

General Roca, 23 de Septiembre de 2026.-

Y VISTOS: Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "**GARRIDO, WALTER ANTONIO C/ ORGANIZACION COMERCIAL DON TOMAS SRL S/ ORDINARIO (L)**" (Expte. N° RO-01175-L-2022)

Previa discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuaria, corresponde votar en primer término a la **Dr. Victorio Nicolás Gerometta** quien dijo:

-----I) RESULTANDO:

1.- En fecha 04.11.2022 comparece el Sr. Walter Antonio Garrido mediante el apoderamiento del Dr. Omar Jurgeit a fin de plantear formal demanda laboral contra la firma Organizacion Comercial Don Tomas SRL, reclamando el pago de la suma de \$ 1.894.608.- (PESOS UN MILLON OCHOCIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL SEISCIENTOS OCHO), con más sus correspondientes intereses y costas, todo ello en concepto de indemnización por despido sin justa causa.

Relata en los hechos que fue empleado de la demandada, habiendo ingresado en el mes de marzo de 2017 para realizar tareas de prestación permanente continua regido por la LCT y el CCT 130/75 de empleados de comercio.

Menciona que comenzó a trabajar en la empresa como armador de pedidos, en el local ubicado en calle Chula Vista y Avenida Roca, cumpliendo una jornada laboral de ocho horas diarias de lunes a sábados.

Que durante el desarrollo del contrato de trabajo estuvo bajo la supervisión del Sr. Jorge Cerda, quien comenzó a amedrentarlo y a hostigarlo desprestigiándolo como trabajador y persona, excediendo de forma desproporcionada sus facultades de dirección y organización del trabajo.

Denuncia que Cerda se comportaba de forma inapropiada, burlándose de su persona y poniéndole apodos inapropiados en reuniones de trabajo, a desvalorizar el desempeño del actor, y todo ello sin individualizar error o falta alguna cometida durante la relación de trabajo.

Todas estas situaciones fueron toleradas por cuanto de él dependía el sustento de su familia, estando a cargo de tres hijos.

Afirma que estas conductas del superior fueron incrementando y llegando a extremos

más insoportables para el trabajador, hasta que reclamó para ser trasladado a la sección de repositorios a Multipack, cuyo salón comercial se ubica sobre Ruta Nacional N° 22.

En este último local tenía como jefe directo y responsable al Sr. Gustavo Cerda, hermano de su anterior jefe, quien continuó con las agresiones.

Que ante esta situación el actor llevó su reclamo ante el Sr. Pablo González, gerente de la sucursal de General Roca, quien solamente se limitó a minimizar el reclamo y permitió que la situación continuara.

A raíz de estas conductas de la empresa y la vista gorda de los responsables de cargos gerenciales comienza a desarrollar malestares físicos, entre ellos arritmia y mareos, ante lo cual concurre a cita con médico en fecha 16 de marzo de 2021, donde fue derivado con especialista psiquiatra por un cuadro de ansiedad derivada de la persecución laboral. El trabajador es atendido por el especialista Carlos Brandan Caraffa el día 17 de marzo de 2021, presentando certificado médico ante su empleadora.

Que continuó con licencia médica por certificado en forma ininterrumpida hasta el 20.12.2021.

Sin perjuicio de ello, en fecha 29.09.2021 la empresa remite CDN° 150512985, por medio de la cual manifiesta que se encuentran vencidos los plazos de licencia paga por enfermedad, y que a partir del día 01 de octubre de 2021 ingresaría en periodo de reserva de puesto de trabajo de conformidad con el art. 211 LCT.

Denuncia que el 22.10.2021 remite CD N° 065861313 por medio de la cual intima a su empleadora a que se le brinde prestaciones en los términos de la LRT, la cual fue contestada por la empresa mediante CD de fecha 27.10.2021 negando los hechos de persecución y maltrato laboral que se les endilga a los empleados de la empresa, al mismo tiempo que rechazan la obligación de realizar denuncia alguna ante la ART de la empresa.

En lo que aquí atañe para la resolución del presente menciona que el 09.01.2022 el trabajador remite CD N° 957097213 por medio de la cual manifiesta que ese mismo día se presentó en su lugar de trabajo, con el certificado médico firmado por el Dr. Daniel Ernesto Blanca a los efectos de entregar el mismo. Sin embargo el Sr. Pablo González le deniega la entrada al trabajador, manifestando: “que tenía órdenes específicas de dejarlo entrar”, por lo cual intima por plazo de dos días que se le aclare situación laboral y si le darán trabajo en el futuro, bajo apercibimiento de considerarse despedido. Del mismo modo transcribe el contenido del certificado médico que intentaba entregar. Por último, intima al pago de los salarios caídos por culpa de la empresa.

