



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 35

AUTOS: “BOGADO LOPEZ, DORA DOLORES C/ FUCHS, LUIS ALFREDO S/EJECUCION TRIBUNAL DE TRABAJO DOMESTICO”.

Expte. N° 3445/24

SENTENCIA DEFINITIVA N° 16.312

Buenos Aires, 30 de octubre de 2025

VISTOS

Estos autos en estado de resolver el recurso de apelación y expresión de agravios interpuesto por la parte demandada en fecha 01/02/24 y por la representación letrada de la parte actora en fecha 01/02/24 contra el pronunciamiento del Tribunal de Trabajo Doméstico de fecha 13/12/23 que mereció la réplica de la contraria del 03/02/25.-

Y CONSIDERANDO

I.- Tengo presente que el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares hizo lugar al reclamo incoado por la actora. Para así decidir valoró que las injurias invocadas por los demandados como causal de despido con justa causa no fueron acreditados en autos.

En tal sentido, el Tribunal valoró las injurias contenidas en la comunicación rescisoria: “ 1) *Sus reiteradas llegadas tarde a su puesto de trabajo sin justificativo alguno*, 2) *Sus acciones reprochables al tiempo que permitió varias veces el ingreso a su lugar de trabajo - a la sazón nuestro domicilio familiar- a personas no autorizadas y ajenas*. 3) *las distracciones que dichas visitas detentaban al tiempo de tener Ud. que realizar sus tareas*. 4) *el día 02/03/2017 no se presentó a trabajar sin previo aviso ni justificativo alguno*. 5) *Haber advertido durante sus vacaciones que Ud. sin autorización alguna se puso un vestido que pertenece a un miembro de mi familia, sacándose fotografías en nuestro domicilio que subió a las redes sociales...*”. y concluyó que las cuatro primeras no cumplían con los recaudos necesarios para constituir una comunicación precisa que permita a la trabajadora ejercer su derecho de defensa.

Por otro lado, con relación a la quinta injuria alegada por la demandada, el a-quo consideró que no se encontraba acreditada.

Asimismo, el Tribunal valoró la prueba testimonial producida en la causa y tuvo por acreditada que la relación laboral tuvo su inicio el 01/07/2007.

En tal orden, hizo lugar al reclamo de los siguientes rubros: 1. - Indemnización por antigüedad, \$64.000.- 2. - Indemnización sustitutiva del preaviso, \$6.400.- 3. - Indemnización art. 50 Ley 26.844, \$64.000.- 4. - Días marzo año 2017, \$426,66.- 5. - Integración mes de despido, \$5.973,33.- 6. - Vacaciones (Prop, año 2017), \$1.065,15.- 7. - SAC proporcional año 2017, \$533,33, todo ello por un total de \$142.398,47, al que ordenó adicionar intereses conforme lo





Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 35

establece la Justicia Nacional del Trabajo, aplicándose para ello lo dispuesto en las Actas Nros. 2601/14, 2630/16, 2658/17 y 2764/22 C.N.A.T.

II.- La demandada en su memorial recursivo apela la resolución dictada por el Tribunal de Trabajo Doméstico y expresa los agravios correspondientes.

Cuestiona el progreso de la acción, la valoración de las injurias y de la prueba testimonial. Se queja puntualmente por la procedencia del art. 50 de la ley 26.844, por la tasa de interés aplicada y por los honorarios regulados a los letrados intervinientes.

III.- Pues bien, sentado lo expuesto, con relación a la valoración de las injurias, adelanto que comparto el criterio adoptado por el Tribunal.

Digo así porque respecto a las cuatro primeras injurias es cierto que los codemandados omitieron consignar –en la carta documento rescisoria- las circunstancias de los hechos imputados que permitieran a la trabajadora poder hacer uso de su derecho de defensa.

En tal sentido, cabe recordar que el despido es el acto unilateral por el cual el empleador extingue el contrato de trabajo y presenta los siguientes caracteres:

.- es un acto unilateral del empleador porque la extinción del contrato se produce por su sola voluntad.

.- es un acto recepticio, pues adquiere eficacia a partir del momento en que el acto entra en la esfera del conocimiento del destinatario.

.- es un acto extintivo, los efectos del contrato cesan para el futuro. De ahí que no pueden invocarse hechos posteriores para justificar la medida.

El despido es una causa genérica de disolución del contrato de trabajo y rige respecto de todo tipo de contrato, cualquiera sea la duración pactada. Para su existencia no se requiere una causa justificada. Pero la mera subjetividad del empleador alcanza para separar al trabajador de la empresa, más no para liberar a ésta del pago de las indemnizaciones. Fernández Madrid - Amanda Caubet "Ley de Contrato de trabajo comentada". Comentario al art. 242, Páginas 123/124 y sgtes.

