador”), es decir, en algún incumplimiento del dependiente en sus deberes de conducta (vgr. Fidelidad, colaboración, falsear su ficha de entrada o salida o la de algún compañero, etc) o excepcionalmente, en su deberes de prestación (vgr. Rotura de maquinarias, dilapidación de materiales, fabricación de accidentes laborales, silencio cómplice frente a incumplimientos graves de

sus pares, eludir los controles de entrada y salida, etc)...” (Ley de Contrato de Trabajo –Comentada y Concordada, Edit. Rubinzal Culzoni, Tomo III. (Subrayado propio).

Como expone claramente este autor, la pérdida de confianza se funda en algún hecho que muestre que el trabajador incumple un deber de conducta relacionado con la fidelidad. Pues el contrato de trabajo, como todas las demás relaciones jurídicas entre dos personas que se unen con fines de colaboración, se asientan en un vínculo de confianza recíproca, sin el cual la relación pierde algo de su contenido.

Por tal motivo, la jurisprudencia, desde antiguo, ha señalado que esa obligación de lealtad –o deber de fidelidad- no es de carácter accesorio sino sustancial en el contrato de trabajo, razón por cual, su violación justifica la denuncia, al afectar aspectos éticos de la relación.

En este caso, no se ha acreditado la autoría del hecho por parte de la actora, ni su inconducta respecto de haber abandonado, ésta, de los cuidados necesarios para los adultos mayores que tenía a su cargo. No existe en autos una sola prueba fehaciente que me lleve a concluir los fundamentos expresados por la demandada. Si bien la trabajadora tiene la obligación de observar reglas de corrección y comportamiento adecuado a las funciones que se han encomendado, lo cual se concreta a veces como un deber de carácter positivo, como la obligación de decir verdad en toda instancia y comunicar la posibilidad de daño o peligros de cualquier naturaleza, pero fundamentalmente mediante una lealtad de carácter “omisivo”, en el sentido de que se le veda al trabajador la posibilidad de realizar actos que directa o indirectamente atenten contra los intereses legítimos de su empleadora.

En definitiva, desde este punto de vista, 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”.

En este caso se ha acreditado la voluntad extintiva de la empleadora, no así las causas o incumplimientos que se le reprochan a la trabajadora, que impidieron la continuidad del

contrato laboral, tornando al despido arbitrario.

Generando a favor del trabajador la protección legal contra el despido arbitrario, de orden constitucional (art. 14 bis CN). Protección que comienza con la consideración del despido arbitrario como un ilícito contractual, y sigue con la consagración de una tarifa legalmente calificada como indemnización, cuya finalidad no es protegerlo contra el despido arbitrario, sino respecto de sus consecuencias dañosas.

III.- - Procedencia de los rubros reclamados:

Previo al tratamiento de la procedencia de los rubros, es importante abordar previamente el tratamiento del cambio legislativo sobreviniente, a partir de la reciente sanción de la Ley de Bases N° 27742, en virtud del principio de que las normas legales vigentes se presumen conocidas, cuanto porque incumbe al Juez la calificación jurídica de los hechos alegados por la partes con prescindencia de los puntos de vista que el respecto éstas pueden sustentar (*iura novit curia*).

La Ley 27742 en su art. 237 establece: "*Las disposiciones de la presente ley entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina, salvo en los capítulos o títulos en donde se señala lo contrario*". Dado que la ley citada fue publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina con fecha 8 de julio de 2024, la misma comenzó a regir el 9 de julio de 2024.

En este sentido transcribo reciente jurisprudencia de la CNAT, a saber: "*En vista de la entrada en vigencia (parcial) de la Ley 27742, se debe señalar que el derecho al cobro de las indemnizaciones y agravamientos indemnizatorios reclamados en función de las Leyes 25323 y 25345 -esta última modificatoria del art. 80 LCT, ha quedado perfeccionado en el caso con notoria anterioridad a la entrada en vigencia de la nueva normativa, por lo que siendo la sentencia emitida al respecto declarativa y no constitutiva de derechos, corresponde aplicar al presente la normativa vigente al tiempo de sucederse los hechos sometidos al juzgamiento*". (*Cordini Juncos, Martín Alejandro y otros vs. Comisión Nacional de*

Regulación del Transporte s. Despido/// Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 08/08/2024; RC J 8198/24).