En respuesta a esta última misiva la empresa remite CD de fecha 25.01.2022 por medio de la cual rechaza la manifestación de que se le hubiera prohibido la entrada, indicando que en realidad González le indico que debía presentarse ante la Sra. Vanesa Marzano para evaluar su situación y condiciones de su alta médica. En este sentido, la empresa indica que según el alta médica no surge claramente qué tipo de tareas podría realizar en la empresa. Además de negar que la empresa tenga la intención de perjudicarlo.

Afirma que obtenida que fuera el alta médica de parte de su psiquiatra, el Dr. Blanca, recomendándole retornar a sus tareas con una reducción de jornada laboral por el plazo máximo de 4 horas diarias, tras lo cual la encargada de RRHH le indica que sino se trata de un alta con jornada completa no podía aceptarla.

A mayor abundamiento menciona que nadie de la empresa se habría comunicado que debería realizar una evaluación detallada sobre el estado de su salud, y que había quedado pendiente la realización de aquella consulta a los efectos de dar cumplimiento con el art. 210 LCT, a modo de determinar que tareas podía cumplir el trabajador, por ello intima a la empresa nuevamente a que se le aclare la situación laboral, bajo apercibimiento de considerarse despedido.

Denuncia que en fecha 31.01.2022 la demandada le remite CD N° 172777477 por medio de la cual rechaza la misiva del trabajador y lo notifican que debe presentarse en fecha 02 de febrero de 2022 a las 10 horas en CML Medilab a los efectos de que se realice examen médico del art. 210 LCT.

Respecto de esto último denuncia que 04.02.2022 la empresa remite Cd N° 172778530 por medio de la cual indica que según el informe médico emitido por los profesionales de Medilab el trabajador se encontraría en condiciones de volver a su lugar de trabajo, intimándolo de este modo a presentarse en fecha lunes 07 de febrero de 2022 cumplir con sus tareas normales.

Menciona que en fecha 09 de febrero de 2022 remite CD N° 000890545 por medio de la cual contesta la Cd N° 172778530 de la empleadora, manifestando que aquella guarda silencio ante el certificado médico presentado por el obrero por medio del cual se indica que su jornada laboral debería ser readecuada y limitada a 4 horas, por ello intima plazo de 48 hs a la empresa a que le aclare situación laboral, si reconocerá la reducción de la jornada laboral, que proceda a realizar denuncia de accidente de trabajo y que cese en la realización de conductas persecutorias hacia el actor bajo apercibimiento de considerarse despedido.

En fecha 11.02.2022 la empleadora remite CD N° 172772320 por medio de la cual

rechaza la intimación cursada por el trabajador, e intimándolo por plazo de 48 hs a que se presente a trabajar, lo que fuera contestado por Telegrama obrero de fecha 16.02.2022 a través de la cual intima a la empresa a que le aclare situación laboral y le indique si le darán tareas de conformidad a lo que indica el certificado médico, bajo apercibimiento de considerarse despedido.

En fecha 18.02.2022 la empresa remite CD N° T0069783(6) por medio de la cual rechazan la intimación del trabajador y lo intima por el plazo de 48 hs a presentarse a trabajar bajo apercibimiento de considerar su negativa como abandono de trabajo.

Finalmente, en fecha 25.02.2022 el trabajador remite CD N° 830706575 por medio de la cual hace efectivo apercibimiento cursado, considerándose despedido por exclusiva culpa y responsabilidad de la empresa e intimando el pago de las indemnizaciones de ley, lo que fuera rechazado por la demandada.

Se extiende en demanda respecto de la causal de despido, denuncia situación de mobbing citando doctrina y jurisprudencia al respecto.

Practica liquidación que contempla los rubros indemnizatorios, liquidación final, incrementos indemnizatorios artículo 2° Ley 25353 e indemnización por mobbing, acompaña copia de Un certificado médico firmado por la Dra. Savon Lidia E; Siete (7) certificados médicos firmados por el Dr. Carlos Brandan Caraffa; (12) Doce certificados médicos firmados por el Dr. Blanca Daniel Ernesto; intercambios telegráficos y (32) Treinta y dos recibos de haberes.

Ofrece prueba confesional, informativa, pericial psicológica y testimonial, hace reserva de caso federal, funda en derecho y peticiona se haga lugar a la demanda con expresa imposición de costas e intereses a cargo de la demandada.

2.- En fecha 07.03.2023 se ordena correr traslado de la demanda, compareciendo la accionada Organizacion Comercial Don Tomas SRL a fin de contestar demanda, con el apoderamiento del Dr. Joaquín Garro y el patrocinio letrado del Dr. Adolfo Bonacchi.

En primer lugar formula expreso reconocimiento de que el actor fue empleado de Organizacion Comercial Don Tomas S.R.L., que la fecha de ingreso, categoría profesional (Auxiliar B), lugar de trabajo, remuneración que se desprende de los recibos de sueldo y restante documentación laboral que emana de la empresa. que durante la relación laboral el actor se desempeñara bajo la categoría de "Auxiliar B"

del CCT 130/75 así como que desde el 17/03/21 comenzara con licencia por enfermedad inculpable.

