000956/2025

En la ciudad de Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut, a los veintiún días del mes de abril del año dos mil veintiséis, se reúne en acuerdo la **Sala 3** de la Cámara de Apelaciones de la Circunscripción Judicial nro. II con asiento en esta ciudad, con la presidencia de la Dra. Verónica Daniela Robert y la vicepresidencia del Dr. Manuel Horacio Pis Diez (Acuerdo Plenario nro. 5394/2025, arts. 1 a 5), para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados: **" <PER_1> c/ <PER_2>. s/ Cobro de pesos e indem. de ley", expte. nro. 956/2025**, venidos del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Laboral nro. 2 (expte. nro. 413/2023), y atento al resultado del sorteo de fecha 25 de marzo de 2026 (art. 271 del Código Procesal Civil y Comercial), correspondió el siguiente orden para la votación:

Acto seguido se resolvió plantear y votar por su orden las siguientes cuestiones: **PRIMERA:** ¿Es justa la Sentencia nro. 303/2025 de fecha 02 de septiembre de 2025? y **SEGUNDA:** ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión, la Dra. Robert dijo:

I. *El fallo apelado- recursos*

Vienen los autos a conocimiento de este Tribunal de apelaciones, en virtud del recurso interpuesto por la demandada contra la sentencia definitiva nro. 303/2025. Concedido el mismo, expresa agravios por escrito ID 2055424. Corrido el traslado respectivo, contesta el actor por escrito ID 2065267.

La jueza de grado hizo lugar parcialmente a la demanda instaurada por el Sr. <PER_3> en contra de

Documento anonimizado por AymurAI

<TEXTO_ANONIMIZAR_1>; y condenó a ésta última al pago de la suma de $11.051.131,32 con más los intereses fijados en el considerando respectivo y capitalización desde la notificación de la demanda (art. 770 inc. b CCCN). Impuso las costas a la demandada en un 90% y al actor en un 10%. Por último, reguló los honorarios profesionales.

I.1. Antecedentes:

Brevemente, vale mencionar que el Sr. <PER_4> presentó demanda laboral por cobro de pesos y diferencias en las indemnizaciones y liquidación final abonada, en su oportunidad, por su ex empleadora aquí demandada.

Relató que ingresó a trabajar en relación de dependencia para la empresa <TEXTO_ANONIMIZAR_2>. el 20/12/2006 con la categoría 033620, con la función de recorredor especializado en yacimientos -categoría M- mantenimiento y producción, en el <TEXTO_ANONIMIZAR_3> de la empresa <TEXTO_ANONIMIZAR_4>. Que luego, el 1 de julio de 2019 hubo una cesión de personal desde la mencionada empresa a <TEXTO_ANONIMIZAR_1>, y que mantuvo la misma función y que el convenio colectivo de trabajo que regía la relación laboral era el CCT605/10 de Petroleros Privados de Chubut.

También dijo que el 22 de marzo de 2022 comenzó una licencia por enfermedad prescripta por médico psiquiatra ante diagnóstico de esquizofrenia, hasta el 21 de marzo de 2023. Que al día siguiente a que el médico psiquiatra le diera el alta, el 21/3/2023, la demandada lo despidió sin causa.

Listó sus reclamos por los montos por diferencia de haberes, descuentos y rubros indemnizatorios,

Documento anonimizado por AymurAI

denunció como mejor remuneración mensual normal y habitual a la del mes de marzo de 2023 en $638.911. Luego dijo que la empresa abonó un monto menos el 28 de marzo de 2023, que eventualmente será imputado a intereses y luego a capital de la suma que finalmente determine.

Amplió demanda y reclamó daño moral entendiendo que la conducta de la demandada denota que el despido se produjo de manera discriminatoria a causa de la enfermedad psiquiátrica. Finalizando, planteó la inconstitucionalidad del DNU 70/23 y ofreció prueba.

Contestó la demandada, negando las imputaciones efectuadas por el actor, que el despido ocurrió el día 21 de marzo de 2.023 y que la liquidación final fue abonada el día 28 de marzo de 2.023, dentro del plazo legal.

