Expediente: **313/23**
Carátula: **MEDINA CRISTIAN RAFAEL C/ JOSE ALBERTO FORTINO Y OTROS S.H. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DE CÁMARA DE APELACIONES DEL TRABAJO N° 1**
Tipo Actuación: **FONDO (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)**
Fecha Depósito: **09/05/2026 - 00:00**
**Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:**
*90000000000 - PEREZ CAPOZUCCO, LUIS E.-POR DERECHO PROPIO*
*90000000000 - PALACIO, MIGUEL ANGEL-POR DERECHO PROPIO*
*20213321480 - VÁZQUEZ, GONZALO ROBERTO-PERITO CONTADOR*
*23231174699 - JOSE ALBERTO FORTINO Y OTROS S.H., -DEMANDADO*
*20313724035 - RODRIGUEZ CABRAL, JOSE PABLO-POR DERECHO PROPIO*
*20228779920 - MEDINA, CRISTIAN RAFAEL-ACTOR*

---

# PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada de Cámara de Apelaciones del Trabajo N° 1

ACTUACIONES N°: 313/23

**H106006192980**

## Cámara de Apelación del Trabajo Sala 3

**JUICIO: " MEDINA CRISTIAN RAFAEL c/ JOSE ALBERTO FORTINO Y OTROS S.H. s/ COBRO DE PESOS " EXPTE N°: 313/23.**

San Miguel de Tucumán. En la fecha y número de registro consignado al final de la sentencia, se pone a la vista de este tribunal y resuelve el recurso de apelación deducido por la parte actora y demandada, contra de la sentencia definitiva N° 1183 de fecha 28/08/2025, dictada por el Juzgado del Trabajo de la IV° nominación, del que

**RESULTA:**

Que el 02/09/2025, el letrado Ángel Miguel Palacio, apoderado del actor y el letrado Luis Eduardo Perez Capozucco, apoderado de los demandados, interponen recurso de apelación contra de la sentencia definitiva N° 1183 de fecha 28/08/2025, dictada por el Juzgado del Trabajo de la IV° nominación.

Que, el 26/09/2025 se dispuso conceder ambos recursos de apelación.

Que, el 06/10/2025, el letrado Ángel Miguel Palacio, representante del actor y letrado Luis Eduardo Perez Capozucco, por los demandados, expresan agravios.

El 15/10/2025 y 17/10/2025 los demandados y el actor contestan los agravios de la parte contraria, respectivamente.

Que, el 20/10/2025 se dispuso elevar las actuaciones a la Sala que por turno corresponda de la Cámara de Apelación del Trabajo para la tramitación de los recursos.

Que, el 29/09/2025 sale sorteada para intervenir en esta causa la Sala III° de la Cámara de Apelación del Trabajo.

Que, el 23/10/2025 se hace saber a las partes que intervendrán en esta causa las vocales Graciela Beatriz Corai y Marcela Beatriz Tejeda, como preopinante y en segundo término, respectivamente, para resolver los recursos de apelación interpuestos por la parte actora y demandada.

Que, el 17/11/2025 se dispuso que pase la causa a conocimiento y resolución del tribunal para dictar sentencia providencia firme que deja la causa en estado de ser resuelta. Que el 25/03/2026 se lleva a cabo la audiencia convocada en los términos del art. 42 del CPL sin que se haya presentado acuerdo conciliatorio en el plazo otorgado al efecto disponiendo que continúe la causa según su estado; y

**CONSIDERANDO:**

**VOTO DE LA VOCAL PREOPINANTE GRACIELA BEATRIZ CORAI**

**1.**- Los recursos de apelación cumplen con los requisitos de oportunidad y forma prescriptos por el artículo 129 y 130 del CPL, por lo que corresponde entrar a su tratamiento.

**2.**- Los recursos del actor y del letrado fueron interpuestos el 02/09/2025, por lo que corresponde tratamiento con la aplicación supletoria de la Ley N° 9531 t.o. (en adelante CPCCT).

**3.**- Las facultades del tribunal con relación a la causa están limitadas a las cuestiones introducidas como agravios (art. 132 CPL), motivo por el cual deben precisarse:

**4.**- El actor centra su recurso en cuestionar la sentencia por omisión al no fijar intereses moratorios sobre el concepto daño moral, ya que argumenta que el fallo sólo abordó los intereses compensatorios.

Sostiene que la reparación del daño moral no será plena si se omite incluir los intereses moratorios, prescriptos en el art. 768 del Código Civil y Comercial de la Nación (CCyCN).

El accionante alude a su derecho a la reparación plena, previsto en el art. 1740 de tal norma, devengándose un interés puro automáticamente desde que se produjo el daño entre el 4% al 8%.

**5.**- Los demandados se agravian de los siguientes puntos de la sentencia:

**5.a.**- El valor probatorio dado a los recibos de haberes de febrero a septiembre del 2022, suscriptos por el actor, por tales períodos. Los accionados manifiestan que esos documentos no fueron desconocidos por la parte actora categóricamente y dentro del plazo legal y que, ambas partes, reconocieron que los salarios se abonaban en efectivo, en persona y en la sede de la empresa. Objetan la condena a abonar las remuneraciones por tales períodos, al igual que el progreso de los meses de abril y mayo del mismo año, no reclamos por el actor en la demanda, calificando de *extra petita* la sentencia.

**5.b.**- La aplicación de la tasa pasiva del BCRA, dispuesta en el fallo, sobre el monto de condena, cuando la parte actora solicitó en la demanda expresamente la aplicación de la tasa activa, por lo que considera que se extralimitó la sentencia por *extra petita*.

**5.c.**- La admisión en el fallo de los siguientes rubros, ya abonados: “3) Haberes octubre 2022 Importe según escala salarial $ 196.848,30 4) SAC proporcional segundo semestre 2022 $196.848,30 / 12 x 4 meses $ 65.616,10 5) Vacaciones proporcionales 2022 $196.848,30 / 25 x (300 / 360) x 28 días $ 183.725,08 ( sic sentencia)”.

Los demandados aseveran que pagaron al actor tales conceptos, como consta en el recibo y acta notarial incorporada a la causal, documentación que fue reconocida por el actor.

**5.d.-** Los accionados se agravian de la base de cálculo tomada en la sentencia como mejor remuneración normal y habitual; error que consideran se traslada al cálculo indemnizatorio y a toda la planilla; al incluir los turnos rotativos y manejo de fondos.

Afirman los demandados que el actor no demostró que cobró tales conceptos mientras cumplía sus funciones y que lo hacía de manera normal y habitual. Expresan que lo único que se probó es que el trabajador era operario de playa y que estaba correctamente registrado y, agregan, que ser operario de playa no asegura, por tal razón, el derecho a percibir esos rubros, por el contrario, se debe rotar y manejar efectivamente fondos -lo que es propio de un encargado y no de un operario de playa- y que a la fecha del distracto y por años, el trabajador no concurría a prestar funciones, por licencia.

**5.e.-** La admisión del reclamo por daño moral y su cuantificación en el fallo, sin que exista razón para su procedencia, de naturaleza extraordinaria y excepcional, lo que debe ser en el fuero de interpretación restrictiva.

Cuestionan que se admita la indemnización por daño moral y, a la vez, que el despido implicó un acto discriminatorio basado en la situación de salud del actor, admitiendo, a su vez, la indemnización del art. 245 de la LCT, que cubre todos los daños derivados del despido arbitrario y que es la regla aplicable al fuero.

Argumentan que la prueba que produjo el actor es insuficiente para probar que sufrió daño moral, sin demostrar la existencia de trato hostil/indecoroso, acoso laboral o cargos infamantes y sin que haya indicio que justifique el supuesto de despido discriminatorio, omitiendo analizar que se trata de una empresa que tuvo una conducta ejemplar con el actor, durante 20 años y durante su licencia.

Critican la justificación dada en la sentencia al cuantificar el rubro daño moral, al arribar el fallo a un monto que superó el 25% de la indemnización tarifada de la Ley 20.744 (LCT) y determinar el monto de $6.000.000.- frente a la ausencia de pruebas y alcanzando un monto arbitrario, antojadizo y subjetivo.