Reconoce también que se le abonaron sus salarios conforme al art. 208 LCT y que

partir del 29 de septiembre de 2021, vencido el período de licencia paga por enfermedad inculpable, y no estando en condiciones de salud para volver a retomar labores (según sus dichos), la empresa decide ingresarlo en periodo de reserva de puesto (conf. art. 211 LCT).

Ratifica el intercambio epistolar entre las partes, no así el sentido que pretende atribuirle al así como la documentación acompañada por la actora -recibos de haberes- y que emana de su representada, pero no la interpretación que realiza y/o atribuye a la misma. A continuación niega en general y en particular los restantes hechos que fundan la demanda, conforme detalle, en particular que haya existido mobbing, que el despido indirecto fuera ajustado a derecho así como adeudar suma alguna.

Con relación a los hechos que motivan la presente demanda afirma que es muy distinta al interesado relato que de ella ha efectuado el actor, sin otra finalidad que la de lograr un beneficio económico en desmedro de los intereses de su mandante.

A continuación relata los argumentos por los cuales entiende que el reclamo de autos debe ser totalmente rechazado, todo ello con expresa imposición de costas.

Adentrados en la cuestión mencionan que de la documentación acompañada (recibos de sueldos, BAJA ante la AFIP, certificados de servicios y remuneraciones y detrabajo, telegramas intercambiado entre las partes) se desprende que durante el término de la relación laboral, el actor desempeñó tareas bajo la categoría "Auxiliar B" del CCT 130/75 como armador de pedidos y tiempo después como repositor con una jornada normal, habitual y legal de 48 horas semanales.

Que en el último periodo de vigencia de la relación, esto es, desde octubre del 2021 hasta el 25 de febrero de 2022, -oportunidad esta en la que el actor se considera en situación de despido indirecto- se encontraba en reserva de puesto, por habérsele agotado su licencia paga por enfermedad inculpable a finales de septiembre de 2021.

Que a mayor abundamiento afirman que se ha contestado a cada uno de los requerimientos efectuados por el actor, no dándole motivos para considerarse despedido ni mucho menos para el inicio de la presente acción, todo lo cual queda comprobado con las misivas que se adjuntan, reiterando que, tal como será acreditado, no existió configuración de injuria alguna que diera lugar al gravoso desenlace.

En particular menciona que a partir de marzo de 2021 el Sr. Garrido comienza a presentar certificados médicos en donde se le otorgaba licencia por enfermedad inculpable (diagnóstico DXF40 y CIE 10), tal como surge de los mismos. Como su antigüedad en el empleo era menor a 5 años y contaba con cargas de familia, conforme

al art. 208 LCT, le correspondían 6 meses de licencia paga por enfermedad inculpable. Que producto de ello, en fecha 29 de septiembre de 2021, mediante telegrama la empresa comunica al actor que su licencia paga por enfermedad inculpable había vencido y que al no estar en condiciones de salud para volver a reintegrarse a su trabajo, ingresaba en reserva de puesto (conf. art. 211 LCT).

Afirma que a partir de este hecho se desencadenan una serie de reclamos e intercambios telegráficos entre las partes que culminan con el despido indirecto del actor los cuales transcribe en su conteste al igual que los informes médicos efectuado en el marco de lo dispuesto por el artículo 210° de la LCT.

Se expide por el rechazo de cada uno de los rubros liquidados por el actor en demanda, hace reserva de caso federal, acompaña copia de las misivas intercambiadas por las partes, incluyendo avisos de entregas, y seguimiento. 13 certificados médicos presentados en la empresa por el actor, Informe médico en 2 fs. expedido por el Dr Mylton Mercado de Medilab. Constancia bancaria de pago de vacaciones, Baja Afip y Certificado de Trabajo y Certificación de Servicios y remuneraciones, en 7 fs. útiles.

Ofrece prueba informativa y testimonial, peticionando el rechazo de la demanda con costas a cargo de la parte actora.

3.- Corrido el traslado pertinente, el mismo es contestado por el actor en fecha 19-04-23.-

4.- En fecha 30-05-23 se lleva a cabo audiencia de conciliación por zoom sin arribarse a acuerdo alguno entre las partes, disponiéndose en fecha 11.09.2023 el auto de apertura a prueba, agregándose en fecha 15.09.2023 prueba instrumental de la demandada, en fecha 17-11-23 se agregan informes de Correo, pericia psicológica en fecha 14.12.2023, la que fuera impugnada por la demandada, en fecha 21.03.2024 se agrega pericia psiquiátrica que fuera también impugnada por la demandada y en fecha 06.08.2025 se agrega respuesta oficio de OCA SA.