Puntualmente refirió a la indemnización por antigüedad y pidió la demandada que sea calculada en base a la doctrina emanada de la Corte Suprema de Justicia la Nación en el precedente "Vizzoti", en el sentido de que el tope no puede reducir como base de cálculo de la indemnización por antigüedad la remuneración más allá de un 67%.

En cuanto al daño extra patrimonial negó que el actor haya sufrido daño moral alguno, y que su parte no incurrió en conducta que dañe moralmente al actor y haga procedente el rubro porque solo hizo uso de las facultades que le confieren la C.N. y la LCT. Contrató, luego despidió e indemnizó, por lo que siempre actuó conforme a derecho. Finalmente opuso su postura frente a la demanda, ofreció prueba y peticionó.

Documento anonimizado por AymurAI

La cuestión sometida a proceso, fue resuelta por la jueza de grado, quien analizó las pruebas de la causa y la posición de las partes. Vale mencionar en este punto, algunos aspectos de la solución. La sentenciante analizó los recibos de haberes acompañados por el actor, y advirtió diferencias en la liquidación final e indemnizaciones.

En lo que concierne a la remuneración base de cálculo indemnizatorio, entendió que no es posible de plano la doctrina del fallo "Vizzoti" porque la base de este caso no supera el tope o no fue acreditado. Luego dijo que de los recibos surge que el mejor sueldo es el de febrero y no el de marzo, porque en los haberes de marzo fue liquidado el SAC. Tuvo en cuenta todos los haberes percibidos tanto remunerativos por $389.316,37 como no remunerativos, por $176.724,96 y concluyó que la mejor remuneración es de $566.041,33. Entendió que es la base de cálculo que constituye la mejor remuneración mensual normal y habitual, integrada por todos los haberes que devenga el trabajador por la mera puesta a disposición de sus servicios conf. art. 103 LCT y Convenio 95 OIT y que debe utilizarse a los efectos de practicar la liquidación final e indemnizaciones de ley que declaró procedentes por despido sin causa.

En el considerando V.5) dio respuesta al planteo de la demandada en su contestación; dijo que el tope indemnizatorio de "Vizzoti" no puede ser aplicado porque no se probó que la base de cálculo utilizada supere el mínimo y que no puede reducirse la remuneración en un 33%.

Dijo también que no fue indicado cual sería el tope que para el caso particular sería utilizado, teniendo

Documento anonimizado por AymurAI

en cuenta que la última publicación para el personal comprendido en el CCT 605/10 fue en el año 2016 y que la demandada no especificó ni calculó cuál sería el monto, aun cuando la falta de publicación ministerial no fuera obstáculo. Aclaró que el despido ocurrió en marzo de 2023 y el último tope publicado por el MTESSN es del año 2016, por lo que no debe aplicarse "Vizzoti".

Continuó diciendo la magistrada que la demandada tampoco invocó la aplicación de un tope distinto que se corresponda a otro CCT aplicado por la empresa; y no encontró modo de aplicar los párrafos 2°, 3° y 4° del art. 245 LCT. Por todas las razones apuntadas, resolvió la indemnización sin tope.

Procedió a determinar individualmente los rubros y montos de procedencia y se ocupó del daño moral solicitado en la ampliación de demanda; declarando al despido sin causa como discriminatorio tras la reincorporación del actor a sus labores luego de una licencia por enfermedad psiquiátrica que demandó un año. La Jueza de grado, a partir de indicios que describe, que entendió como "claros visos discriminatorios", entendió que la conducta del empleador afectó derechos fundamentales y relató sobre la protección jurídica al respecto. Fijó una indemnización equivalente a 1 año de remuneración, aclaró que se trata de 13 mejores remuneraciones $7.358.537,29, que en el caso asciende a $566.041,33 x
13.

II *Fundamentos del recurso:*

II.a En su primer agravio, la accionada plantea que la decisión de la jueza de origen es errónea porque omite aplicar la doctrina

Documento anonimizado por AymurAI

"Vizzoti" elaborada por la Corte Suprema para el cálculo de la indemnización por antigüedad prevista en el art. 245 de la LCT, al no aplicar tope indemnizatorio. Transcribe el texto de la norma para decir que tras la determinación de la base de cálculo indemnizatorio, impone topes y que esto mismo fue interpretado por la Corte federal en el referido precedente cuando sienta el límite por la aplicación de un módulo que deriva del promedio de las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador al momento del despido y que es el Ministerio de Trabajo el encargado de fijar y publicar el monto que corresponda, junto con las escalas salariales de cada convenio. Sostiene la recurrente que ofreció como prueba la Res. 562-E/16 del Ministerio de Trabajo de la Nación, de la cual surge que el tope indemnizatorio aplicable para el CCT 605/10, era de $42.846,72. que, si bien es una resolución del año 2016, fue la última publicada por el organismo oficial.