**5.f.-** La procedencia de la indemnización, al sostener el pronunciamiento que el despido resulta injustificado.

Los demandados cuestionan primero que la sentencia expresa que el actor dijera que la relación laboral culminó el 11/07/2019, a consecuencia de un accidente de trabajo, ya que afirman que el actor sostuvo que la relación se extinguió por despido incausado o por injuria, en octubre del año 2022 y su parte dijo que se extinguió en el mismo mes y año, pero por despido causado notificado al trabajador.

De igual manera, sostienen los accionados que la sentencia desconoció cómo se trabó la *litis* y el principio de congruencia al resolver el distracto y concluir que el móvil del despido era discriminatorio, por cuestiones de salud del actor, lo que no fue invocado ni probado por el trabajador.

Manifiestan que el fallo debía analizar los hechos que dieron lugar al distracto, es decir, la reunión entre directivos de la empresa y si existió la exaltación del actor, en base a lo cual deciden despedirlo, aludiendo a lo declarado por el testigo Dip.

**5.g.-** Los accionados apelan las costas establecidas en la sentencia, ya que consideran que no debió progresar la demanda y aun suponiendo su progreso sólo correspondía sobre la indemnización de la

LCT. Se agravian, también, sobre los honorarios regulados, por exceder el límite del 25 % del monto de condena.

**6.**- Preliminarmente, resulta conveniente precisar que llegan firme a esta instancia, al no ser objeto de agravios, los siguientes puntos de la sentencia: 1) Existencia de la relación laboral entre el Sr. Medina Cristian Rafael y la empresa José Alberto Fortino y otros SH; 2) que el actor se desempeñaba prestando servicios desde el 24 de abril del año 2004 hasta el 31/10/2022, para José Alberto Fortino y otros SH, con la categoría de operario de playa según el CCT N° 350/02 SOESyGAS en la Estación de Servicios Shell, Ubicada en Av. Gobernador del Campo n° 1080 de esta ciudad; 3) la jornada laboral era desarrollada a través de turnos rotativos de 8 horas (de 7 a 15; de 15 a 23 y de 23 a 07 horas) con un descanso semanal; y respecto a las funciones que cumplía, desarrollaba tareas de operario de playa; 4) la autenticidad y recepción la prueba instrumental e intercambio epistolar acompañados por el actor en su demanda y que le atribuye a la accionada; 5) el encuadre de la relación laboral en la Ley 20.7414 -LCT- y en el Convenio Colectivo de Trabajo -CCT- 350/02.

**6.a.**- Atento el contenido de los agravios, por una cuestión de lógica en función a la temática planteada, analizaré primero los de la parte demandada y, con posterioridad, los del actor.

**6.b.**- Agravio primero y tercero de los demandados: admisión de los haberes de febrero, marzo, abril, mayo, julio, agosto, septiembre y octubre 2022, SAC proporcional 2do. semestre 2022, vacaciones proporcionales 2022.

Respecto al tema, considero que debe considerarse como prueba válida y pertinente para resolver los documentos aportados por los demandados en el proceso, en tanto que llega firme el decreto de fecha 07/03/2024, dictado en el cuaderno de prueba del demandado (CPD) N°4, que dispuso aplicar el apercibimiento a la parte actora y tener por reconocida la documentación que presentó la accionada. Así, en el referido decreto se resolvió “Atento a las constancias de autos principales de las que surge que la parte actora no dio cumplimiento con lo ordenado en audiencia de conciliación celebrada el día 21/02/2024 (acápite II), habiendo vencido el plazo otorgado para que el actor se expida respecto a la documentación acompañada por la demandada cuya autoría se le imputa, corresponde hacer efectivo el apercibimiento y tener por reconocida la documentación acompañada por la demandada con su responde y por recepcionadas las cartas documento en los términos del art. 88 inc. 3 del CPL.”

A su vez, de la documentación que presentó la parte demandada surge que se encuentra recibo de pago en que se liquida los haberes de octubre 2022, SAC proporcional y vacaciones proporcionales. Tal instrumento tiene plasmado una firma que debe reputarse perteneciente al actor, quien no desconoció su autoría ni autenticidad, en debido tiempo y forma, acorde al actual art. 87 del CPL y lo dispuesto en el decreto firme del 07/03/2024 en el CPD N°4, antes analizado. A su vez, ese instrumento fue suscripta por el actor ante escribana pública.

En efecto, obra en esta causa el acta notarial de fecha 24/11/2022, pasada por la escribana adscripta del registro N° 40 de esta provincia, donde se dejó constancia que, presente el actor se le entregó los documentos consignados por los demandados, entre la que se encuentra “2) Liquidación final y Recibo” y donde el trabajador expuso que “...retira la documentación que se detalla en la presente [acta] firmando copia de los mismos instrumentos que retira de conformidad.”. Tal documento tiene el valor de un instrumento público emitido por una escribana y goza de fe pública respecto de los actos pasados en su presencia, conforme los arts. 289, inc. a) y 296, inc. a) del CCyCN.

En cuanto a los haberes reclamados por los meses de febrero, marzo, julio, agosto, septiembre del 2022, están incorporados al proceso -presentación del 15/05/2023 de los demandados- los recibos de pago por tales períodos que se encuentran suscriptos por el trabajador, respecto a los cuales corresponde aplicar el apercibimiento de ley del art. 87 CPL y tener por reconocidos esos documentos y firma por el actor, acorde a lo analizado precedentemente. Por ello, deberá tener como percibido los montos que figuran en tales comprobantes de pago y descontar las mismas al momento de calcular las diferencias salariales requeridas en la demanda por tales meses.

Respecto a los haberes de abril y mayo de 2022 observo, del texto de ampliación de demanda, que los mismos no fueron reclamados como salarios adeudados íntegramente al actor, pero que sí figura petición de diferencias salariales por tales períodos, en concepto de adicionales por turno rotativo y manejo de fondos. Por tal razón, solo es procedente el pago de diferencias esos adicionales, conforme se analizará luego al abordar la admisibilidad de tales *items*, pero no el salario íntegro en tales meses, no peticionados por el accionante. El pronunciamiento debía haberse ajustado estrictamente a los términos de las pretensiones de las partes y conforme quedó trabada la litis (art. 214, inc. 5 y 6 , CPCCT, supl.) acorde al principio de congruencia, defensa en juicio y debido proceso, por lo que asiste razón a los demandados en este punto.

En consecuencia, corresponde admitir estos agravios de los demandados y revocar parcialmente el punto I) de la parte resolutiva de la sentencia recurrida correspondiendo el rechazo de lo reclamado por haber de octubre 2022, SAC y vacaciones proporcionales año 2022 y readecuar el monto de condena respecto a las diferencias salariales de febrero, marzo, abril, mayo, julio, agosto, septiembre del 2022, de acuerdo a lo aquí resuelto. Así lo declaro.

**6.c.-** Agravio sobre la aplicación de la tasa pasiva del BCRA:

Surge del texto de la demanda, que al tratar la tasa de interés peticiona que se le aplique la tasa activa del BNA.

Así, el accionante expresa en la demanda: “solicito se liquiden teniendo en cuenta valores históricos con más los intereses de la tasa activa que utiliza el banco nación para las operaciones de descuento, según doctrina y jurisprudencia vigente”; “TODO OTRO RUBRO QUE POR LEY LE PUDIERE CORRESPONDER, MAS INTERESES CONFORME TASA ACTIVA, DESDE LA MORA, HASTA LA FECHA DE SU EFECTIVO PAGO: Ello se determinará mediante pericia contable y de acuerdo a la normativa vigente, teniendo en cuenta desde ya lo solicito la aplicación de intereses conforme tasa activa, según jurisprudencia reinante”. En el texto de ampliación de demanda, el actor repite su pedido y liquida los rubros pretendidos invocando la aplicabilidad de la tasa activa. Los demandados, en la contestación de demanda, no dan su versión sobre el punto.

A su vez, la sentencia dispuso: “En consecuencia, por una cuestión de justicia y equidad, corresponde aplicar al presente caso la tasa pasiva del Banco Central de la República Argentina, a fin de equiparar la indemnización adecuada a al trabajador al alto proceso inflacionario, montos de capital e intereses que deberán ser abonados por la demandada al actor. Así lo declaro.”