5.- En fecha 26-08-25 se lleva a cabo audiencia de vista de causa en la cual se le informa a los presentes que la Dra. María del Carmen Vicente atenderá a la grabación de la presente audiencia, a lo que las partes prestan conformidad con que el acto se realice en tales condiciones. A continuación, prestan declaración testimonial los Sres. Néstor Rodolfo Trucchi, Pablo González, Jonatán Carrasco y Vanesa Marzano, quienes exhiben sus respectivos DNI y son interrogados libremente por las partes y el Tribunal. Acto seguido, las partes insisten en la declaración de los testigos restantes (por la parte actora: Enzo Nicolás Antipan mediante oficio ante el fuero laboral de Bariloche; y por

la parte demandada: Valeria N. Benavidez, Gustavo Garcia y Elias S. Civaroli). Ante lo cual el Tribunal, RESUELVE: 1) Téngase presente lo actuado. 2) Fíjese audiencia continuatoria para la declaración de los testigos faltantes para el día 28/11/2025 a las 09:00 horas.

6.- En fecha 28.11.2025 se lleva adelante audiencia continuatoria compareciendo el Dr. Omar Jurgeit en el carácter de apoderado del actor Sr. Garrido Walter, presente en este acto, y el Dr. Adolfo Bonacchi en el carácter de apoderado de la parte demandada. Abierto el acto, se le informa a los presentes que los restantes integrantes del Tribunal atenderán a la grabación de la presente audiencia, a lo que las partes prestan conformidad con que el acto se realice en tales condiciones. Acto seguido, prestan declaración testimonial la Sra. Valeria Benavidez y el Sr. Elias Civaroli, quienes exhiben sus respectivos DNI y son interrogados libremente por las partes y el Tribunal. A continuación, la parte demandada desiste del testigo Gustavo García. Acto seguido la parte actora informa que el testigo Enzo Nicolás Antipan declarara por oficio en la ciudad de San Carlos de Bariloche. Ante lo cual el Tribunal, RESUELVE: 1) Téngase presente lo actuado. 2) Téngase presente el desistimiento formulado por la parte demandada respecto del testigo Gustavo García.

7.- En fecha 09.02.2026 comparece el actor con nuevo patrocinio letrado, los cuales renuncian en fecha 22.04.2026, compareciendo nuevamente el actor con el Dr. Omar Jurgeit, desistiendo mediante escrito de fecha 11.05.2026 del testigo Antipan.

8.- En fecha 14.08.2026 se lleva adelante audiencia de alegatos por zoom compareciendo el actor a fin de revocar el poder otorgado al Dr. Jurgeit mediante escrito de fecha 24.08.2026 presentándose con el patrocinio de la Dra. Claudia Bualo, disponiéndose luego en fecha 09-09-25 el pase de los autos al acuerdo a fin de resolver, con lo que se encuentran los autos en estado de dictar sentencia definitiva.

-----**II) CONSIDERANDO:**

De acuerdo a lo prescripto por el art. 55 inc.1º de la Ley 5631, corresponde me expida en primer término en cuanto a aquellas cuestiones que no se encuentran controvertidas, a saber:

Se encuentra reconocida en el caso la relación laboral existente entre las partes, fecha de ingreso, jornada de trabajo y categoría desempeñada por el actor así como que el vínculo laboral se extinguió por despido indirecto del trabajador mediante telegrama

obrero de fecha 25.02.2022.

Tampoco se encuentra en discusión que conforme surge de los certificados médicos agregados en autos el actor comenzó a gozar de una licencia por enfermedad inculpable -psicológica- ininterrumpida desde el 16.03.2021 sin haberse reincorporado efectivamente a prestar servicios a la empresa desde esa fecha hasta el distracto.

Que tal como fuera adelantado ut supra el objeto de la litis versa precisamente sobre la procedencia del despido indirecto dispuesto por el actor, debiendo determinarse por una parte si ha existido justa causa para el despido, en los términos de los artículos 242° y 246° LCT y por ende la procedencia o no del reclamo por los rubros indemnizatorios así como la existencia o no del mobbing denunciado por el actor y por ende la procedencia o no del reclamo por daños y perjuicios peticionados en demanda.

A los fines de un mejor entendimiento del resolutorio entiendo útil desarrollar en forma particularizada ambos planteos, analizando la prueba que meritua para resolver los mismos.

En primer término huelga mencionar que la LCT establece que "una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación". Debe tratarse de un incumplimiento grave, ya que no cualquier incumplimiento amerita el despido, cumpliéndose con los requisitos de proporcionalidad, contemporaneidad, forma escrita y expresión clara y suficiente de sus causas.

Asimismo debe tenerse en cuenta que para que el despido se encuentre justificado deben acreditarse cabalmente los hechos invocados y la responsabilidad del empleador en éstos. La carga de la prueba recae sobre quien invoca la injuria, vale decir que quien alega una causa para el distracto, tiene a su cargo la prueba de los hechos invocados, máxime cuando como ocurre en el caso, éstos fueron negados. La SCJBA ha resuelto que "...Incumbe al trabajador la carga de acreditar los hechos alegados como causa de la cesantía por él dispuesta..." (Aranda, Rodolfo c/Ostrovsky, Marcos s/Despido, del 8-11-94).

