



Provincia del Chubut
PODER JUDICIAL
Juzgado Laboral
TRELEW



002005/2021

Trelew, de setiembre de 2023.

VISTOS: Los presentes autos caratulados “**M., C. A. c./C., E. y otras./cobro de pesos e indemnización de ley**” (Expediente n° 2005/2021), de los que:

RESULTA: que a fs. 2/8 se presenta **C.A.M.**, asistida por sus letradas patrocinantes Dras. E. M. y G. P., promoviendo demanda laboral contra **E.C.** y S.B.H por el cobro de la suma de \$ 577.318,81, con más sus intereses y costas.

Que en el capítulo que llamó “Antecedentes” afirmó que ingresó a trabajar para E.C. y S.H. el 03/04/2018 en el domicilio ubicado en X N° XXX de la ciudad de Trelew.

Que relató que al principio el horario de trabajo era de siete (7) horas diarias y era destinado al cuidado de niños, cumpliendo tareas de lunes a viernes.

Que las tareas consistían en el cuidado de dos niños y preparación de alimentos a los mismos.

Que con el transcurso del tiempo al cuidado de niños se le sumaron las tareas de limpieza general en el domicilio que consistían en lavar pisos, acomodar, colocar las ropas en el lavarropas, planchar, cocinar para los adultos y otras.

Que también relató que ante la separación de los progenitores de los niños, los días lunes, martes y jueves desde las 07:30 a 14:30, realizaba las actividades en el domicilio de la Sra. S.H., y los miércoles y viernes desde las 07:00 a 14:00 realizaba las actividades en el domicilio del Sr. E.C.

Que expresó que desde mediados del año 2019 colocaron cámaras en el domicilio de la Sra. S.H. quien se enojó porque utilizaba en determinado momento el celular para comunicarse con su grupo familiar.



Que manifestó que solicitaba a sus empleadores, que hablen con su hijo para que cese el maltrato y violencia que ejercía el niño hacia ella, pues le gritaba, le pegaba, se enojaba cuando no había Internet etc.

Que siguió diciendo que estos reclamos constantes generaron el enojo de los empleadores, más aun cuando exigía el pago de los aumentos de ley.

Que el día 12/06/2020, los demandados le exigen que envíe la carta de renuncia porque ellos ya no le permitirían el ingreso a su lugar de trabajo, y que ante esta situación el 16/06/2020 remite CD073685213 por la cual intima a que se aclare la situación laboral que abone diferencias salariales y que haga cesar a sus hijos en los maltratos físicos y psíquicos, que le propinaba su hijo.

Que el 18/06/2020 a través de CD076325188 el Sr. E.C. contesto notificándola del despido, alegando incumplimiento a las tareas asignadas y expresando que la mayor parte del tiempo lo utilizaba en operar tu teléfono celular en lugar de atender a los menores y las tareas del hogar y que ello fue registrado.

Que del intercambio telegráfico realizado seguidamente surge que la actora niega los hechos invocados por la actora y que esta se considera gravemente injuriada y despedida exclusiva culpa de la demandada.

Que resumió diciendo que cumplió con su obligación laboral de cuidado de niños y obro de buena fe con el empleador desde el inicio del vínculo hasta la finalización del mismo, pues realizaba trabajo en los dos domicilios, según donde se encontraban los niños, y a su vez no solo cumplía las tareas de cuidado de niños, sino también limpiaba y cocinaba para los adultos, y también cumplía las tareas durante 7 horas diarias y no 6 horas como se encontraba registrada.

Que a su vez reafirmó que el empleador, obro de mala fe, durante todo el vínculo laboral y al momento de finalizar el vínculo.



Que prestó el juramento sobre los datos volcados en la demanda que deberían constar en los libros de la parte demandada, más allá de que menciona una norma de otra Jurisdicción.

Que practicó liquidación, expresó el derecho que avalaría su postura, ofreció prueba, y finalizó con el petitorio usual.

Que a fs. 10/10 vta. se dispuso el traslado de la demanda bajo apercibimiento de lo dispuesto por los arts. 49 y 54 de la ley XIV N° 1.

Que a fs. 13 se presentó a contestar la demanda **E.C.**, asistido por su letrado patrocinante Dr. A. M. Sobieralski, solicitando su rechazo e imposición de costas.