Atento los términos de las petición del actor y por aplicación del principio de congruencia y al derecho de defensa de los accionados y la garantía del debido proceso, considero que yerra la sentencia al decidir apartarse de la tasa de interés peticionada por el accionante y sobre la cual quedó trabada la litis, con sustento en su criterio judicial dispuesto en forma unilateral y contra la petición expresa de demanda.

El fallo, al aplicar una tasa distinta no se condice con los términos y peticiones explícitas de los litigantes y vulnera el principio de congruencia y el derecho de defensa y propiedad de los

demandados.

Respecto a la vulneración al principio de congruencia, ya me pronuncié en anterior oportunidad (Sala 3, Sent. 1100, 03/12/2025, “Ibarra Lorena Alejandra c/Duque Daniel Marcelo s/Cobro de pesos ") al considerar prevalente el criterio sentado por nuestro máximo tribunal en la sent. N° 683 del 19/09/2011, “Cangemi, Sergio Daniel vs. Instituto Provincial de la Vivienda y Desarrollo Urbano s/ Contencioso administrativo”, en remisión a Lino E. Palacio, quien sostuvo que “la ley exige una estricta correspondencia entre el contenido de la sentencia y las cuestiones oportunamente planteadas por las partes, lo que supone, como es obvio, la adecuación del pronunciamiento a los elementos de la pretensión deducida en el juicio (sujeto, objeto y causa). Se trata de la aplicación del denominado principio de congruencia, que constituye una de las manifestaciones del principio dispositivo y reconoce, incluso, fundamento constitucional, pues como lo tiene reiteradamente establecido la Corte Suprema, comportan agravio a la garantía de defensa (art. 18 C.N.), tanto las sentencias que omiten el examen de cuestiones oportunamente propuestas por las partes, que sean conducentes para la decisión del pleito, como aquéllas que se pronuncian sobre pretensiones o defensas no articuladas en el proceso”, postura que es acorde al lineamiento desarrollado por la CSJT en la causa “Robles, Hernán Augusto vs. Ruiz Automotores S.A. s/ despido”, sentencia N° 1572 del 12/11/2024.

Por lo expuesto, la sentencia se extralimitó respecto al *thema dedidendum,* al traspasar los límites de las peticiones de las partes y vulnerar el principio de congruencia al decidir que se aplique la tasa pasiva del BCRA.

En consecuencia, corresponde admitir este agravio y revocar tal resolución recurrida en este punto, en tanto que la sentencia debía limitarse a aplicar estrictamente la tasa requerida por el accionante -activa- comprendida dentro de las previstas en el art. 768, inc. c) del CCyCN, a su vez, disponer se aplique la Tasa Activa Promedio Banco Nación a los rubros declarados procedentes. Así lo declaro.

Por otra lado, vale aclarar que, en este caso en particular, no se ingresará en el análisis la normativa actual (art. 55 Ley de Modernización Laboral N° 27.802, vigente desde el 06/03/2026) que mandaría a aplicar una tasa de interés distinta a la debatida por las partes, puesto que comparto el criterio jurisprudencial que delimita la posibilidad de revisión de este tribunal al objeto de los agravios (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 1, Sent. N°477, 30/03/2026, “Funes Marcela Ivanna y Otros c/Luz Medica S.A. y Otro s/Cobro de Pesos "). En el supuesto examinado, los agravios se expusieron en torno a la aplicación de la tasa pasiva y no a la Ley 27.802 y en coherencia a tal planteo es lo que marca la medida de las facultades de este tribunal (conf. art. 132 CPL y cc), así como el respeto al principio de debido contradictorio y al derecho de defensa, y la exigencia de congruencia en la decisiones judiciales. A su vez, este tribunal de revisión tiene vedado de resolver cuestiones que no hayan sido propuestas al inferior (art. 785 CPCCT, supl.).

**6.d.-** Agravio sobre la procedencia de los adicionales por turnos rotativos y manejo de fondos incluidos en la base de cálculo de la sentencia.

Considero que corresponde rechazar este planteo de los demandados, atento que el pago de los adicionales cuestionados están previsto en los arts. 10 y 12 del CCT 350/02, para “Todo personal que maneje fondos de los empleadores“ y para “Los trabajadores que operen dentro del sistema de turnos rotativos, de acuerdo al Art. 27° y se desempeñen como Encargado de Turno (Categoría 1) , Operario Vendedor de Playa (Categoría 2)”, respectivamente.

Tal como precisé antes, es un hecho que llega firme que correspondía al actor la categoría de operario de playa del CCT 350/02. A su vez, se probó que el trabajador percibía tales conceptos con anterioridad a su enfermedad de forma regular, normal y habitual, de acuerdo a los recibos

presentados por los demandados, correspondiente a los meses de junio a octubre de 2019.

En consecuencia, estimo acertada la decisión adoptada en la sentencia de incluir dichos adicionales al momento de determinar el salario base sobre el cual se practica la planilla de liquidación de los rubros reconocidos como procedentes.

Propiciar la solución contraria —esto es, excluir tales adicionales en razón de la enfermedad del trabajador con licencia médica— implicaría una disminución de carácter discriminatorio en la remuneración que le correspondía percibir al trabajador en función de su estado de salud, lo cual carece de razonabilidad y justicia. Tal exclusión luce evidentemente inadmisible si se considera que de efectuar tal supresión en los haberes del actor esta obedece a que no pudo estar prestando efectivamente servicios a causa de su problema de salud, situación que lo colocaba en una situación de especial de interseccionalidad de vulnerabilidades que merece ser amparada, derivada tanto de su condición de trabajador, sujeto de preferente tutela judicial (art. 14 bis CN y cfr. CSJN, “"Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688" 21/09/2004) enfermo, afectado en su salud.

Por otra parte, cabe agregar que la inclusión de los adicionales en cuestión es acorde a lo establecido en el art. 1 del Convenio 95 de la OIT, en tanto que “...el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar".

Por lo expuesto, corresponde rechazar este planteo de los demandados. Así lo declaro.

**6.e.**- Agravios sobre la admisión de la indemnización por daño moral por discriminación, su cuantificación, la justificación del despido y la procedencia de las indemnizaciones derivadas de ello.

**6.e.1.**- Lo primero que cabe mencionar es que el actor en su demanda sí planteó que estamos ante la presencia de un despido discriminatorio -a diferencia de lo que sostienen los demandados- y requiere que se enmarque la situación dentro de las previsiones de la Ley 23.592, el Convenio 111 de OIT, el art. 14 de la Constitución Nacional y la jurisprudencia vinculada a la temática (CSJN, 7/12/2010, “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo.”,Fallos: 333:2306 ). Sobre tal basamento, es que el accionante reclama explícitamente en la demanda el pago del concepto de daño moral.

Por lo tanto, la sentencia no se extralimitó ni excedió los márgenes en que se trabó la litis al analizar y resolver sobre el tema disciminación e indemnización por daño moral, ya que formaban parte de los hechos controvertidos sobre el cual debía pronunciarse el fallo (art. 214, inc. 6, CPCCT, supl.) acorde al principio de congruencia conforme las peticiones de las partes.

En tal sentido, en la demanda se expresa: “En este caso concreto existió un despido discriminatorio en razón de la situación de la condición física del actor los costos que significaba para la empresa mantener al trabajador y el rendimiento que podía obtener del mismo en el futuro. Está claro que el Sr. Medina no se trataba de un trabajador que había puesto su fuerza de trabajo a disposición de la empresa por más de 18 años. Sino que se trataba de una herramienta, un utensilio de trabajo que había dejado de tener la capacidad laboral que se requería. Esta situación es muy importante destacar, ya que va más allá de un despido sin causa, porque lo que enmascara este despido es una situación claramente discriminatoria del empleador hacia el trabajador. Con esta alusión no se busca que las empresas hagan caridad con sus empleados disminuidos en su capacidad laboral. Sino que S.S. tome en cuenta los criterios de justicia social y que dejar sin trabajo a una persona por

su condición física o incapacidad laboral genera un daño, cuya reparación va más allá de una indemnización tarifada, atendiendo las dificultades que debe afrontar un trabajador con Incapacidad Laboral Permanente. Por otro lado es dable destacar la posición de poder, dominante que ejercia el empleador, extorsionando al actor y aprovechándose de la incapacidad laboral del trabajador para imponer condiciones para la finalización del vinculo laboral, sin importar la situación de mi mandante y sin indemnizar como correspondia al Sr. Medina."; "Responsabilidad de JOSE ALBERTO FORTINO Y OTROS SH: Se le atribuye responsabilidad DEMANDADO por despedir sin causa al actor y no abonar las indemnizaciones y multas que corresponden por ley,- Asimismo, se le atribuye la responsabilidad por actos discriminatorios hacia el actor en violación de la CN, Convenio 111OIT, LCT, Ley 23.592,-" (sic); "8. DAÑO MORAL: Mi mandante ha debido sufrir desacreditación de su buen nombre y reparación invocando causales totalmente falsas. Además, eñ despido injustificado a provocado limitación de ingresos económicos para su sustento, teniendo en cuenta el estado de salud del Sr. Medina la imposibilidad de obtener un nuevo trabajo, el hecho de tener que ser sometido a una nueva cirugía. En este caso se plasma todas las características de un DESPIDO DISCRIMINATORIO." (sic).