Para ello deviene indispensable en primer término analizar el derrotero que surge de los intercambios telegráficos habidos entre las partes por orden cronológico, en particular aquellos que resulta esenciales para resolver lo que hace el despido, a saber:

Así tenemos que culminado en exceso el plazo de licencia paga por enfermedad inculpable previsto en el artículo 208 de la LCT -6 meses en razón de la antigüedad que

detentaba el actor y las cargas de familia- la demandada comunica el inicio del periodo de reserva de puesto de trabajo en los términos del artículo 211° de la LCT a partir del 01.10.2021 -todo ello surge de la CD de fecha 29.09.2021-.

Que en fecha 22.10.2021 el actor remite telegrama obrero denunciando amedrentamiento y hostigamiento por parte del personal jerárquico de la empresa rechazando el carácter inculpable de sus dolencias y afirmando que la misma reviste carácter de enfermedad profesional, lo que fuera rechazado por la demandada en su CD de fecha 27.10.2021 a cuyo texto me remito breviter causae.

Luego de ello y durante la vigencia del periodo de reserva de puesto de trabajo el actor remite nuevo Telegrama Obrero de fecha 09.01.2022 en donde refiere habersele negado por parte de la empresa la entrega del certificado médico extendido en fecha 01.02.2022 por el cual el Dr. Daniel Blanca le otorgaba el alta médica a partir del 17.01.2022 con reducción de la jornada laboral máxima a 4 horas diarias, intimando en consecuencia el otorgamiento de tareas acorde al certificado extendido por el citado profesional, poniéndose a disposición del control médico, todo ello bajo apercibimiento de considerarse despedido -Ver en este punto el certificado médico del Dr. Blanca agregado en autos-.

La demandada rechaza dicha intimación mediante CD de fecha 25.01.2022 negando que le fuera prohibida la entrada así como adeudar suma alguna por días caídos.

El actor remite una nueva misiva de fecha 27.01.2022 intimando nuevamente en pos del otorgamiento de tareas efectivas, todo ello bajo apercibimiento de considerarse despedido.

Que en fecha 04.02.2022 la demandada remite al actor CD en donde se lo intima a presentarse a prestar tareas el día 07.02.2022 a fin de retomar tareas normales y habituales por jornada completa, todo ello fundado en el informe que surge del control médico efectuado por los profesionales contratados por la demandada.

Dicha intimación fue rechazada por el actor mediante Telegrama de fecha 09.02.2022 insistiendo respecto de la vigencia y validez del certificado médico extendido por el profesional tratante que sugiere una jornada reducida de trabajo intimando nuevamente en pos de la aclaración de su situación y si reconocerá la reducción de jornada de trabajo, así como a realizar la denuncia por accidente y el cese de las conductas discriminatorias, todo ello bajo apercibimiento de considerarse despedido, la cual fue respondida por la demandada mediante CD de fecha 11.02.2022 reiterando lo expuesto en sus anteriores comunicaciones.

El actor insiste mediante Telegrama de fecha 16.02.2022 intimando nuevamente el otorgamiento y aclaración de tareas con jornada reducida -4 horas- siendo nuevamente rechazado por la demandada en idénticos términos que sus anteriores comunicaciones, intimando al actor a retomar sus tareas en su horario habitual de conformidad a lo indicado por el servicio médico -Ver CD de fecha 18.02.2022-.

Que mediante Telegrama obrero de fecha 25.02.2022 el actor hace efectivo el apercibimiento señalado en su telegrama de fecha 16.02.2022 y se considera despedido, ello fundado en el silencio a su intimación, lo que fuera rechazado por la demandada mediante CD de fecha 04.03.2022 negando la falta de contestación oportuna de la intimación de fecha 16.02.2022.

De lo reseñado anteriormente y tal como surge de las posturas adoptadas por las partes durante el extenso intercambio telegráfico ampliado luego en la demanda como en la contestación, tal como lo señalé *ut supra* el nudo del conflicto a dilucidar consiste en determinar la justa causa o no del auto despido del actor.

En este punto y si bien las partes discurren respecto de la contestación oportuna o no de la intimación formulada por el actor mediante Telegrama de fecha 16.02.2022, lo cierto es que aun en el supuesto de acoger el razonamiento expuesto por la demandada respecto de la que contestación se materializó dentro del plazo legal, surge indubitable que el desenlace final en cuanto a la extinción del vínculo en nada se hubiese modificado, ello en razón de que ambas partes se mantuvieron inflexibles en las posturas asumidas respecto de las condiciones de la reincorporación del actor post alta médica extendida por el Dr. Blanca a partir del 17.01.2022.