Que interpuso excepción de prescripción ante el reclamo por diferencias salariales correspondientes a períodos anteriores al mes de enero de 2019 y por el SAC de diciembre de 2018, considerando que la demanda se interpuso el 1ro. de febrero de 2021 a las 11:42.

Que efectuó una negativa general de los hechos de la demanda, y diversas negativas concretas de hechos incorporados al expediente por la contraparte.

Que expresó que sostuvo una relación de empleo doméstico con la actora desde el 3 de abril de 2018, desempeñándose en tareas correspondientes al cuidado y atención de sus dos hijos.

Que alegó que se supone que al ofrecerse como niñera la actora estaba suficientemente capacitada para la labor para la cual fuera contratada, por lo que es un verdadero absurdo que la actora haya sido sojuzgada por niños de tan corta edad.

Que también expuso que no es cierto que la actora cumpliera una jornada de siete horas, por cuanto ingresaba a las 7:30 y se retiraba a las 13:00, en el Horacio coincidente con el ingreso de las niños al Instituto X el mayor y al jardín maternal el menos.

Que sostuvo que es falso que la actora trabajara en ambos domicilios de él y de H. cuando se separaron.

Que lo que la actora pretende mostrar como permanente fueron esporádicos traslados a su domicilio en aquellos días en los cuales H. debió viajar por motivos laborales, como así también que se ocupara de la limpieza de la vivienda.

Que a su vez afirmó que por cuestiones de la inseguridad en el vecindario se instalaron cámaras, cuestión de la cual la actora estaba anoticiada.

Que de allí surge que la mayor parte del tiempo la actora estaba ensimismada con el teléfono celular y que el colmo fue verlo a B. parado sobre una mesa mientras la actora estaba absorta en el teléfono móvil y alejada del lugar, por lo que se decidió el despido con causa por el gravísimo peligro al que estuvo expuesto.

Que no corresponde la indemnización pretendida con sustento en el art. 15 de la ley 24.013 en virtud de no haberse dado cumplimiento con los requisitos que manda el art. 11 de la misma ley.

Que a su vez tampoco corresponde el pago de vacaciones de los años 2018 y 2019 por cuanto su carácter protectorio de la salud del trabajador impide su compensación con dinero.

Que dijo del derecho que entiende que lo asiste, ofreció prueba y concluyó con el petitorio usual.

Que a fs. 21/22 se resuelve hacer lugar parcialmente a la excepción de prescripción opuesta por el demandado, declarando prescriptas las diferencias salariales reclamadas anteriores al mes de agosto de 2018.

Que según el ID 505916, la parte actora desistió de la demanda contra S.B.H (ver fs. 20).

Que a fs. 23/23 vta., resolví abrir el juicio a prueba y llamar a una audiencia preliminar a fin de llamar a las partes a un acuerdo conciliatorio y en su caso producir la prueba confesional, fijar los hechos conducentes para la decisión del juicio y establecer la prueba pertinente.

Que a fs. 27 obra acta de audiencia según la cual no fue posible arribar a un acuerdo por lo que se produjo la prueba confesional.



Que a fs. 29/29 vta. se provee el resto de la prueba ofrecida.

Que a fs. 91 obra la certificación de la Actuaría que da cuenta de la prueba producida en autos.

Que a fs. 93 se ponen los autos para alegar.

Que a fs. 96 la Actuaría informa que se venció el plazo que tenían las partes para alegar, y que ninguna de las partes hizo uso de dicha facultad.

Que a fs. 100 obra la providencia por la cual se ponen los autos a dictar la presente sentencia.

Y CONSIDERANDO:

I. Que en este caso, la actora inicia demanda en donde en lo central reclama diferencias salariales, las indemnizaciones por despido y la .

Que sostiene en su demanda que recibía maltrato por un niño al que debía cuidar, que se modificaron las tareas respecto de las cuales se la contrató y que luego de la separación del matrimonio también trabajó alternativamente en el nuevo domicilio del demandado C., que el horario de trabajo era mayor en una hora diaria por el cual se la inscribió y no se le pagó el sueldo por la categoría en la que correspondía estar encuadrada ni las vacaciones de los años 2018, 2019 y 2020.