Para la justificación del despido se requiere que la medida sea:

a) proporcionada a la falta o incumplimiento del trabajador (arts. 67 y 242 LCT). La falta cometida por el trabajador debe tener tal gravedad que razonablemente apreciada no consienta la continuidad del contrato;

b) contemporánea al conocimiento por el empleador de la falta que invoca. El lapso que transcurra entre ese conocimiento y la comunicación de despido no debe exceder del razonablemente necesario conforme las circunstancias del caso para reunir los elementos de juicio y tomar la decisión. Este lapso es muy variable: a veces el conocimiento de la falta es inmediato y a veces la investigación para comprobar los hechos y responsabilidades lleva un tiempo.

c) no viole el principio de non bis in idem.

Si el empleador ya sancionó al trabajador (por ejemplo, le aplicó una suspensión) no puede después despedirlo por ese mismo hecho.





Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 35

Para poder encuadrar un despido con justa causa, la injuria debe ser todo acto u omisión de una de las partes del contrato que afecta intereses legítimos de la otra, o como dicen ACKERMAN Y DE VIRGILLIS (Configuración de la injuria laboral LT. t. XXX. pág. 685) es todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes que lesione el vínculo contractual.

En lo que tratamos dicha injuria debe ser una gravedad tal que destruya los fundamentos de las relaciones obrero-patronales y “resulte incompatible con su carácter”.

La injuria laboral ha superado la idea de ataque o perjuicio para ser considerada como tal cuando al incumplimiento de las obligaciones impide la prosecución del contrato, por atacar la normal convivencia de las partes.

Quien alega un hecho como justa causa de despido, no solo debe probarlo sino, además, precisarlo, para otorgar al sentenciante de los elementos necesarios para que le permitan efectuar una adecuada valoración de los mismos.

Pues bien, sentado lo expuesto, reitero, la trabajadora fue despedida con invocación de las siguientes causales: *1) Sus reiteradas llegadas tarde a su puesto de trabajo sin justificativo alguno, 2) Sus acciones reprochables al tiempo que permitió varias veces el ingreso a su lugar de trabajo - a la sazón nuestro domicilio familiar- a personas no autorizadas y ajenas. 3) las distracciones que dichas visitas detentaban al tiempo de tener Ud. que realizar sus tareas. 4) el día 02/03/2017 no se presentó a trabajar sin previo aviso ni justificativo alguno”.*

Nótese que los demandados no especificaron qué días llegó tarde la trabajadora, a qué personas y en qué fechas permitió el ingreso a su domicilio. Asimismo, no acompañó elementos de prueba que acrediten tales incumplimientos ni la existencia de antecedentes disciplinarios.

Con relación a la quinta injuria “ *Haber advertido durante sus vacaciones que Ud. sin autorización alguna se puso un vestido que pertenece a un miembro de mi familia, sacándose fotografías en nuestro domicilio que subió a las redes sociales...*” tal como se valoró en la instancia previa, la demandada no aportó ningún elemento de prueba que acredite el incumplimiento. Las fotos de la red social “Facebook” adjuntadas a la causa no resultan suficientes para acreditar la injuria alegada.

Por todo lo anterior, considero que no se encuentran acreditadas las injurias invocadas por la demandada y por ello, resulta ajustada la decisión del Tribunal.

En definitiva, corresponde confirmar la resolución del 13/12/23 en cuanto condena a los codemandados a abonar las indemnizaciones derivadas del despido incausado.

IV. La demandada cuestiona además que se haya hecho lugar a las pretensiones de la actora y por la valoración de la prueba testimonial. En tal sentido, comparto la valoración realizada por el Tribunal en cuanto consideró que mediante la prueba testimonial quedó demostrada la fecha de ingreso alegada al demandar. Digo así, pues la totalidad de las personas que comparecieron a prestar declaración testimonial ubicaron a la actora prestando tareas con anterioridad a la fecha de registro señalada por la demandada (art. 90 LO).





Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 35

Coincido con lo decidido en la instancia previa con relación a que los testimonios aportados por las Sras. Liduvina SANCHEZ FLEITAS (fs. 137 del expediente administrativo), María Elizabeth PEREZ (fs. 138 del expediente administrativo) resultan convincentes, coincidentes y concordantes con la versión inaugural. Por ello, considero que debe otorgarse eficacia probatoria a los mismos y confirmar la decisión adoptada por el Tribunal.

V. La queja relativa a la indemnización establecida en el art. 50 de la ley 26.844 no resulta procedente. Digo así, pues por lo desarrollado en el punto anterior, quedó acreditado que el vínculo laboral se encontraba deficientemente registrado y la mencionada norma se encontraba vigente al momento de la extinción del vínculo laboral.