A mayor abundamiento, de las constancias documentales obrante en autos, en particular los intercambios citados, los certificados médicos e informes del servicio de contralor dispuesto por la empresa se desprende que ante la puesta en conocimiento del alta médica del actor mediante lo expresado en el certificado médico de fecha 17.01.2022 y reiterado en el certificado de fecha 01.02.2022 en cuanto a que el médico tratante indicó a Garrido realizar adecuadamente sus tareas laborales, evolución lenta pero favorable alta laboral con reducción de la jornada laboral máxima a 4 horas.

A ello se contrapone informe del médico contralor de fecha 02.02.2022 suscripto por el Dr. Mylton Mercado médico especialista en psiquiatría, el cual le OTORGA A GARRIDO ALTA MÉDICA DEFINITIVA CON REINTEGRO LABORAL A TAREAS HABITUALES CON JORNADA COMPLETA DE 8 HORAS POR DÍA A PARTIR DEL 04-02-22.

En definitiva y de lo reseñado se desprende que en el caso de autos nos encontramos ante una usual y típica discrepancia entre profesionales de salud, ya que el médico tratante sigue el reingreso a las tareas bajo una jornada laboral reducida mientras que el contralor médico sostiene que el actor estaba en condiciones de retomar tareas conforme su jornada completa de trabajo, siendo este último el conflicto en cuestión la causa del distracto.

Frente a dichas circunstancias, un sector de la doctrina y jurisprudencia considera que debe darse prevalencia al certificado médico tratante del trabajador, por ser quien se encuentra en mayor conocimiento del paciente y de su cuadro. Otro sector de la jurisprudencia considera que ante la discrepancia de opiniones médicas sobre la aptitud del trabajador para reintegrarse al trabajo, el empleador debe requerir una tercer opinión a cargo de una Junta Médica, a través de la Secretaría de Trabajo. Tal ha sido la posición seguida por este Tribunal en casos análogos.

En este sentido en fallo dictado en autos "MONTANI RIQUELME TAMARA IVANA DE LOS ANGELES C/ ACTUAL S.A. S/ ORDINARIO (L)" (Expte. N° RO-12485-L-0000), se resolvió: "Raúl Horacio Ojeda, en su obra Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada, 2° Ed., T. III, pág. 105 señala que: "...Cuando existe discrepancia entre el diagnóstico del médico del trabajador y el profesional que efectúa el control en representación del empleador no cabe otorgar preeminencia una opinión o certificado médico sobre otro. El obrar prudente del empleador le impone cuando menos la realización de una tercera consulta por otro especialista en la materia, y si continuara la discrepancia, zanjarla administrativa o judicialmente. Es necesario que la situación se resuelva en forma rápida para dar seguridad a ambas partes sobre los derechos que les asisten durante ese período. Algunos autores y fallos han sostenido que luego de la reforma dispuesta por la ley 21.297, que suprimió el control de las inasistencias por enfermedad por los médicos oficiales, ante la diversidad de opiniones entre el médico del empleador y el del trabajador., la dilucidación de la controversia debe necesariamente someterse a una decisión judicial. Sin embargo existen otros antecedentes más recientes que, apoyándose en el deber de diligencia previsto en el artículo 79 de la LCT, postulan que ante la ausencia de organismos judiciales donde dirimir las discrepancias, es el empleador quien debe arbitrar -por encontrarse en mejores condiciones fácticas- una prudente solución para determinar la real situación de su empleado, y cita a modo de ejemplo el designar una junta médica con participación de profesionales de ambas partes, requerir la opinión de profesionales de algún

organismo público, etcétera.....En nuestra opinión no cabe otorgar preeminencia a la certificación que realice el médico del trabajador por sobre la que realice el del empleador, pero tampoco corresponde hacerlo en sentido inverso. Lo más justo y equitativo será someter la cuestión a la decisión de un tercero imparcial que se pronuncie de modo definitivo y en forma rápida para dotar a la relación de la necesaria seguridad, quedando siempre a salvo la instancia judicial para recurrir la decisión en caso de continuar la discrepancia....Cabe señalar, que en el ámbito de la Provincia de Río Negro, el día 21 de mayo de 2.019 se suscribió entre el Poder Ejecutivo y el Poder Judicial el Convenio de Colaboración Interinstitucional, el que comprendió como uno de los puntos, la colaboración por parte de los médicos especialistas en medicina del Trabajo de las cuatro Circunscripciones, en materia de divergencias entre el médico del trabajador y el del empleador en el caso de enfermedades inculpables que deriven en licencias por más de 30 días. Dicho Convenio fue luego ratificado por Decreto n° 728 de fecha 24 de junio de 2.019 (B.O. 5786)....De conformidad con la cláusula primera del Convenio, el Poder Judicial pone a disposición de la Secretaría de Trabajo la colaboración por parte de los profesionales médicos especialistas en medicina laboral o del trabajo que prestan servicios en los Cuerpos de Investigación Forense de las Cuatro Circunscripciones Judiciales, tanto en materia de divergencias en los casos de enfermedades inculpables como en los trámites de declaración de insalubridades.... La cláusula segunda establece que: *"...En caso de discrepancia entre los certificados médicos extendidos por el profesional del trabajador y el control médico del empleador, cuando la licencia sea por enfermedad inculpable y su extensión superior a 30 días, a requerimiento expreso de ambas partes, "La Secretaría" podrá solicitar excepcionalmente una tercera opinión al Cuerpo de Investigación Forense del Poder Judicial a efectos de que emita dictamen, siendo de aplicación lo dispuesto por los artículos 81 a 85 de la ley 5255 y su decreto 302/18..."*....Comparto plenamente la opinión de Ojeda y de conformidad con ella, en el caso, el empleador debió buscar una tercera opinión frente a la discrepancia entre el médico tratante de la actora y los médicos que lo representaron cuando ejerció el control del art. 210 de la LCT. o bien someter la cuestión a la instancia judicial, ya que la instancia administrativa aún no estaba reglamentada".