Cita jurisprudencia de nuestro Superior Tribunal de Justicia en apoyo a su postura, sentada en los precedentes " <PER_5>" y " <PER_6>".

Alega que en el caso, la sentenciante debió aplicar el límite a la base salarial de acuerdo a la pauta establecida por la CSJN en el sentido de que el tope no puede reducir como base de cálculo de la indemnización por antigüedad la remuneración más allá de un 67%. En ese sentido el importe de la mejor remuneración mensual,

Documento anonimizado por AymurAI

normal y habitual del actor, debió ser reducida a los fines de establecer la base de cálculo. Solicita que se haga lugar al agravio y se revoque la sentencia de grado.

II.b En segundo lugar la demandada impugna la sentencia de grado considerando que el despido no fue discriminatorio y se agravia por la condena al pago $7.358.537,29 equivalente a 13 mejores remuneraciones.

En sus fundamentos remite al considerando donde la jueza de grado sopesa la salud del actor frente al despido inmediato a su reincorporación laboral y el juicio que forma del análisis.

La recurrente se opone al razonamiento, diciendo que es erróneo porque su parte tiene derecho a extinguir el vínculo de sus dependientes, como el que mantenía con el Sr. <PER_4>, sin causa alguna, mediante el pago de una indemnización tarifada, según las normas de los art. 14, 14 bis y 17 de la Constitución Nacional y art. 245 de la L.C.T. Alega que el ordenamiento reconoce el despido arbitrario como extintivo de la relación laboral y sometido al pago de rubros indemnizatorios. Continúa diciendo que eso no lo torna discriminatorio y que éste término no es sinónimo de arbitrario; además, sostiene que no existen elementos en las actuaciones que acrediten que el trabajador fue expuesto a un trato discriminatorio o que permitan inferir la existencia de daños en ocasión de la ruptura del contrato de trabajo. Afirma que es indispensable la imputación jurídica subjetiva de responsabilidad y la determinación concreta del hecho que generó el daño, y que ambos elementos no se evidencian en la presente causa.

Documento anonimizado por AymurAI

Explica que el actor gozó de licencia por enfermedad inculpable, tratada por el médico psiquiatra Dr. <PER_7>, desde el 22 de marzo de 2022 hasta el día 20 de marzo de 2023, fecha en que recibió el alta médico. Que durante ese lapso su parte abonó los salarios sin restricción, que no realizó el control de la enfermedad conforme el art. 210 LCT y entiende que su conducta descarta toda posibilidad de que haya habido un trato discriminatorio por su estado de salud. Sostiene además que, al momento del despido del actor, ya había obtenido el alta médica, aun cuando sucediera un día después; y que la conclusión de la Jueza de grado obedece a una percepción de tono subjetivo sin respaldo en los antecedentes de la causa.

Para finalizar solicita que se haga lugar a sus agravios y se revoque la sentencia de grado.

II.c. *Réplica:*

La actora solicita la desestimación de la expresión de agravios de su contraria. Da respuesta a los mismos, contraponiendo los fundamentos y solicitando se rechace en su totalidad el recurso interpuesto por su oponente.

III *Tratamiento de los agravios:*

Ingresando en el tratamiento de la cuestión traída a análisis, bien vale recordar aquí y ante todo, que no es preciso que el tribunal considere todos y cada uno de los planteos y argumentos esgrimidos por las partes, ni en el orden en que son propuestos, bastando que se lo haga únicamente respecto de aquellos que resulten esenciales y decisivos para sustentar debidamente el fallo de la causa. Tal como lo ha establecido el más alto tribunal federal, los jueces no están obligados a tratar todos y cada uno de los argumentos de las partes,

Documento anonimizado por AymurAI

sino solo aquellos que estimen pertinentes para la solución del caso (CSJN, Fallos, 248:385; 272:225; 297:333; 300:1193, 302:235, entre muchos otros).