VI. La queja vinculada a la aplicación de los intereses tendrá favorable recepción, ello toda vez que la CSJN en el caso “Oliva” (Fallos: 347:100) ha revocado una sentencia que aplicaba el acta CNAT 2764 por considerar que arrojaba resultados desproporcionados. Además, la CSJN consideró que *“La capitalización periódica y sucesiva ordenada con base en el acta 2764/2022 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo no encontraba sustento en las disposiciones del Código Civil y Comercial de la Nación, pues el artículo 770 de dicho código establece una regla clara según la cual no se deben intereses de los intereses y las excepciones que el mismo artículo contempla son taxativas y de interpretación restrictiva, de modo que no puede ser invocada, como hace el acta mencionada, para imponer capitalizaciones periódicas sucesivas durante la tramitación del juicio”*.

En tal sentido, en lo que respecta a la aplicación de intereses, en reiterados pronunciamientos he adherido al criterio expuesto por la Sala VIII de la CNAT, en los autos “Villanueva Néstor Eduardo c/ Provincia ART. S.A. y otro” (Expte. 65930/2013, SD del 15/8/2024) y consecuentemente, dispuse la adición al monto de condena del CER, como interés moratorio, ello por los fundamentos allí expuestos.

Ahora bien, ante nuevas circunstancias de índole económica, habré de seguir los extremos articulados en el voto del distinguido jurista Dr. Victor Pesino -con adhesión de la catedrática Dra. María Dora González- al resolver la causa “Santander, Estela Beatriz C/ Tritestta S.R.L. y otros s/despido” (Expte. 39332/2019, SD del 06/08/25 del Registro de la Sala VIII de la CNAT), cuyos argumentos reproduzco y hago míos.

En este nuevo pronunciamiento, el Tribunal –en términos que comparto- ha establecido que “...justo es reconocer que, desde hace más de un año, los índices que miden el costo de vida o la inflación, vienen mermando considerablemente, lo que permite vislumbrar que las tasas de interés están volviendo a cumplir con su función reguladora de la inflación, en una economía más estable. Desde esta óptica, no considero prudente mantener sine die la utilización del CER, como tasa de interés, por advertir que ese procedimiento puede llevar a la obtención de resultados desproporcionados, comparados con el poder adquisitivo de los créditos en la época en





Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 35

que se devengaron” (v. voto del Dr. Pesino en “Santander, Estela Beatriz C/ Tritestta S.R.L. y otros s/despido”).

Por tales motivos, propongo que, desde la exigibilidad del crédito hasta el 31 de diciembre de 2023 se aplique el CER como tasa de interés y, a partir del 1º de enero de 2024, al resultado que se obtenga se adicionen los intereses del Acta 2658 de la CNAT (tasa activa efectiva anual vencida, Cartera General Diversas del Banco Nación), hasta el efectivo pago.

VII. Omito analizar el resto de alegaciones por no ser esencial para la dilucidación de las actuaciones, pues tal como ha dicho la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el juzgador no está obligado a ponderar una por una y exhaustivamente todas las argumentaciones y pruebas agregadas a la causa, sino sólo aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones (Conf CSJN, 29.4.70, La Ley 139-617, 27.8.71, La Ley 144-611 y citas jurisprudenciales en “Código Procesal...Morello, Tº II – C, Pág. 68 punto 2, Editorial Abeledo Perrot; art. 386, última parte, del Código Procesal).

VIII.- Finalmente, debo expresar que la regulación de honorarios dispuesta en el fallo debe ser confirmada toda vez que la misma luce justa y equitativa de acuerdo a la tarea desarrollada en la causa. Los porcentajes fijados en la instancia previa deberán ser calculados sobre el monto de condena más los intereses aquí fijados. (conf. art. 68 del CPCCN).

Además, en atención a las tareas desempeñadas por los letrados intervinientes, corresponde regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado de la parte actora y demandada, por su actuación en esta etapa, en el 30% de lo regulado en la instancia anterior (conf. ley 27.423).

Así lo declaro.

Por las consideraciones expuestas, constancias de autos y disposiciones legales de aplicación, **RESUELVO:**

1) Confirmar la resolución del Tribunal de Trabajo Doméstico de fecha **13/12/23** en lo principal que decide y establecer que los intereses se computen de conformidad con lo establecido en el punto VI. de la presente.

2) Confirmar el pronunciamiento de grado sobre costas y honorarios e imponer las de Alzada a cargo de las demandadas a cuyo efecto regulo los honorarios de la representación y patrocinio letrado de la parte actora y demandada en el 30% de lo regulado en la instancia anterior (conf. art. 68 del CPCCN y ley 27.423).

3) Regístrese, notifíquese y, oportunamente, con citación Fiscal, remítase en devolución al Tribunal de Servicio Doméstico a sus efectos.