En el mismo sentido se ha expedido en fallo dictado en autos "ALONSO GISELL MARINA DEL LUJAN C/ CROWN CASINO S.A. S/ ORDINARIO (L)" (Expte. n° RO-05408-L-0000), en que se cita: *"El médico laboral entendía que la actora estaba*

capacitada para reintegrarse a sus tareas, se planteaba una discrepancia con el criterio que sustentaba la accionante apoyada en la opinión de los profesionales que la asistían que no debió resolverse en función de la opinión del médico patronal. En efecto, dicha discrepancia no pudo decidirse en favor del criterio del médico patronal sin antes acudir a una junta médica oficial o a la búsqueda de una decisión administrativa o judicial que dirima el conflicto". CNTrab., sala II, "M., L. N. c/ MIKOS S.A. s/ despido", expte. 21221/2011. En el mismo sentido hay criterio armónico: CNTrab., sala VIII, "Lombardini, Miguel c/ Microómnibus Cuarenta y Cinco S.A.", 30/06/1986, EN TYSS 1986, p. 650; CNTrab., sala I, "Medina, Ofelia c/Club Gimnasia y Esgrima de Bs.As.", 11/09/1987; CNTrab., sala III, "Murgo Viviana c/ Belgrano SOC. COOP. LTDA. de Seguros y otro", 29/4/98; y esta sala, "Reynoso, Hernán Gustavo c/ General Tomas Guido S.A. s/ despido", 11/12/06."

También sobre esta cuestión se ha expedido el STJ en autos: "AGUILAR, PATRICIA R. C/EG SUR S.A. S/SUMARIO (I) (CONC: CAPARARO) S/INAPLICABILIDAD DE LEY" (Expte N° 28960/16-STJ) ante una planteo similar a que aquí se discute al rechazar el recurso interpuesto por la demandada contra la sentencia del Tribunal de grado que dispuso hacer lugar al reclamo indemnizatorio.

Sobre el punto me permito transcribir el voto del Dr. Ricardo A. APCARIAN al afirmar que: "...Por otro lado observo que la falta de una disminución definitiva de la capacidad laboral -como afirmó a fs. 83, punto 17)- no es un impedimento para considerar la posibilidad de otorgarle otro tipo de tareas. Menos aún en tanto el mismo art. 212 LCT, invocado por la recurrente, prevé que si del accidente o enfermedad resultare una disminución definitiva de la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviera en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador debe asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración. Extremo legal que lejos de brindar apoyo a su postura, denota que incumplió su obligación patronal frente al requerimiento de Aguilar de volver a trabajar. En efecto, el dispositivo legal aludido exterioriza la intención de la ley laboral, aun en caso de incapacidad definitiva; mientras que la actora tenía en cambio un alta para retomar sus tareas habituales, con restricción horaria pero por un período adaptativo, fijado en treinta días. Esta circunstancia deja en evidencia, a mi juicio claramente, la falta de razón de la demandada recurrente para negarle las tareas peticionadas".

Nótese sobre este punto que esta controversia en materia de divergencia entre las opiniones vertidas por el médico tratante y los profesionales que realizan el control

médico han merecido la atención del legislador y pretendido ser zanjada con la última reforma dispuesta por la Ley de Modernización Laboral N° 27802 al modificar el artículo 210 de la LCT, a saber: " Artículo 45.- Sustitúyese el artículo 210 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el siguiente: Acreditación. Control. "Los certificados médicos que el trabajador presente para justificar inasistencias por enfermedad o accidente inculpable, deberán contener el diagnóstico médico, el tratamiento y la cantidad de días de reposo laboral indicados, y ser emitidos en todo el territorio nacional por profesionales médicos habilitados para el ejercicio de la medicina y firmados digitalmente a través de las plataformas electrónicas autorizadas por la ley 27.553 y su reglamentación. El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador. En caso de discrepancia insalvable entre el diagnóstico inicial y el control médico realizado por el empleador, se podrá recurrir a una junta médica en institución oficial en las jurisdicciones en las que la autoridad administrativa hubiere habilitado esta opción, o requerir dictamen en institutos públicos o privados de reconocida trayectoria y solvencia técnica cuyo costo de intervención, en este último caso, deberá ser asumido por el empleador".