Reclama la indemnización dispuesta por el art. 15 de la ley 24.013.

Que relata que se consideró despedida por dichos incumplimientos y en base a ello reclama las indemnizaciones por el despido, la multa del art. 2 de la ley 25.323.

En una carta documento reclama que se abone “doble indemnización conforme a la nueva legislación” y en la liquidación consigna “DNU – DOBLE INDEMNIZAC.”.

Que el demandado reconoce que la actora prestaba funciones como niñera de sus dos hijos. Que indica que si se ofrece para trabajar como niñera no puede alegar que sufre agresiones por parte de un niño. Que es falso que la actora cumpliera una jornada de siete horas, que haya trabajado en dos domicilios y que se ocupara de la limpieza de la vivienda.

Que expresa que se despidió a la actora con justa causa porque según se desprende de una filmación en el desarrollo de sus tareas ponía en peligro la integridad física de sus hijos.

Que no le corresponde la indemnización establecida por el art. 15 de la ley 24.013 en razón de que la actora no dio cumplimiento a lo dispuesto por el art. 11 de dicha ley, ni tampoco las vacaciones de los años 2018 y 2019 dado que en razón del “carácter protectorio de la salud del trabajador impide su compensación en dinero”. Sin perjuicio de ello expresó que coincidente con los descansos de la familia la actora usufructuó en época estival los días correspondientes de vacaciones.

II. En primer lugar, dado que existen dos comunicaciones de despido, la demandada que despide a la actora por incumplimiento del contrato laboral y la de la actora que se da por despedida en forma indirecta, corresponde determinar cuál es la que produjo la ruptura de la relación, la que obviamente solo puede ser una, la que se haya producido primera, lo que a su vez determina quién debe probar, principalmente, los asertos contenidos en dicha comunicación.

En tal sentido, lo que determina la virtualidad de la comunicación, es la que primero llega a la esfera de conocimiento del/a destinatario/a. En razón de que la actora se considera despedida mediante el telegrama en que rechaza el despido comunicado por el demandado, es evidente que la intención rupturista de la trabajadora es extemporánea por ser posterior.

III. Según la contestación de la demandada, esa parte decidió sin intimación previa despedir a la trabajadora con base en la conducta que cataloga como muy grave en que incurrió.

La conducta alegada fue que según se muestra en una grabación de una cámara de seguridad, la actora, por estar utilizando su teléfono celular no prestaba atención a uno de los hijos del demandado que estaba sobre una mesa, lo que cataloga como “acto descollante de una omisión genérica de sus labores”.



La filmación en cuestión no se adjunta como prueba, ni se expresan las razones para no hacerlo.

Se adjuntan seis imágenes que serían obtenidas por esa cámara, en cinco de las cuales se la ve a M. mirando el celular, pero en ninguna de ellas se visualiza la situación descripta en la contestación de demanda como base para despedir con causa a la trabajadora.

Además de ello, sobre la cuestión, el testigo ofrecido por el demandado D.M.C., que había sido pareja conviviente de la actora durante trece meses en el inmueble en donde trabajaba la actora, dijo que vio un video de cuatro minutos en donde M. no les prestaba atención a los infantes, sin referirse a dicho hecho.

Ahora bien, en el intercambio telegráfico, la primera comunicación es la de la actora, la que intima a que se aclare su situación laboral por haber sido despedida verbalmente y reclama por diversos incumplimientos de C. Esto fue el 16 de junio de 2020.

La segunda comunicación, dos días después es el despido de la actora.

Esto hace que considere como muy verosímil la versión de la actora, máxime que no se encuentra probado en la causa, que la parte demandada hubiese intimado a la actora en forma previa a dejar de utilizar el teléfono celular de la forma en que argumenta que lo hacía. Es más, ni siquiera expresa en la demanda que lo hubiese hecho verbalmente.

Y como es sabido, antes de proceder a la ruptura de un contrato laboral, dada la aspiración de la ley a mantenerlo vigente y a fin de evitar en la medida de lo posible su rompimiento, se requiere que las partes procedan a intimar a la otra parte a que cumpla con el contrato laboral tal como ha sido pactado (arg. art. 10 L.C.T.).