**6.e.2.**- En segundo término, respecto al planteo referido a la causal y justificación de despido considero adecuado el razonamiento de la sentencia al entender que existe un despido discriminatorio por razones de enfermedad del trabajador en el supuesto bajo examen y que ese es el motivo real que guió de la decisión rupturista del vínculo contractual dispuesta por los empleadores demandados.

Tal como sostuvo en reiteradas oportunidades la Corte de la Nación, cuyo criterio comparto, los actos motivados por razones discriminatorias, en este caso el despido directo, no suelen presentarse de manera evidente a simple vista, sino que se manifiestan de forma solapada, bajo la invocación de otros motivos, aparentemente objetivos y no discriminatorios.

En ese sentido, el máximo tribunal nacional es contundente al decir:

"5) Que cabe recordar que **la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable;** de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja. Lo más habitual es que la discriminación sea una acción más presunta que patente, y difícil de demostrar ya que normalmente **el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor, y** "la información y los archivos que podrían servir de elementos de prueba están, la mayor parte de las veces, en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación" (vid. Fallos: 334:1387, considerando 7°)." (CSJN, 20/05/2014, Sisnero, Mirtha Graeiela y otros el Taldelva SRL y otros sI amparo" Fallos: 337:611); "**El mero señalamiento de que 'la supuesta conducta reprobada no surge del acto mismo del despido', resulta inconsistente para dar sustento a la decisión pues la discriminación, por lo común, se caracteriza por constituir una conducta solapada, oculta o encubierta, que no es reconocida por quien la ejecuta y, por lo tanto, es harto improbable que surja de los términos de una notificación rescisoria.** De ahí que necesariamente deba ser demostrada mediante otras pruebas. (CSJN, 06/02/2018, "Farrell, Ricardo Domingo c/Libertad S.A. s/despido."Fallos: 341:29).

En esta causa, considero que hay elementos indiciarios suficientes y de entidad que permiten inferir que la decisión de despido obedeció a una razón discriminatoria, a causa de la enfermedad del trabajador, sin haber acreditado la existencia y entidad de otra causal justificativa del despido directo dispuesto por los empleadores y que avale la decisión rupturista.

En efecto, la patronal decidió despedir al actor por carta documento del 28/10/2022, en que sostuvieron que el despido "....obedece al hecho de que el día 27/10/2022 en hs de la tarde UD [el actor] se apersonó en la administración de la empresa a solicitar mantener con los propietarios y/o

encargados de la firma una reunión para tratar diversos temas referidos al vínculo o relación laboral. Concedida y entablada que fuera dicha reunión o dialogo y mientras la misma se llevaba a cabo, UD sin motivo o razón alguna y menso derecho comenzó a exaltarse primero, luego levantar la voz y acto seguido a proferir insultos con epítetos irreproducibles tanto a los propietarios, familiares como a personal de la administración e incluso amenazar a alguno de los mismos, lo que obligó a su retiro o egreso. Este accionar la empresa lo considera inaceptable, injuriante y torna claramente insostenible como imposible la prosecución del vínculo laboral, siendo ésta la causa de despido atribuible a su persona."(sic).

Ante lo planteado, la sentencia de grado, al analizar consideró "En tercer término, de la carta documento del distracto no surgen detallados de manera precisa los hechos que le imputan al actor. La imputación realizada por la patronal resulta vaga e indeterminada; asimismo, al contestar el testigo Dip, lo hace de manera genérica, respondió que el actor comenzó a faltar el respeto, palabras irreproducibles, amenazas, pero no puntualiza la conducta que reprochan como tan grave para que impidan la prosecución del vínculo." Tal conclusión del fallo no fue rebatida por los apelantes en sus agravios y, por lo tanto, llega firme que los términos empleados en la misiva rupturista son genéricos.

Tal conclusión de la sentencia, que no fue cuestionada por las partes, deriva en que los empleadores incumplieron con el deber de expresar, en forma clara y precisa, la causal con la que pretenden justificar el despido, incumplimiento a las prescripciones del art. 243 de la LCT y que determinan que el despido directo resulta injustificado. Ante lo precedente, me veo relevada de ponderar la discrepancia que presentan los demandados sobre la ponderación dada en la sentencia al testigo Dip al analizar el despido y que fue motivo de agravio, resultando injustificado el despido directo comunicado en forma genérica al trabajador.

Por otro parte, al no demostrar la causal que invocan, en forma vaga, como motivo del despido -exaltación y haber proferido insultos y amenazas del trabajador- resulta imposible ponderar la proporcionalidad que justifique la extinción del vínculo laboral de un empleado de más de 18 años. Considero relevante señalar que ante la antigüedad del trabajador (18 años) y el estado del trámite ante la Comisión Médica, la decisión rupturista no parece ajustada al principio de proporcionalidad.

Asimismo corresponde analizar todo el contexto en que se produjo el despido, ya que no puede omitirse del análisis que el trabajador, al tiempo de la desvinculación, tenía en trámite su apelación ante la Comisión Médica Central, estando afectado en su salud y recurrido el dictamen de la Comisión Médica local que determinó que presentaba incapacidad permanente, parcial y definitiva del 15.74%.

En efecto, según surge del Informe de Superintendencia de Riesgos del Trabajo; agregado al CPD N°3; que la Comisión Médica jurisdiccional emitió el un dictamen el 10/05/2022 (Expte. 45287/22, iniciado el 08/02/2022 ante un accidente de trabajo el 11/07/2019 y que la Aseguradora reconoció la contingencia denunciada y le brindó prestaciones, hasta el alta médica de fecha 05/01/22), en que determinó al actor padece una incapacidad laboral permanente, parcial y definitiva del 15.74% (folio 140/146). Dicho dictamen fue apelado por el actor el 17/05/2022 (folio 147/148) respecto al grado de incapacidad, diagnóstico, porcentaje otorgado y prestaciones a las que fue obligada la ART y luego de acontecido el despido directo -que sucedió el 31/10/2022- se expidió la Comisión Médica Central, por resolución del 23/11/2022 (folio 176/178), en que ratifica el dictamen de la Comisión Médica Jurisdiccional.

A su vez, al contestar demanda, los accionados reconocen que conocían que el actor había apelado el dictamen médico de la Comisión Médica jurisdiccional y que estaba a la espera de que se

pronuncie la Comisión Médica Central respecto a su condición de salud. En tal circunstancia, los accionados reconocen que tuvieron reuniones con el trabajador y en la que debatieron con éste sobre la posibilidad de continuidad o culminación del contrato de trabajo, reuniones que fueron tres y en las que el actor no contó con asistencia letrada, según indica el fallo de grado y que no fue objeto de recurso en este punto.