Fijada así la posición de este Tribunal, procederé a tratar los conceptos reclamados en demanda.

1.-Indemnización por Antigüedad, omisión de preaviso e integración mes de despido. En función de lo expuesto, le corresponde a la Sra. Burgos la indemnización por antigüedad, por el periodo trabajado que va desde el 11-04-2019 al 26-12-2022, es decir tres años y ocho meses, lo que se traduce en **cuatro años de antigüedad a los fines liquidatorios conforme art. 245 LCT.**

Respecto de la mejor remuneración mensual, normal y habitual tomaré la correspondiente a la categoría de "Personal Domestico para la Asistencia y cuidado de personas" Categoría 4" de la Ley 26.844 con retiro y recibos de haberes adjuntados con más la diferencia de haberes a los que me expediré in fine, por lo que surge que la mejor remuneración mensual, normal y habitual de los últimos 12 meses previos al distracto de la actora asciende a la suma de \$ 142.753,70 correspondiente al mes de diciembre de 2022, que es la que tomaré para el calculo indemnizatorio.

Asimismo se reclaman los rubros indemnización sustitutiva de preaviso equivalente a 1 mes dada la antigüedad de la actora y su SAC, los días de integración del mes de despido y su SAC, rubros que resultan procedentes y que se liquidaran infra.

2.- Vacaciones no gozadas. La LCT determina que las licencias deben concederse dentro del período comprendido entre el 1º de Octubre de un año y el 30 de abril del año siguiente (art. 154). Si vencido el plazo el empleador no efectuaré la comunicación otorgando las vacaciones, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho previa notificación de modo que aquellas concluyan antes del 31 de mayo (art. 157).

En este caso a la fecha del despido 26-12-2022 se encontraba comprendido dentro del periodo previsto para gozar de las vacaciones, en consecuencia, puedo concluir que las vacaciones anuales 2022, fueron gozadas, por lo corresponde su pago a razón de lo dispuesto por el art. 150 inc c de la LCT, a lo que se deberá restar el pago parcial realizado por la demandada en la liquidación final correspondiente al mes diciembre de 2022.

No así el rubro "SAC s/ Vacaciones" dado que esta Cámara considera que no procede, conforme argumentos expuestos en la causa "**Gimenez María Milagros c/ SANATORIO JUAN XXIII S.R.L. s/ Reclamo**" (Expte. O-2RO-1371-L2014).- Se.

del 02-07-2018.

3.- SAC proporcional: Corresponde el pago del fracción del sueldo anual complementario devengado a la fecha de la extinción del contrato de trabajo, conforme lo previsto por el art. 123 LCT.

4.- Diferencias de haberes: Los testigos son coincidentes en cuanto a que la jornada laboral que la actora realizaba era de Lunes a Viernes de 22.00 horas hasta 08.00 horas, que suman un total de 10 horas diarias, 50 semanales y 200 mensuales, por lo que este rubro prosperara por los periodos no prescriptos a excepción del periodo comprendido entre diciembre de 2020 a mayo de 2021, haciéndose imposible su cotejo, por no contar con los recibos de haberes correspondientes. Ergo, todo ello se liquidará infra.

5.- Indemnización art. 50 Ley 26844. Esta norma prevé el “Agravamiento por ausencia y/o deficiencia en la registración” y dispone: “ *La indemnización prevista por el artículo 48 de esta ley, o las que en el futuro las reemplacen, se duplicará cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviera registrada o lo esté de modo deficiente*”. En este caso ha quedado acreditada la deficiente registración de la trabajadora a lo largo de la relación laboral habida entre las partes, en cuanto a la real cantidad de horas trabajadas, lo cual ha sido corroborado con los testimonios de los testigos los cuales fueron coincidentes, por lo que resulta totalmente procedente esta multa.