Esto es así, claro, salvo que haya un hecho que de por sí provoque que la continuidad de la relación no sea posible, mas dicho hecho debe ser probado, lo que como se ha visto, no ocurre en la presente causa.

Es por eso que las causales esgrimidas en la CD de ruptura de la relación laboral, como la desatención del menor, la desobediencia a las órdenes impartidas por el uso del teléfono celular, no sirven para validar el despido.

Ello sin perjuicio de señalar que de las constancias de autos tampoco se encuentran probadas dichas circunstancias, pues solo se agregaron al expediente esas cinco imágenes de diversos días y horarios que no representan necesariamente lo que sucedía en forma permanente, que por otro lado se trata de imágenes no se encuentran autenticadas y que la declaración de la ex pareja de la Madre de los niños, no alcanzaría para despedir a la trabajadora.

En razón de lo decidido resuelvo que el despido de la actora no se encuentra legitimado, y se hará lugar a las indemnizaciones por falta de preaviso, por integración del mes de despido y por antigüedad que establecen los arts. 49, 42, 43, 44 y 48 de la ley 26.844, a cuyo fin se considerará el salario que corresponda a la categoría por las horas que aquí se resuelvan del último mes trabajado, la fecha de ingreso del 03/04/2018 y la de cese el 28 de junio de 2020 (dos períodos anuales).

IV. La actora solicita el pago de diferencias salariales, en base a que fue inscripta y se le pagaba por una jornada de seis horas diarias y en realidad trabajaba siete horas diarias.

También afirmó que “con el transcurso del tiempo” al cuidado de los niños le sumaron las tareas de limpieza, planchado y cocina para los adultos.

La actora divide la jornada de trabajo en dos períodos, uno, mientras la pareja convivía. Sobre esta etapa no señala cual era el horario, el otro, a partir de la separación de la pareja en donde afirma que trabajaba los lunes, martes y jueves desde las 7:30 a las 14:30 en el domicilio de H. y los miércoles y viernes desde las 7:00 a las 14:00 en el domicilio de C.



Provincia del Chubut

PODER JUDICIAL

Juzgado Laboral
TRELEW



El demandado por su lado expresó que ingresaba a las 7:30 y se retiraba a las 13:00.

Según los recibos de sueldo acompañados por ambas partes, trabajaba 120 horas semanales, que equivalen a seis horas diarias.

La prueba a fin de comprobar el horario es muy escasa, por un lado C., que como ya expresara convivió con la que fuera codemandada H. dijo que el horario pactado era desde las 7:30 a las 13:30, es decir dentro de las 120 horas mensuales, que ingresaba a las 7:40 y que la actora terminaba su trabajo a las 13:15 a más tardar, aunque cuando se le preguntó con que habitualidad iba a la casa de H. a esa hora dijo que esporádicamente, una vez por mes.

En cuanto a la otra testigo que se refirió al tema, P. M. M. L. dijo en forma circunstanciada que la actora ingresaba a las 7:30, cuestión que no se encuentra mayormente controvertida en el expediente, y respecto del horario de salida, si bien dijo que era el de las 14:00, 14:30 e inclusive un poquito más, dependiendo de la hora en que llegaba (a la casa) la Mamá de los nenes (por H.), aunque la justificación de su respuesta no fue convincente. Ello dado que se refirió a que lo decía porque la actora en ocasiones a veces no estaba para llevar a su hijo a practicar deportes a las 15:00, siendo que no es posible determinar si ello era porque la actora continuaba trabajando para H. o por otro motivo y que eso sería tres veces al mes.

De lo expuesto no puedo tener por probada que la extensión del horario sea distinto al que surge de la documentación, más allá que en ocasiones se puede haber extendido, lo que solo daría lugar al pago de horas extras, reclamo distinto al efectuado en el expediente.

A todo evento, señalo que los cálculos de la liquidación efectuada por la actora en su escrito de demanda, tanto los de las diferencias salariales como los de los demás rubros, son incorrectos aún para el supuesto de que la actora hubiese trabajado 7 horas de lunes a viernes, pues dicha liquidación está efectuada según los haberes mínimos mensuales que fijan

las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares por una jornada de 48 horas semanales.