Por otro lado, estimo conveniente recordar que el obrar jurisdiccional del tribunal opera con sujeción al principio de congruencia y en función del mismo, la Alzada no realiza un nuevo juicio, sino que se encuentra más limitado que el de primera instancia, por cuanto de conformidad con lo dispuesto por los arts. 271 y 277 del Código Procesal debe limitarse a decidir sobre aquellas cuestiones de hecho y derecho que hubieran sido sometidas a la decisión del magistrado interviniente, debido a que la segunda instancia es sólo un medio de revisión del pronunciamiento emitido en la primera y no una renovación plena del debate. Así, el principio de congruencia, que limitó la sentencia de primera instancia, limitará del mismo modo la de la segunda (CNCiv., Sala "F", LL 35-858-S).

III.1. Conforme fuera reseñado y ya en abordaje del primer agravio, la quejosa se agravia en cuanto sostiene que la sentenciante de grado yerra al rechazar la aplicación del tope previsto en el art. 245 LCT, bajo el argumento que no se acreditó que la remuneración base de cálculo, superara ese tope. Refiere a la resolución ministerial Nro. 562/E/16 publicada para el convenio petrolero 605/10, la cual fija el tope de $42.846,72. A partir de ello, postula dicho instrumento como vigente al momento del despido, atento ser el último publicado y sostiene que la omisión del organismo de mención en la actualización de los topes, no puede perjudicar al empleador.

Documento anonimizado por AymurAI

Al respecto, corresponde mencionar que la premisa del apelante, aún cuando resulta formalmente atendible, en tanto postula un tope existente, no puede prosperar en el caso concreto. Doy mis razones.

En efecto y como es sabido, según el art. 245 LCT aplicable por la fecha de despido, la base de cálculo de la indemnización por antigüedad no podrá exceder el equivalente a tres veces el importe mensual resultante del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo aplicable al trabajador al momento del despido, correspondiendo al MTESS fijar y publicar dicho promedio. De esta manera, el valor no es estático, sino por el contrario, se va actualizando y debe determinarse en función de escalas salariales vigentes a la fecha del distracto.

El tope, como tal, importa una reducción del crédito laboral reconocido por la ley y como tal es una defensa que debe ser acreditada por quien la opone. Ahora bien, la Sra. jueza a quo, valoró el último tope publicado, que data del año 2016, y analizó su aplicación en forma integral, teniendo en cuenta la fecha del despido y la clara afectación patrimonial que su aplicación importaría en la indemnización del trabajador, teniendo en cuenta el daño inflacionario producido en nuestra economía nacional desde su publicación y hasta el despido, que resulta por lo demás de público conocimiento.

Es en este punto, donde no se hace cargo el apelante, del fundamento esgrimido por la juzgadora, sin que pueda revertir con la mera invocación de un tope desactualizado, la falta de prueba tendiente a acreditar cuál sería ese tope vigente al despido. En efecto, el

Documento anonimizado por AymurAI

interesado en su aplicación no demostró cuál sería ese tope, sea a través de un promedio actualizado de las remuneraciones de convenio, o por cualquier otro medio idóneo. Tampoco advierto haya solicitado la fijación de un tope alternativo u ofrecido una pericial contable que estuviera orientada a dicho fin, de manera de establecer un valor actualizado con una mínima razonabilidad.

Frente a este escenario, la brecha temporal entre la publicación del último tope y el despido, tornan imposible sostener el valor de $42.846,72 en tanto no refleja siquiera aproximadamente el promedio de las remuneraciones previstas en el convenio. Adviértase que tales valores fueron merituados por la jueza *a quo* en el cons.IV, sin que fuera motivo de controversia en esta instancia.

En este contexto, resulta a mi entender, francamente improponible, pretender por un lado, que ese guarismo del año 2016, opere como un límite a la remuneración establecida en el caso concreto, en el año 2023, que asciende a $566.041,33 y por otro, desconocer la obligación de la interpretación más beneficiosa para el trabajador (art. 9 LCT).