Así, **surge de la contestación de demanda**, que los accionados expresan: *"Ante esa situación y por decisión del propio SR MEDINA quien cuenta lo ocurrido , deja de ser tratado pro el ART en la pierna y pasa a tratarse y estar de licencia por enfermedad inculpable, sufriendo las consecuencias económicas de su accionar irresponsable ya la empresa quien pagaba los salarios caídos . Luego de ello y cuando recibe el alta de los profesionales que lo asistían el SR MEDINA reingresa a sus tareas unos días , aduciendo que el dolor era insoportable y que no podía trabajar , manifestando, que según sus profesionales tratantes el dolor o la dolencia obedecía o una no recuperación o recidiva del infortunio laboral . manifiesta esa situación a la empresa y la firma realiza una nueva denuncia o reingreso de siniestro en la ART, la que lo acepta y continua tratando y mientras tanto abonaba sus salarios ya la ART.- Pasa el tiempo y la ART le da el alta como lo reconoce el propio actor y le determina una IPPL y se la abona, el actor percibe en disconformidad la indemnización por esa incapacidad y cuestiona el alta, hace ello saber a la firma y no se reincorpora, aduciendo que no podía en base al dolor cumplir con sus labores.- Ya en ese contexto es la firma demandada la que claramente debía abonar los salarios uno y otro mes, **en espera del dictamen de la comisión médica por haber cuestionado el alta de ART**. Ciertamente esa situación motivo no una sino varias reuniones y encuentros entre el actor en oportunidades entre los socios y en otras la mayoría entre el encargado del personal de la firma y el actor, pero siempre para saber sobre la situación el panorama de los planteos del actor .- **Lo que no es cierto es que la firma en momento alguno le ofreciera reubicación, dado que ello es imposible y siempre se le informo, dado que el SR MEDINA lo planteo**, y lo que tampoco es cierto que la firma le hiciera ofrecimiento alguno económico para dar por concluida la relación ni de otra índole. **MUY PRO EL CONTRARIO LO CIERTO ES QUE EL SR MEDINA COMENTO EN REUNIONES CON EL ENCARGADO DE PERSONAL Y AL PROPIO SR FORTINO QUE A SU JUICIO SU SITAUCION ES IRRECUPERABLE QUE LE HABIAN DICHO QUE LA ART O SUS PROFESIONALES HABRIAM COMETIDO UN YERRO CON EL , Y QUE LA SITUACION ERA IRREVERSIBLE , QUE EL NUNCA MAS PODRIA SER PLAYERO , Y ANTE ELLO EL PROPUESO A LA FIRMA UNA REUBICACION Y ANTE LA RESPUESTA DE QUE ELLO NO ES POSIBLE,** A DIFERENCIA DE LO QUE FALSAMENTE ADUCE EL PROPIO SR MEDINA PROPUSO A LA FIRMA QUE RENUNCIABA Y QUE SE LE PAGUE LA por despido injustificado EN CUOTAS REITERO ES EL QUIEN HIZO LA PROPUESTA Y PETICION.- Ante se esa propuesta que formulara el SR MEDINA , se le respondió que lo pensaría y se le daría una respuesta, por esa razón y ante su insistencia de una respuesta es que UD solicito tener una reunión al efecto el día 27/10/2022, a lo que la firma accedió como lo hizo siempre que UD lo solicito y fuer por la empresa.*" (sic)

Del tenor del párrafo citado, surge con claridad el malestar del empleador ante la obligación de abonar el sueldo del trabajador durante el plazo de espera por haber cuestionado el trabajador el alta de la ART.

En suma, estimo que en la presente causa los demandados no acreditaron la existencia de una causal objetiva, ajena a todo motivo discriminatorio, que justifique el despido del trabajador. Al respecto, cabe recordar que, contrariamente a lo sostenido por los demandados, recaía sobre ellos la carga de acreditar una causa objetiva distinta a la discriminación por razones de enfermedad que legitimara la ruptura del contrato de trabajo, conforme al criterio fijadom, en forma reiterada, por la CSJN (sent. 15/11/2011, en la causa "Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo" Fallos: 334:1387; "Sisneros, Mirta Graciela y Otro c/Taldelva SRL y Ot." 20/05/2014; "Monteagudo Barro, Roberto José Constantino c/Banco Central de la República Argentina s/Reincorporación", 28/10/2014; "Varela, José Gilberto c/Disco SA s/Amparo sindical", 4/09/2018; "Fontana, Edith Fabiana c/Cibie Argentina SA s/Juicio sumarísimo", 08/04/2021; "Caminos, Graciela Edith c/Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/Despido", 10/06/2021, entre otros).

Contrario a lo que sostienen los demandados, en el supuesto bajo examen, se verifican indicios serios, conducentes y concordantes que permiten inferir que los empleadores consideraron el estado de salud del dependiente, su enfermedad, el costo de los salarios que debían abonar hasta

la resolución del trámite ante la Comisión Mëdica, al tiempo de extinguir el vínculo laboral y que ese fue el motivo solapado, discriminatorio, de despido del trabajador. Reitero, no acreditaron los accionados la presencia de injuria objetivamente ajena a la enfermedad del actor, determinada y con la gravedad que avale la decisión rupturista.

Por ello, la resolución de la sentencia que consideró que estamos en presencia de un despido discriminatorio, más allá de la causal aparente que invocan los accionados, luce ajustada a derecho, al principio de primacía de la realidad y a la insuficiencia probatoria de los demandados, por lo que considero corresponde confirmar tal decisión. Así lo declaro.

**6.e.3.**- En tercer lugar, respecto a la fecha de extinción del contrato de trabajo, surge que de los considerandos de la sentencia, en la primera cuestión, se expresa “La parte actora aseveró que la relación de trabajo finalizó como consecuenciaa de un accidente de Trabajo, el cual se produjo el 11/07/19 mientras se encontraba cumpliendo tareas laborales; al bajar las escaleras sufrió una grave lesión en su tobillo y pie derecho.” (sic).

No obstante lo anterior, las expresiones imputadas a la parte actora no incidieron en la determinación de la fecha de extinción del contrato de trabajo, fijada en el fallo al 31/10/2022.

En efecto, esa fecha -31/10/2022- es la que toma el fallo tanto al practicar la liquidación de rubros de condena como al analizar y declarar —en el punto 6 de la segunda cuestión de los considerandos— el momento en que culminó el vínculo entre las partes. En consecuencia, la observación de los recurrentes sobre una supuesta discrepancia de fechas carece de efectos prácticos, pues el fallo estableció con claridad como fecha de extinción el 31/10/2022.

**6.e.4.**- En cuarto término, respecto a la crítica que efectúan los demandados al fallo, por admitir y acumular el reclamo por daño moral con la indemnización tarifada del art. 245 de la LCT, en tanto sostienen que esta última comprende todos los daños derivados del despido incausado, regla aplicable al fuero, corresponde su rechazo.

En efecto, el acto discriminatorio que tuvo la empleadora para con el trabajador por motivos de enfermedad implica un daño extracontractual que por naturaleza excede el daño propio que implica el despido *per se*, sin causa justificativa, por lo que es perfectamente admisible y acumulable la indemnización tarifada del art. 245 de la LCT y la prevista en el art. 1 de la Ley 23.592.

El daño generado por despido incausado, contemplado en el art. 245 de la LCT, lo presume la ley por la sola ruptura del vínculo contractual y su finalidad es tratar de compensar la pérdida de la fuente de trabajo y el consecuente daño económico que ello genera en el trabajador al perder su sustento alimentario, el salario.

El daño extrapatrimonial o daño moral es, por su parte, aquel que lesiona los sentimientos, la integridad espiritual o los derechos de la personalidad de la víctima. No tiene contenido económico intrínseco, sino que se traduce en padecimientos, sufrimientos, angustias y afecciones espirituales que el hecho dañoso provoca. Su resarcimiento tiene carácter *compensatorio y satisfactivo*: no se trata de "poner precio al dolor", sino de otorgar a la víctima medios económicos que le permitan acceder a satisfacciones sustitutivas que mitiguen su padecimiento. A su vez, el daño moral por discriminación implica una conducta ilícita, reprochable y superior al habitual generado por la mera ruptura del contrato de trabajo, un despido por motivos discriminatorios va mas allá del despido en general, ya que la motivación vulnera los derechos humanos esenciales del trabajador, al verse lesionado en su dignidad, integridad y derecho a la igualdad.

A fin de clarificar, la indemnización del art. 245 de la LCT se dirige a reparar el daño generado por el despido incausado y la indemnización por daño moral ante un despido discriminatorio, comprendida en la Ley 23.592, intentar reparar la lesión causada al trabajador por la discriminación en si misma, que motiva la decisión extintiva, al vulnerar la dignidad y derechos fundamentales del trabajador, lo que configura un daño autónomo y extra al previsto y tarifado en la LCT.