V.- Liquidación e Intereses: En base a lo expuesto, la actora resulta ser acreedora de las sumas que se liquidan a continuación, a las que le agrega el interés devengado desde que cada monto es adeudado, lo que queda al siguiente tenor:

a)- Diferencias salariales:

Periodo	Debió Percibir	Percibió	Diferencia salarial + intereses
jun-21	53.640,78	37.187,73	93.619,03
jul-21	39.337,78	37.187,68	12.137,49
ago-21	39.252,08	37.187,73	11.554,29
sep-21	43.992,61	39.648,72	24.117,62
oct-21	43.948,28	39.647,86	23.689,20

nov-21	43.901,59	42.771,61	6.170,35
dic-21	66.194,51	42.771,61	126.813,29
ene-22	48280,08	43.130,75	27.651,08
feb-22	48200,03	43.854,22	23.145,63
mar-22	52.602,73	48.424,90	22.034,70
abr-22	54736,37	50.042,30	24.536,24
may-22	59777,23	50807,83	46.406,37
jun-22	93.980,40	52.314,02	213.376,40
jul-22	69106,14	55.190,16	70459,65
ago-22	75521,63	50.762,22	123.546,90
sep-22	82521,26	62.876,97	96.569,53
oct-22	88959,56	63.162,34	124.906,82
nov-22	95394,06	71247,56	114.941,58
dic-22	139576,23	108.545,19	145.415,72
TOTAL + INTERESES AL 06-02-2026			\$1.355.209,51

b)- Rubros indemnizatorios:

Indemnización por antigüedad	\$ 574.776,52
Indemniz. Sustitutiva de preaviso.....	\$ 143.694,13
SAC s/ preaviso	\$ 11.974,51
Integración mes de despido	\$ 19.159,22
Sac s/ Integración.....	\$ 1701,33
Sac. Prop.	\$ 15,14
Indemnización art. 50 de la Ley 26844.....	\$ 574.776,50

Vacaciones no gozadas-pago parcial.....	\$ 44.845,01
Subtotal.....	\$ 1.370.942,36
Intereses al 06-02-2026.....	\$ 5.088.752,97
Subtotal al 06-02-2026.....	\$ 6.459.695,33
Diferencia de haberes:	\$1.355.209,51
TOTAL AL 06-02-2026:.....	\$ 7.814.904,84

Cabe agregar, que en cuanto a los intereses se aplicaron a los rubros por los que prospera la demanda, los previstos por el STJRN en la causa: “Fleitas Lidia Beatriz c/ Prevención ART S.A. s/ Accidente de Trabajo s/ Inaplicabilidad de Ley” (Expte. N° H-2RO-2082-L2015// 29826/18-STJ) Sentencia del 04-07-2018, esto es la tasa establecida por Banco de la Nación Argentina (entidad oficial) para prestamos personales libre destino hasta 72 meses o la que en el futuro se establezca como de plazo menor. Y las tasas de interés establecidas por la Doctrina Legal del STJRN en la causa "Machín", esta última modificada mediante Acordada N° 23/2025 (Publicada 30-09-2025) que establece que a partir del 19-09-2025 la tasa aplicable es la Tasa Nominal Anual (TNA) determinada por el Banco Patagonia S.A para Prestámos Personales Personas Humanas (mercado abierto/clientela general/joven), esto, sin perjuicio de los intereses que se sigan devengando hasta el total y efectivo pago. Intereses que en este caso se calculan al **06-02-2026**, aclarando que seguirán devengándose hasta el efectivo pago.

VI.- COSTAS: Finalmente las costas que deberán ser soportadas por la demandada, por aplicación del principio objetivo de la derrota de los arts. 31 de la Ley 5631 y 62 del C.P.C.C. (reforma Ley 5777). **TAL MI VOTO.**

La **Dra. Daniela A.C. Perramón**, adhiere al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

El **Dr. Juan A. Huenumilla** manifiesta que se abstiene de emitir opinión, atento la coincidencia de los votos precedentes (Conf. Art. 55 inc. 6 de la Ley 5631).