Conviene recordar que la doctrina sentada por nuestro cimero tribunal nacional en Vizzoti, se encuentra íntimamente ligada a la existencia de un tope, que al confrontarse con la remuneración real del trabajador en el caso concreto, importe una reducción superior al 33% de esta última. Por ello, la confrontación necesariamente requiere que ese tope se determine según remuneraciones vigentes a la fecha de la extinción de la relación laboral o despido. La aplicación que propugna el apelante, resulta a mi

Documento anonimizado por AymurAI

criterio incompatible con la finalidad protectoria que el propio precedente de la Corte propugna.

Tampoco advierto aplicables nuestros precedentes provinciales, " <PER_5>" y " <PER_6>" de nuestro Superior Tribunal de Justicia, porque allí se trataba de trabajadores excluidos de convenio, debatiéndose si se debían o no aplicar tope, es decir, no es exactamente la misma base fáctica y jurídica. Aquí no se discute si el tope existe, sino que en el caso, la jueza *a quo* claramente meritúo que quien postula su aplicación, no demostró el valor actualizado del mismo a la fecha del despido.

En suma, entiendo no se ha acreditado por el accionado, aquí apelante, que la remuneración base de cálculo de la indemnización art. 245 LCT excediera el tope convencional vigente al momento del despido.

En consecuencia, el agravio no prospera.

III.2. En cuanto al agravio dirigido a la calificación del despido como discriminatorio, el mismo tampoco prosperará. Me explico.

La quejosa considera no acreditados en autos los elementos demostrativos de un acto discriminatorio, y afirma que el despido operado es una facultad legítima que posee como empleador, al tiempo que señala que el actor no habría cumplido la carga de acreditar los extremos invocados.

Lo cierto es que tales argumentos no logran a mi entender, desvirtuar el razonamiento de la magistrada de grado. Y digo esto, por cuanto en materia de despido discriminatorio, el estándar probatorio resulta atenuado, esto es, no se le exige al trabajador afectado, la acreditación acabada del hecho o motivo del

Documento anonimizado por AymurAI

despido, sino que su carga probatoria radica en la demostración de indicios, que sean serios, precisos y concordantes y permitan inferir razonablemente la existencia de la discriminación. A su vez, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su conducta obedeció a un motivo objetivo, razonable y ajeno a toda discriminación (CSJN in re "Pellicori").

Aplicados estos parámetros al caso concreto, merituo que en el subexamine, no se encuentra controvertida la situación de salud que atravesó el Sr. <PER_4>, lo que motivó una prolongada licencia por enfermedad psiquiátrica, que se extendió desde el 22/3/22 hasta el 21/3/23, y también se encuentra acreditado el despido sin causa dispuesto por la empleadora al día siguiente de otorgada el alta médica del trabajador –el 21/3/23.

Es aquí donde debe hacerse el foco, es decir, la secuencia temporal, no es un dato neutro, por el contrario es un indicio de particular relevancia cuando se analiza el contexto general del caso, en el que la relación laboral se vio atravesada por una situación de extrema vulnerabilidad del trabajador, derivada justamente de su estado de salud mental.

En esas condiciones, la inmediatez entre el alta médica y el despido, crea una razonable presunción de que la decisión del empleador no fue ajena en modo alguno a la situación médica del Sr. <PER_4>, tanto más cuando no se invocó ni acreditó ninguna otra causa objetiva que justifique la ruptura del vínculo, más que la facultad de extinguir la relación sin causa, argumento que en el caso, resulta a mi criterio insuficiente cuando se analiza la vulneración o no de derechos fundamentales

Documento anonimizado por AymurAI

constitucional y convencionalmente amparados por el ordenamiento jurídico vigente (art.14, 16, 75 inc. 22 CN, ley 23.592 y cctes.).

Por lo expuesto, entiendo que el accionante ha satisfecho la carga probatoria necesaria para el caso de análisis, y por ello la decisión de la magistrada de grado, al tener por configurado el despido discriminatorio, resulta ajustada a derecho en orden a las constancias de la causa, y tornan procedente la reparación del daño extrapatrimonial conforme se establece en el decisorio de grado.

Se rechaza el agravio.