La distinción entre el daño moral generado ante un acto discriminatorio y el despido motivado por otras razones diferentes tiene raíz constitucional, ya que abreva en el mandato protectorio que considera al trabajador como sujeto de preferente tural constitucional, conforme el art. 14 bis y 16 de la Ley Suprema y en los principios *alterum non laedere y* de reparación integral, ampliamente desarrollado por la CSJN en la mencionada causa “Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688”, sentencia del 21/09/2004 y “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo” del 07/12/2010, entre otros.

A su vez, la Convención interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia emitia por la OEA el 05/06/2013, establece en el art. 1 que “discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes. La discriminación puede estar basada en motivos de [...] condición de salud mental o física”.

En este sentido, el plexo de tratados de derechos humanos es amplio al regular y condenar la discriminación, con el propósito de asegurar la plena vigencia y respeto de los derechos fundamentales del hombres a la libertad, igualdad y dignidad, como ser los arts. 1,2 y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. art. 2 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los arts. 2 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Carta de la Organización de los Estados Americanos en el art. 3.1.; el art. 2 de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre; el art. 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el art. 1 de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y, en el ámbito de OIT, los Convenios 100 y 111, 190 y la Recomendación N° 206, entre otros.

En el ámbito nacional, encontramos la Ley Antidiscriminatoria 23.592, complementada, entre otras, por la Ley 22.431 de protección integral de los discapacitados y la Ley 25.280 y en la legislación laboral, en específico, se veda la discriminación en los arts. 17, 81, 172 a 183 de la LCT, a su vez. A su vez, en el ámbito provincial, los artículos 5 y 40 de la Constitución de la Provincia de Tucumán se orientan a garantizar la dignidad de las personas y la no discriminación.

En la jurisprudencia, la Corte nacional fue contundente al pronunciarse sobre la temática en el referido *leading case* “Alvarez vs. Cencosud”, al admitir la indemnización por daño moral y la aplicación del art. 1 de la citada Ley 23.592 antidiscriminatoria en la esfera del derecho laboral, ante supuestos en que la motivación es discriminatoria y en los que la ley considera que tienen aptitud para causar un daño adicional -moral- al trabajador, extra, a la indemnización contemplada en la LCT. Así el máximo tribunal, cuya doctrina es vinculante, señala:

“La cuestión federal a ser juzgada por esta Corte reside, de consiguiente, en determinar si la citada ley 23.592 es aplicable a la relación de trabajo privada, más específicamente, al distracto producido en el caso, y si la reinstalación dispuesta a la luz de su art. 1° resulta compatible con los derechos que la empleadora demandada arguye sobre la base de los arts. 14, 14 bis y 16 de la Constitución Nacional [...].Luego, **pesa sobre el Estado, "independientemente de cualquier circunstancia o consideración", la obligación de no tolerar situaciones de discriminación en perjuicio de los trabajadores**

**en las relaciones laborales privadas, ni permitir que los empleadores violen los derechos de los trabajadores o que la relación contractual vulnere los estándares mínimos internacionales** [...] 4°) Que, ciertamente, el mencionado corpus iuris, al enunciar y reiterar **el principio de igualdad y prohibición de discriminación,** resulta el persistente eco de una noción que, por un lado, se desprende directamente "de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona" y que, por el otro, **"posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno"** (Corte Interamericana de Derechos Humanos, Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03, 17-9-2003, Serie A N° 18, párrs. 87/88 —y sus citas—y 100) [...]. De tal suerte, cuadra poner de relieve que **el principio de igualdad y prohibición de discriminación ha alcanzado, actualmente, un nivel de máxima consagración y entidad: pertenece al jus cogens, "puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico"**. Así, por su **carácter "imperativo", rige en el "derecho internacional general", en cuanto es aplicable a todo Estado, ya sea a "nivel internacional o en su ordenamiento interno", independientemente de que sea parte o no en determinado tratado internacional, por todos los actos jurídicos de cualesquiera de sus poderes, e incluso de los particulares que actúen bajo su tolerancia, aquiescencia o negligencia.** El principio, así considerado, acarrea, naturalmente, **obligaciones erga omnes de protección que vinculan a todos los Estados y a los particulares.** Respecto de los primeros, dichas obligaciones, así como les imponen un deber de abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto, también les exigen la adopción de "medidas positivas" para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, lo cual implica, inter alia, el ejercicio de un "deber especial" de protección con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias. Esta última perspectiva, también se basa en que los Estados son los que determinan su ordenamiento jurídico, el cual regula las relaciones entre particulares y, por ende, el derecho privado, de manera que deben también velar para que en esas relaciones se respeten los derechos humanos, ya que de lo contrario el Estado resultaría responsable de la violación de los derechos, y en un grado tanto más grave en la medida en que ese incumplimiento viola normas "perentorias" del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Luego, pesa sobre el Estado, "independientemente de cualquier circunstancia o consideración", **la obligación de no tolerar situaciones de discriminación en perjuicio de los trabajadores en las relaciones laborales privadas, ni permitir que los empleadores violen los derechos de los trabajadores o que la relación contractual vulnere los estándares mínimos internacionale**s. **En cuanto a los particulares, el mentado carácter erga omnes establece una obligación de respeto de los derechos humanos en los vínculos inter privados,** la cual, desarrollada por la doctrina jurídica y, particularmente, por la teoría del Drittwirkung, se especifica en el marco de la relación laboral en el deber del empleador de respetar los derechos humanos de sus trabajadores (Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes, cit., párrs. 100/101, 103/106, 109/110, 139/140, 146, 148/149, y 151) [...]. **En tercer lugar, revista una circunstancia que hace a la norma por demás apropiada y necesaria en dicho ámbito. En efecto, la relación laboral, si algo muestra a los presentes efectos, es una especificidad que la distingue de manera patente de muchos otros vínculos jurídicos, puesto que la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta, per se, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad** (Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A., Fallos: 332:2043, 2054).

Los problemas de salud del trabajador; que lo colocan en una situación de vulnerabilidad; no pueden constituir un motivo para justificar un trato discriminatorio ni para vulnerar su derecho a la igualdad y a un trato digno y respetuoso.

En el mismo sentido, la jurisprudencia indica “Acreditado que el despido del accionante fue un acto discriminatorio por motivos de salud, la accionada no sólo vulneró los derechos del actor a la protección contra el despido arbitrario y al trabajo al constituir el despido un acto incausado y, por

tanto, ilícito,sino también transgredió el derecho fundamental del trabajador a no ser discriminado consagrado en normas constitucionales e internacionales de jerarquía constitucional y supralegal e integrante del *ius cogens*, configurándose de ese modo otra ilicitud escindible de aquella cuya sanción no puede ser subsumida en las normas de la ley de contrato de trabajo que reglamentan el derecho a la protección contra el despido arbitrario y al trabajo" (CNAT, Sala V, 7/12/2007, "G.R.M. c/Consorcio de Propietarios del Edificio Malabia, RC J 3695/09, BJ JC CNAT).

En consecuencia, corresponde rechazar este agravio y confirmar la decisión de la sentencia que considera que el despido dispuesto por los demandados obedeció, en realidad, a un motivo discriminatorio, ante los problemas de salud del trabajador. Así lo declaro.

**6.e.5.-** En quinto lugar, sobre la cuantificación y el monto de condena impuesto en concepto de daño moral, considero que asiste razón a los demandados recurrentes, por los motivos que se exponen a continuación.

Surge de la sentencia, que al momento de cuantificar el daño moral expresa: "Por lo dicho, teniendo en cuenta la peculiaridad del caso, conforme el análisis de hechos y plataforma fáctica. Para ello considero que la indemnización debe comprender también el daño moral reclamado, en virtud de la necesidad de reparar el daño psíquico y espiritual que provocó el accionar que sufrió el trabajador por parte de su empleador, en circunstancias que según el curso normal de las cosas pudieron prevenirse y por ende evitarse. Además, el actor evidenció lo sostenido en su escrito de demanda y, conforme consideraciones expuestas en el tratamiento de la segunda cuestión, propongo estimar dicha indemnización en la suma de $6.000.000 (seis millones de pesos), monto este que, conforme a la teoría de los placeres compensatorios que pregono, estimo que la resulta suficiente a los efectos de la reparación a los daños extra patrimoniales de los cuales fue víctima el actor, atento a la ausencia de pruebas respecto de la entidad de los daños, que su existencia se presumió in re ipsa, por lo que una suma mayor provocaría un enriquecimiento sin causa del dependiente." A su vez, en la demanda el actor solicita, al ampliar demanda, por tal concepto la suma de $1.600.000.