Aunque no resulta claro, otra cuestión que estaría reclamando la actora serían diferencias salariales porque se le agregaron tareas a las que tenía originariamente, es decir el cuidado de los niños.

Lo que sostiene la actora es que en determinado momento de la relación, el que no precisa, pasó a realizar tareas de limpieza y de cocina para los adultos.

Si ese fuera el reclamo también será desestimado en razón de que las nuevas tareas que se suman corresponden a una categoría menor a la que estaba inscripta, por lo que no se debía aumentar el salario. Ello en base a lo que dispone expresamente la Resolución del Ministerio de Trabajo N° 886/2013 último párrafo, según la cual se deben tomar los salarios de la categoría mayor -la de la actora-, cuando se realizaran también trabajos correspondientes a una categoría con menor remuneraciones.

V. La actora reclama el pago de la indemnización que establece el art. 15 de la ley 24.013.

Toda vez que no se cumplen con los presupuestos que establece dicha norma para la aplicación de la multa que prevé la misma, se desestimaré el rubro.

En primer lugar digo, que el I Título II Capítulo I de dicha ley se refiere al empleo no registrado, ya sea en forma total o parcial y de las constancias de autos no surge que eso haya sido así.

Por otro lado, la actora ni siquiera manifiesta que haya cumplido con las notificaciones e intimaciones que establece el art. 11 de la ley para hacer procedente dicha indemnización agravada.

Sin perjuicio de lo expuesto, señalo que la relación laboral existente entre las partes se rige por la ley 26.844 que en su art. 48 establece la duplicación de la indemnización por antigüedad para el supuesto invocado



(art. 50 ley cit.) de registraci3n incorrecta, mas como ya se dijera, no es el supuesto probado en este expediente.

VI. La actora en una carta documento presentada en la causa, antecedente del juicio, reclama que se abone “doble indemnizaci3n conforme a la nueva legislaci3n” y en la liquidaci3n de la demanda consigna “DNU – DOBLE INDEMNIZAC.”.

Mediante el decreto 34/2019, luego ampliado en cuanto a su vigencia por el decreto 528/2020 y otros, se decret3 la emergencia ocupacional por el t3rmino de 180 d3as, en raz3n de los efectos de la Pandemia de Covid 19, aplicable para supuestos de contrataci3n de trabajadores o trabajadoras contratados/as en forma previa a su sanci3n que fueran despedidos.

No obstante que las abogadas de la actora no mencionaron la norma que pretend3an que se aplique, no caben dudas que se trata de esta doble indemnizaci3n por lo que se har3 lugar a este rubro y se condenar3 al demandado a pagar esta indemnizaci3n agravada por el despido (el doble de la indemnizaci3n por antigüedad, por falta de preaviso e integrativa del mes de preaviso).

Es que a la fecha en que la demandada despidió a la actora era consciente de que se arriesgaba a tener que pagar esta doble indemnizaci3n si el despido no resultaba legal, como efectivamente ocurri3.

Y dem3s considero que el hecho de que la trabajadora se haya quedado sin sustento para sí y su familia durante la Pandemia, sin posibilidades de encontrar otro trabajo por su pertenencia a un colectivo especialmente vulnerable como lo son las mujeres que trabajan en casas particulares, hace que sea acreedora con m3s raz3n a dicha indemnizaci3n.

Que la falta de claridad del patrocinio de la trabajadora no puede perjudicarla, máxime que de buena fe la demandada no podía desconocer que la demanda, por la fecha del despido incluía esa indemnizaci3n.

En lo que se refiere a la aplicación de la multa del art. 2 de la ley 25.323, también la admitiré por la mitad de las indemnizaciones por antigüedad, falta de preaviso e integración del mes del despido, en razón de que siendo que la trabajadora intimó fehacientemente a su pago en forma tempestiva, este no cumplió con sus obligaciones y dio lugar a la interposición de la presente demanda.

A su vez, para decidir tal cuestión, considero que si bien la redacción de dicho artículo remite a las normas de la L.C.T., considero que no solo que se refieren a las mismas causales que la de la ley 26.844 que aquí decido imponer, sino que además tienen una muy similar redacción y a su vez que no existe ninguna cuestión razonable por la cual se pueda excluir a estas trabajadoras de la percepción de esta multa.