Por todo lo expuesto, **LA CÁMARA SEGUNDA DEL TRABAJO de la SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD; por MAYORIA RESUELVE:**

1) **Hacer lugar** a la demanda instaurada por la actora **BURGOS, MOGRO SEFERINA** contra la demandada **SRA. ABRAHAM, MARIA AZUCENA** y en consecuencia condenando a ésta a pagar la actora, en el plazo DIEZ DIAS de notificada, la suma de Pesos SIETE MILLONES OCHOCIENTOS CATORCE MIL NOVECIENTOS CUATRO CON OCHENTA Y CUATRO CTVOS. (**\$ 7.814.904,84**), en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC preaviso; integración mes de despido, SAC integración mes de despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas, indemnización art. 50 de la ley 26.844 y diferencia de haberes del periodo comprendido entre junio del 2021 a diciembre del 2022, importe que incluye intereses calculados al **06-02-2026**, y los que se seguirán devengando hasta el total y efectivo pago.

2) Con costas a la demandada Sra. Abraham, María Azucena. Se regulan los honorarios profesionales de los Dres. Stuardo, Cristian Joel y Hernández Cynthia, en su carácter de letrados apoderados de la actora por las dos etapas cumplidas en la suma conjunta de **\$ 1.072.204,94** (MB: **\$ 7.814.904,84**) x 14% x 40% menos 30% correspondiente a la Dra. Garabito). Se regulan los honorarios profesionales de la Dra. Garabito, Paola Cecilia en su carácter de letrada apoderada de la actora por la primer etapa del proceso en la suma de **\$459.516,40** (MB: **\$ 7.814.904,84**) x 14% x 40% menos 70% correspondiente a los letrados Stuardo y Hernández) y los de la Dra. María Florencia Ascenzo, en el carácter de letrada patrocinante de la demandada, por las etapas cumplidas en la suma de **\$ 859.639,53** (MB: **\$ 7.814.904,84 x 11 %**), todo conforme lo previsto por los Arts. 6, 7, 8, 10, 20, 38 y 40 Ley de Aranceles, Acord. STJ 9/84 y art. 277 LCT.-

Los honorarios del profesional se han regulado teniéndose en cuenta el importe pecuniario del proceso, importancia de los trabajos realizados y calidad y extensión de los mismos. Asimismo, se deja constancia 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° 689/99.

3) Oportunamente, firme que se encuentre la presente, por OTIL practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones, la que deberá abonarse por la condenada en costas en boleta de depósito bancario, conforme Ley 2716 y Acordadas del STJ 17/2014 y 18/2014, bajo apercibimiento de lo dispuesto por el Código Fiscal.

4) Ordénesse al Banco Patagonia S.A. que proceda a la APERTURA de una cuenta judicial a nombre de estos autos y a la orden del Tribunal, informando su cumplimiento en el plazo de cuarenta y ocho horas de notificado de la presente, y a través del Sistema de Gestión PUMA - mediante el tipo de movimiento "PRESENTACIÓN SIMPLE"-, BAJO APERCIBIMIENTO DE APLICARLE ASTREINTES de \$20.000 (VEINTE MIL) por cada día hábil de retardo. Hágase saber a las partes que deberán notificar la presente al Banco Patagonia mediante cédula a su cargo y a través del Sistema de Notificaciones Electrónicas (SNE).

Hágase saber que el informe del Banco será publicado sin providencia, vinculándose la cuenta en la solapa correspondiente.

5) Regístrese, notifíquese conforme Art. 25 L.P.L. y cúmplase con Ley 869. Se deja constancia que se vincula como interviniente al representante de Caja Forense para su notificación.

DR. JUAN AMBROSIO HUENUMILLA

-Presidente-

DRA. DANIELA A.C PERRAMÓN

-Jueza-

DRA. MARIA DEL CARMEN VICENTE

-Jueza-

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.

Ante mí: DRA. MARIA MAGDALENA TARTAGLIA

-Secretaria-