En lo atinente al daño moral, viene al caso recordar, lo dicho por la Corte federal al tratar otros supuestos de despido discriminatorio, al decir:

"Que, en lo concerniente a las situaciones especiales en que se verifica un despido por motivos discriminatorios, si bien la legislación regulatoria del contrato de trabajo tutela el derecho anteriormente mencionado a no sufrir discriminaciones prohibidas, lo hace dentro de ciertos límites que tienden a armonizar los derechos de ambas partes. En tal sentido, **la legislación específica contiene soluciones para el supuesto de despidos discriminatorios que implican una protección más intensa para el trabajador que la otorgada para el supuesto general de despido sin justa causa**, pero que no llega a suprimir por completo la posibilidad de que el empleador ponga fin a la relación laboral. D**e esta manera, los remedios elegidos consisten, para algunos casos, en elevar considerablemente el costo que debe afrontar el empleador por la decisión de despedir sin causa al trabajador (despido motivado en el matrimonio del trabajador, artículo 182 LCT; o en el embarazo de la trabajadora, artículo 178 LCT),** mientras que, en otras situaciones, la respuesta prevista por la ley es la de cancelar, por tiempo determinado, la posibilidad de despido directo sin causa (artículo 177 LCT; artículos 48 y 50 de la Ley de Asociaciones Sindicales, 23.551)." (CSJN, 7/12/2010, "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo.",Fallos: 333:2306 ).

En lo que respecta a la cuantificación del resarcimiento por daño moral en el caso bajo examen,considero que la sentencia debió efectuar un análisis fundado que explique o justifique el importe determinado como indemnización para responder a la exigencia constitucional (art. 30 de la

Constitución Provincial), evitando determinar un monto genérico.

En virtud de lo expuesto y atento a que el sistema de la Ley de Contrato de Trabajo es la tarifación del daño, adhiero al criterio sostenido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, aplicando al supuesto de discriminación la misma tarifa determinada para los casos de discriminación ya previstos, esto es, por embarazo y por matrimonio (arts. 178 y 182 LCT).

Por lo expuesto, considero que corresponde rectificar el monto fijado en el pronunciamiento, por tal concepto, adoptando el de Corte propuesto en el mencionado fallo “Alvarez vs. Cencosud”; ya reproducido. Entiendo que en el presente caso no corresponde apartarse de tal pauta jurisprudencial fijada por el tribunal supremo nacional y determinar que corresponde en concepto de daño moral la suma que le correspondería al trabajador equivalente a un año de remuneración, esto es 13 sueldos de los percibidos por el actor al momento de la configuración del despido que es cuando se exterioriza la conducta discriminatoria e incurre en mora el demandado, conforme peticiona explícitamente en la demanda, acorde al principio de congruencia y los términos de debate en que quedó trabada la litis (cfr. CSJT, “Robles, Hernán Augusto vs. Ruiz Automotores S.A. s/ despido” (sentencia N° 1572 del 12/11/2024).

En la misma línea, la Sala II° de esta Cámara de Apelación del Trabajo tiene dicho “Asimismo, esta vocalía entiende que ‘al no existir una norma que establezca el quantum de este resarcimiento, el mismo debe otorgarse razonablemente, en consideración a las circunstancias del caso, atendiendo particularmente a la persona del actor y a la del demandado’. En función de ello considero que la pauta establecida en el caso “Veira, Mónica P. c/Editorial Perfil SA s/Despido, citada por Andrea F. Mac Donald en “Mobbing. Acoso Moral en el Derecho del Trabajo”, ed. Cathedra Jurídica, 2007, pag. 105/5, esto es un año de remuneraciones aplicando por analogía lo previsto para el despido por causa de matrimonio o embarazo (arts. 178 y 182 LCT), constituye una pauta lógica y razonable, dado que estas indemnizaciones fueron previstas para resarcir el daño extra que ocasiona al dependiente el despido indirecto en esas particulares circunstancias. Se debe agregar que, como expresa la doctrina, el “año de remuneraciones” equivale a trece sueldos (doce sueldos más el aguinaldo).” (Diaz Carlos Alberto vs. Rotta Francisco titular de COMPUMAC s/Despido”, Sent: 508, 31/10/2017).

En consecuencia, estimo que resulta procedente este planteo de los demandados y corresponde revocar el monto determinado en concepto de daño moral en el fallo recurrido, debiendo calcular tal rubro de acuerdo a las pautas aquí determinadas. Así lo declaro.

**6.f.**- Agravio de los demandados sobre costas y honorarios: Atento lo resuelto en los agravios que anteceden, resulta inoficioso pronunciarse sobre tales temas, al variar la base sobre la cual deben determinarse las costas y honorarios, por lo que corresponde su adecuación a lo ahora resuelto, conforme lo dispuesto en el art. 785, última parte, del CPCCT. Así lo declaro.

**6.g.** Por todos los fundamentos expuestos, corresponde admitir parcialmente su recurso de apelación interpuesto por los demandados y practicar nueva planilla de sentencia, acorde a lo propuesto. Así lo declaro.

**7.**- Cabe ahora considerar el único agravio expuesto por la parte actora, que cuestiona el fallo por no fijar fijar intereses moratorios sobre el concepto daño moral, al pronunciarse sólo respecto a los intereses compensatorios.

Atento lo resuelto precedentemente sobre la cuantificación del daño moral resulta inoficioso pronunciarse respecto a este agravio del actor. Así lo declaro.

En consecuencia, deviene abstracto el recurso de apelación de la parte actora, por lo expuesto. Así lo declaro.

**8.**- Planilla de sentencia:

En cumplimiento a lo resuelto precedentemente, la nueva planilla de sentencia, la que confeccionada conforme a lo resuelto en la presente sentencia debe ser compulsada como archivo adjunto agregado al sistema SAE, la que se considera parte integrante de esta sentencia, de la que resulta un monto total de condena de $30.718.615,52.- (Pesos treinta millones setecientos dieciocho mil seiscientos quince con 52/100) a pagar por los demandados. Así lo declaro.

**9.**- Costas y honorarios de primera instancia:

Atento el resultado alcanzado en que no hay un ganador absoluto, corresponde fijar las costas de grado, las que considero corresponde prorratear, debiendo soportar la parte demandada sus propias costas más el 90% de las del actor y este último cargará con el 10% restante de las propias costas, de acuerdo al art. 63 del CPCCT, de aplciación supletoria.

Honorarios: Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inc. “2” de la Ley 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma es de aplicación el artículo 50 inc.1) de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto condenado, el que según planilla precedente resulta al 30/04/2026 la suma de $30.718.615,52.- (Pesos treinta millones setecientos dieciocho mil seiscientos quince con 52/100).

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 14, 38, 42, 59 y concordantes de la Ley 5480 y 51 del C.P.T. con los topes y demás pautas impuestas por la ley 24.432 ratificada por la ley provincial 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1. Al letrado José Pablo Rodríguez Cabral:

1.2 Por su actuación, en el doble carácter por el actor, en dos etapas del proceso de conocimiento, el 11% más el 55% de la base regulatoria en la proporción a las etapas cumplidas (dos de tres), equivalente a la suma de $ $3.491.682,63.- ($30.718.615,52x11%/3x2+55%, art. 38 y 41, Ley 5480).

2. Ángel Miguel Palacio, por su actuación, en el doble carácter por el actor, en una etapa del proceso de conocimiento, el 11% más el 55% de la base regulatoria en la proporción a las etapas cumplidas (una de tres), equivalente a la suma de $1.745.841,32.- ($30.718.615,52x11%/3x1+55%, art. 38 y 41, Ley 5480).

3. Al letrado: Luis E. Perez Capozucco:

3.1 Por su actuación en el doble carácter por la demandada, en las tres etapas del proceso de conocimiento, el 6% más el 55% de la base regulatoria, equivalente a la suma de $2.856.831,24.- ($30.718.615,52x6%+55%art. 38 y 41, Ley 5480).