IV. *Solución del caso:*

Llegado este estadio, y por los fundamentos expuestos, postularé el rechazo del recurso de apelación interpuesto por la demandada, confirmando la sentencia de grado en todas sus partes.

Costas de esta instancia a la demandada. Regulando los honorarios profesionales del letrado de la actora en un 30% y los de la demandada, conjuntamente, en un 25%, en ambos casos de lo regulado en primera instancia, con más el IVA si correspondiera (art.69 CProc. y art.13 ley XIII- Nro.4). Así lo voto A

la segunda cuestión, la Dra. Robert dijo:

Propongo la siguiente fórmula postulatoria,

1 Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, confirmando la sentencia de grado en todas sus partes.

2 Costas de esta instancia a la demandada. Regulando los honorarios profesionales del letrado de la actora, Dr. <PER_8>, en un 30% y los de la demandada, Dres. <PER_9> y <PER_10>, conjuntamente, en un 25%, en

Documento anonimizado por AymurAI

ambos casos de lo regulado en primera instancia, con más el IVA si correspondiera.

A la primera cuestión, el Dr. Pis Diez dijo:

Contra el fallo se alzó la demandada, concedida la apelación, expresó agravios de mediante ID 2055424, que mereció réplica de la contraria en ID 2055424. I. *Análisis de los agravios.*

Solución.

Así, y adentrándome en el tratamiento de la cuestión traída a mi estudio, destaco ante todo que tiene dicho nuestro máximo tribunal que "los jueces no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las constancias de la causa, sino sólo aquellas que estimen conducentes para fundar sus conclusiones (Fallos, 311:571) y para la correcta solución del litigio (311:836), y tampoco están obligados a tratar todas las cuestiones propuestas por las partes ni analizar los argumentos utilizados que a su juicio no sean decisivos (301:970 y 311:1191).

Pongo de manifiesto asimismo que, atendiendo a la letra de la Ley V N° 203 DJP, la que reglamenta los alcances de la fundamentación individual de las resoluciones judiciales dictadas por órganos colegiados, conforme lo establecido por el art. 169 de la Constitución provincial; concuerdo con el detalle de antecedentes de la causa que efectuó la Dra. Robert en los apartados I.1., II.a., II.b., II.c., III, motivo por el cual remito a la reseña allí introducida (artículo 2 ley V-203).

Luego, a fin de expedirme sobre las cuestiones materia de agravio, dejo expresa constancia que comparto los fundamentos de la solución dada a los agravios de

Documento anonimizado por AymurAI

la demandada desarrollada en III.1. y III.2., que hago propias (art. 3 ley V-203), por la colega preopinante Dra. Verónica Robert.

Cabe agregar los siguientes argumentos con respecto al tratamiento del primer y segundo agravio expuestos por la demandada.

En efecto, en el primer agravio, el planteo efectuado por la demandada con respecto a la aplicación de la doctrina: "Vizzoti", y el tope de la indemnización por despido que contempla el artículo 245 de la LCT, no puede prosperar.

Pues el tope que pretende que se aplique la quejosa es del año 2016 y el despido se produjo en el año 2023 y dada la inflación reinante en el país, en ese periodo, y teniendo en cuenta el principio protectorio que opera en el derecho del trabajo, no es posible ni justo tomar ese valor(artículo 2 del CCCN, preámbulo de la CN, articulo 9 de la LCT); máxime que el demando no demostró que el valor promedio de las remuneraciones previstas en el convenio respectivo en el año 2023 fuera de $42.846,72.

Por ende, se desestima el agravio.

En lo atinente al segundo agravio, considero que más allá que la demandada tiene la potestad de despedir e indemnizar, en este caso está probado que tuvo una causa discriminatoria, pues el estado de salud del actor, no es un hecho controvertido y también que después que le dieron el alta médica al actor, fue despedido sin causa.

Ello me lleva a la plena convicción que el despido del actor por parte de la demandada fue discriminatorio.