Y a esto se suma la circunstancia de que efectivamente, se trata de trabajos que realizan casi exclusivamente mujeres, que como se sabe por la situación social en la que se encuentran y la discriminación a la que son sometidas habitualmente, la necesidad y urgencia para percibir las indemnizaciones cuando se quedan sin trabajo es apremiante, por lo que resulta más que justo que reciban estas sumas de dinero, cuando no hayan sido resarcidas cuando correspondía legalmente.

Es por estas razones que corresponde decretar la inconstitucionalidad del artículo 72, inc “d” de la ley 26.844, en cuanto excluye de la aplicación a las trabajadoras encuadradas en la ley 26.844 de la indemnización agravada del inciso 2 de la ley 25.323, lo que así decido.

VI. En razón de lo expuesto, se condenará al demandado C. F. A., a que le pague a la actora V. B. A. en el plazo de diez días, la suma que surja de la liquidación, con más los intereses habidos desde la mora hasta su efectivo pago a la tasa del Banco del Chubut S.A. para sus operaciones generales vencidas, con capitalización desde la fecha de la notificación de la demanda (arts. 747 inc. “b” y 7 C.C.y.C.).



Sobre esta última cuestión, considero que la tasa de interés que aplico es la que más se ajusta a las circunstancias económicas actuales, ello en procura de mantener de la manera más equitativa posible el valor del dinero.

Los intereses se capitalizarán desde la notificación de la demanda en razón de lo dispuesto por el art. 770 inc. "B" C.C.yC., que establece expresamente bajo el título de "Anatocismo", que: "No se deben intereses de los intereses, excepto que: ...b) la obligación se demande judicialmente; en este caso, la acumulación opera desde la fecha de la notificación de la demanda", y que no obsta a ello que la actora no lo haya reclamado en forma expresa en la demanda, pues lo referente a la forma, dies a quo, tipo de tasa de los intereses, etc., son cuestiones sometidas a la decisión de los jueces, pues se trata de interpretar la ley aplicable, bastando que el demandante exprese su reclamo de que se fijen los réditos.

VII. Las costas se impondrán a la demandada que fue derrotada en la presente demanda en la mayoría de los rubros reclamados (art. 69 C.P.C.C.)

Teniendo en cuenta la naturaleza y complejidad del proceso, la calidad, eficacia y extensión de las labores desarrolladas, el carácter con el que actuaran, participación en las audiencias y resultado obtenido, se regularán

los honorarios de las Dras. E. M. y G. P., en el 13,00 % del monto del proceso, en tanto que al Dr. A. S. en la suma equivalente al 12,25 % sobre el mismo monto (arts. 6, 7, 8, 9, 36, 38 y conchs. ley XIII nº 4), con más el I.V.A. pertinente en todos los casos.

Por las consideraciones que he vertido en los párrafos anteriores y citas legales, juzgando en definitiva:

FALLO:

I. DECLARAR la inconstitucionalidad del inc. "d" del art. 72 de la ley 26.844.

II. ADMITIR la demanda entablada por la actora en contra de **E.C.**, condenando a éste a que le pague en el plazo de 10 (diez) días a **C.A.M.** la suma que surja de la liquidación, con más

los intereses habidos desde la mora hasta su efectivo pago a la tasa del Banco del Chubut S.A. para sus operaciones generales vencidas, con capitalización a partir de la notificación de la demanda.

III. IMPONER las costas al demandado.

IV. REGULAR los honorarios de las Dras. E. M. y G. P., en el 13,00 % del monto del proceso, en tanto que al Dr. A. S.en la suma equivalente al 12,25 % sobre el mismo monto (arts. 6, 7, 8, 9, 36, 38 y concs. ley XIII nº 4), con más el I.V.A. pertinente en todos los casos.

V. Disponer la apertura de cuenta judicial en el Banco del Chubut S.A.

VI. Regístrese y notifíquese.

REGISTRADA BAJO EL N° _____ DEL AÑO 2.023.-

D.M.

Se notificará digitalmente sin retiro de copias a M., E. R. - S. A. M. – P., G. A.A -