4. Al perito contable Gonzalo Roberto Vazquez, Mat. Prof. N° 4.609 (CGCET), Perito Contador, el 3% de la base regulatoria, equivalente a la suma de $921.558,47.- (Pesos)(art. 51, CPL).

5. Por las incidencias resueltas en la presente causa:

5.1. Por la reserva efectuada en sentencia del 15/05/2024 (CPD6, rechazo recurso de apelación de la demandada contra sentencia del 06/12/2024), al letrado Perez Capozucco la suma de

$285.683,12. (base: honorarios regulados proceso principal x 10%, art. 59 Ley 5480) y al letrado Juan Pablo Rodríguez Cabral la suma de $349.168,26.- (base: honorarios regulados proceso principal x 10%, art. 59 Ley 5480).

5.2. Por la reserva efectuada en sentencia del 06/08/2024 (CPD6 admisión parcial del planteo de oposición de la demandada al letrado Perez Capozucco la suma de $285.683,12.- (base: honorarios regulados proceso principal x 10%, art. 59 Ley 5480) y al letrado Juan Pablo Rodríguez Cabral la suma de $349.168,26.- (honorarios regulados proceso principal x 10%, art. 59 Ley 5480).

5.3. Por la reserva efectuada en sentencia del 06/12/2024 (CPD6, rechazo planteo de nulidad contra decreto del 26/09/2024 interpuesto por la demandada), cuyas costas se impusieron a la demandada vencida: al letrado Perez Capozucco la suma de $285.683,12. (base: honorarios regulados proceso principal x 10%, art. 59 Ley 5480) y al letrado Juan Pablo Rodríguez Cabral la suma de $349.168,26.- (base: honorarios regulados proceso principal x 10%, art. 59 Ley 5480). Así lo declaro.

**10.- Costas y honorarios de alzada:**

Respecto al recurso de la actora, atento el resultado alcanzado corresponde imponer las costas por el orden causado, conforme el art. 61, inc. 1) del CPCCT.

En cuanto a las costas del recurso de apelación de los demandados, atento el resultado alcanzado estimo equitativo prorratear las mismas, debiendo soportar tal parte el 50% de las costas del recurso y la parte actora el restante 50%, acorde al art. 63, del CPCCT.

Corresponde regular los honorarios de los profesionales intervinientes en esta instancia, conforme lo prescribe el artículo 51 de la ley N° 5480.

A tales efectos, se tomará como base el monto de los honorarios regulados, a los letrados Ángel Miguel Palacio y Luis E. Perez Capozucco, apoderados de la parte actora y demandada, equivalente a $1.745.841,32.- y $3.713.880,60 al 30/04/2026, respectivamente.

Teniendo presente dichas bases regulatorias y lo dispuesto por el art. 51 de la Ley 5480, se regulan honorarios de la siguiente manera:

1) al letrado Ángel Miguel Palacio, apoderado de la parte actora, la suma total de $872.920,66.- (Pesos ochocientos setenta y dos mil novecientos veinte con 66/100) comprensiva de $436.460,33.- por su actuación en el recurso de apelación del actor (base x 25%, art. 51 Ley 5480)) y por el recurso de los demandados la suma de $436.460,33.- (base x 25%, art. 51 Ley 5480).

2) al letrado Luis E. Perez Capozucco, apoderado de los demandados, la suma total de $2.042.634,33.- (Pesos dos millones cuarenta y dos mil seiscientos treinta y cuatro con 33/100) comprensiva de $928.470,15.- por su actuación en el recurso de apelación del actor la suma de (base x 25%, art. 51 Ley 5480)) y por el recurso de los accionados la suma de $1.114.164,18.- (base x 30%, art. 51 Ley 5480). Así lo declaro. Es mi voto.-

**VOTO DE LA VOCAL MARCELA BEATRIZ TEJEDA**

Por compartir los fundamentos vertidos por la Vocal preopinante, me pronuncio en idéntico sentido. Es mi voto.

En mérito a lo expuesto, esta Cámara de Apelación del Trabajo Sala 3

**RESUELVE:**

**I.- DECLARAR ABSTRACTO** el recurso de apelación del actor, por lo considerado.- **II.ADMITIR PARCIALMENTE** el recurso de apelación deducido por los demandados contra la sentencia N° 1183 del 28/08/2025, dictada por el Juzgado del Trabajo de la IV° nominación del fuero capital y REVOCAR el punto III) de la resolutiva, dictando la siguiente sustitutiva: "I) ADMITIR PARCIALMENTE la demanda interpuesta por Cristian Rafael Medina, DNI 26.981.207, con domicilio en calle Nicaragua N° 284 de la ciudad de Banda del Rio Sali, provincia de Tucumán, por la suma de $ 30.718.615,52 (Pesos treinta millones setecientos dieciocho mil seiscientos quince con 52/100), por los rubros indemnización por antigüedad, preaviso, indemnización del artículo 2 de la Ley 25.323, diferencias salariales peticionadas por presentismo, adicional por turno rotativo y manejo de fondos y daño moral, contra de José Alberto Fortino y otros SH, con domicilio en Av. Gobernador del Campo N° 1080 de esta ciudad, a quien se condena al pago de los montos precedentemente señalados a favor del actor en el plazo de diez (10) días de quedar firme la presente, bajo apercibimiento de ley, asimismo, ABSOLVER a los demandados de lo reclamado en concepto de salario, con excepción de los adicionales declarados procedentes, por los meses de febrero, marzo, abril, mayo, julio, agosto, septiembre y octubre 2022, SAC proporcional 2do. semestre 2022, vacaciones proporcionales 2022, por lo considerado. II) IMPONER LAS COSTAS: conforme lo considerado. III) REGULAR HONORARIOS. 1.- al letrado José Pablo Rodríguez Cabral la suma total de $4.539.187,41.- (Pesos cuatro millones quinientos treinta y nueve mil ciento ochenta y siete con 41/100); 2.- Al letrado Ángel Miguel Palacio la suma total de $1.745.841,32.- (Pesos un millón setecientos cuarenta y cinco mil ochocientos cuarenta y uno con 32/100); 3.- Al letrado Luis E. Perez Capozucco la suma total de $3.713.880,60.- (Pesos tres millones setecientos trece mil ochocientos ochenta con 60/100); 4. Al perito contable Gonzalo Roberto Vazquez, la suma de $921.558,47.- (Pesos novecientos veintiún mil quinientos cincuenta y ocho con 47/100). Las sumas dinerarias reguladas en concepto de honorarios profesionales deberán ser abonadas por quienes resulten responsable de su pago, en el plazo de diez días de quedar firme la presente, de conformidad a lo estipulado por los arts. 606, ssgtes. y cctes. IV) PRACTICAR Y REPONER PLANILLA FISCAL en su oportunidad (artículo 13, Ley 6204). V) COMUNICAR a la Caja de Previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores de Tucumán.", por lo considerado.

**III. COSTAS DE ESTA INSTANCIA:** conforme lo considerado;

**IV. HONORARIOS DE ESTA INSTANCIA:** se regula con el siguiente alcance: a) al letrado Ángel Miguel Palacio, apoderado de la parte actora, la suma total de $872.920,66.- (Pesos ochocientos setenta y dos mil novecientos veinte con 66/100); b) al letrado Luis E. Perez Capozucco, apoderado de los demandados, la suma total de $2.042.634,33.- (Pesos dos millones cuarenta y dos mil seiscientos treinta y cuatro con 33/100), conforme lo considerado.

**V. OPORTUNAMENTE,** radicar esta causa en su OGAT de origen. Sirva la presente de atenta nota de estilo.

**HÁGASE SABER**

**GRACIELA BEATRIZ CORAI  MARCELA BEATRIZ TEJEDA**

**ANTE MÍ: FUNCIONARIO DE LEY.**

**Actuación firmada en fecha 08/05/2026**

Certificado digital:
CN=PONCE DE LEON Ricardo César, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20213291492

Certificado digital:
CN=TEJEDA Marcela Beatriz De Fatima, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27127332253

Certificado digital:
CN=CORAI Graciela Beatriz, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27202186195

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán https://www.justucuman.gov.ar.