Documento anonimizado por AymurAI

La jurisprudencia sobre el tema dijo: "Se confirma la sentencia de grado que tuvo por configurado el carácter discriminatorio del despido vinculado al estado de salud del accionante, al verificarse la existencia de indicios serios, precisos y concordantes que permitieron tener por acreditado que la firma empleadora había tomado conocimiento de la licencia psiquiátrica indicada a su dependiente con anterioridad al distracto. En el caso, la conclusión se sustentó en la valoración conjunta de diversos elementos probatorios, entre ellos la validez de los certificados médicos, la constancia de recepción de dicha documentación en la sede de la empresa -cuya autenticidad se tuvo por acreditada a partir del apercibimiento hecho efectivo ante la incomparecencia del dependiente de la firma accionada citado para realizar el cuerpo de escritura a fin de posibilitar la pericia caligráfica- y los correos electrónicos remitidos ese mismo día a las casillas de la jefatura de recursos humanos y de la presidenta de la empresa, lo que permitió tener por demostrado que la licencia había ingresado en la esfera de conocimiento de la demandada. En tal contexto, y frente a la ausencia de una explicación objetiva y razonable que justificara la decisión rupturista (despido sin causa) adoptada en proximidad temporal con la exteriorización de la situación de salud del trabajador, la demandada no logró desvirtuar el cuadro indiciario valorado conforme el estándar probatorio aplicable en materia de actos discriminatorios. Se estimó procedente la reparación por daño moral con fundamento en el art. 1, Ley 23592 y la indemnización prevista en el art. 213, LCT, en tanto la licencia por enfermedad se extendía más allá de la fecha

Documento anonimizado por AymurAI

del distracto. (Ramírez Alberti, Lautaro vs. Medical Engineering Corporation S.A. y otro s. Despido - CNTrab. Sala II; 27/02/2026; Rubinzal Online; RC J 1222/26.).

En consecuencia, se rechaza el agravio.

II. En consecuencia, coincido que debe confirmarse el fallo y rechazarse los agravios de la demandada.

Finalmente, con respecto a las costas atento el principio objetivo de la derrota (artículo 69 del CPr.), se deben imponer a la parte demandada vencida.

La jurisprudencia ha dicho: "El artículo 69 del Codigo Procesal consagra el criterio objetivo de la derrota, como fundamento de la imposición de las costas. Las mismas son un corolario del vencimiento y tiende a resarcir al vencedor de los gastos de justicia, en que debió incurrir para obtener ante el órgano jurisdiccional, la satisfacción de su derecho.
Estas deben reembolsadas por el vencido con prescindencia de la buena fe o mala fe, de su mayor o menor razón para litigar y de todo concepto de culpa, negligencia, imprudencia o riesgo y de la malicia o temeridad de la contraria (Cam, nac. civil, Sala A 3-780, Der v 90, p 804).

Atento la labor desarrollada, la naturaleza del proceso, regulo los honorarios del abogado de la parte actora, Dr. <PER_8>, en un treinta por ciento (30%) y las de los abogados de la parte demandada, Dr. <PER_9> y <PER_11>, en forma conjunta, en un 25%, en ambos casos de lo regulado en primera instancia, más la alícuota del IVA si correspondiere (artículo 13 ley XIII N° 4).

A la segunda cuestión, el Dr. Pis Diez dijo:

Propongo la siguiente formula postulatoria,

Documento anonimizado por AymurAI

1 Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la demandada, confirmando la sentencia de primera instancia.

2 Costas de la Alzada a la demandada vencida. Regulando los honorarios de los abogados de la actora, Dr. <PER_12>, en un 30% y las de los abogados de la demandada, Dr. <PER_9> y <PER_11>, en forma conjunta en un 25%, en ambos casos de lo regulado en primera instancia, más la alícuota del IVA si correspondiere (artículo 13 ley XIII nro. 4).

Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar la siguiente, **SENTENCIA:**

1 Rechazar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, confirmando la sentencia de grado nro. 303/2025 en todas sus partes.

2 Imponer las costas de esta instancia a la parte demandada vencida.

3 Regular los honorarios profesionales del letrado de la parte actora, Dr. <PER_8>, en un treinta por ciento (30%) y los de la parte demandada, Dres. <PER_9> y <PER_10>, conjuntamente, en un veinticinco por ciento (25%), en ambos casos de lo regulado en primera instancia, con más el IVA si correspondiera.

4 Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL nro 50 DEL AÑO 2026
DEL LIBRO DE SENTENCIAS DEFINITIVAS "L"

Documento anonimizado por AymurAI