Por otra parte cabe asimismo analizar en conciencia la prueba pericial psicológica como psiquiátrica producida en autos.

Así en la pericial llevada adelante por la Licenciada Atenas Vila surge que de la evaluación diagnóstica realizada se determina un 300.23 (F40.1 O) TRASTORNO DE ANSIEDAD SOCIAL (FOBIA SOCIAL) conforme al Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales.

Mientras que el Dr. Ligarribay concluye en su pericial que el actor presenta alteraciones en su personalidad, con repercusiones en ámbitos afectivos, y personales; disminución de la capacidad de adaptación social a raíz de la situación presente; con persistencia sintomatológica, amerita tratamiento, según el Baremo de Incapacidades Civiles y Laborales (decreto 659/96 - ley 24557) correspondería, en su parte psiquiátrica a una Reacción Vivencial Anormal Neurótica con Manifestación Depresiva de Grado III, con una incapacidad del 20 %.

Vale decir que ambas pericias realizadas a más de dos años del distracto concluyen en que el actor adolece de daños/trastornos en su salud mental y sugieren la continuidad de los tratamientos, lo cual reafirma en este sentido la sugerencia efectuada por su médico tratante al tiempo de otorgar un alta médica condicionada a una reducción horaria de 4

horas.

De hecho y a tenor de las conclusiones arribadas por sendos peritos -ambos profesionales de la salud mental- hubiera resultado más atinado el obrar de la demandada si hubiera cuestionado el alta médica otorgada por el Dr. Blanca en lugar de pretender que el actor se reincorporarse a prestar tareas bajo una jornada completa de labor, luego de casi un año de ausencia por su tratamiento psicológico.

En consecuencia y en virtud de la prueba colectada, los argumentos mencionados y normativa así como los antecedentes jurisprudenciales expuestos aunado a los principios de buena fe y conservación del contrato bajo el paraguas de la sana crítica, corresponde concluir y considerar justificado el despido indirecto dispuesto por el trabajador ante la conducta asumida por la demandada al no haberle otorgado tareas acorde a la prescripción médica de su profesional tratante, ello sin requerir una tercera opinión imparcial que resolviera la controversia suscitada entre los profesionales médicos, resultando en consecuencia el actor acreedor a las indemnizaciones derivadas del despido incausado, en los términos del art. 246°, 245° y 232° de la LCT.

También corresponderá hacer lugar al reclamo por los días devengados desde el alta médica -17-01.2022 hasta el despido indirecto- así como el SAC Proporcional ya que la empresa no acreditó haber abonado el mismo, todo ello conforme la liquidación practicada en demanda.

A continuación cabe analizar la segunda de las cuestiones controvertidas en autos consistente en la existencia o no del mobbing laboral denunciado por el actor en sus misivas primero ampliada luego en demanda y por ende la procedencia o no del reclamo por daños y perjuicios peticionados en demanda.

Para ello deviene indispensable analizar los testimonios producidos al tiempo de llevarse adelante la audiencia de vista de causa de fecha 26.08.2025 y su continuatoria de fecha 28.11.2025.

En la primera de las audiencias fijadas declararon los siguientes testigos:

1.- Néstor Rodolfo Trucchi: Fue compañero de trabajo del actor, desde 02.2019 hasta 07.2022. Lo despidieron sin causa, lo indemnizaron. Trabajo con el actor en el sector depósito de Don Tomás en calle Primeros Pobladores y Ruta 22 y esporádicamente en Don Tomas. Se desempeñó como peón varío, armador, controlador, rotaba en varios sectores. Trabajaban unas 100 personas divididos en distintos turnos y secciones -unos 30 por turno-, el horario era rotativo. Garrido era parte de ese grupo de personas, estaba en el depósito junto con el testigo. Había varios encargados 4/5 por sectores, los

rotaban. Marcelo Mercado era el encargado general, había sub encargados -Cerdas y Giles-. El actor no era igual que los demás, le metían mas presión, les daban pedidos más grandes que al resto, tenía un desgaste mayor, no se lo bancaban. El actor siempre tenía problemas con el control de los pedidos, a mi no me pasaba lo de el porque no tenía a cargo a Jorge Cerda. No le querían dar el descanso para el refrigerio, lo presionaban mucho, una vez lo trataron de ladrón, lo monitoreaban constantemente con las cámaras. Se quejó con la gente de RRHH pero no hicieron nada, el se reprimía. Rotaban mucho los horarios y sectores. No compartia todo el tiempo con el actor, sabe que como consecuencia de los inconvenientes con Cerda el actor fue trasladado a Multipack.

2.- Pablo Gonzáles: Conoce al actor, fue compañero de trabajo, el testigo es empleado de la demandada. Desde el año 2007 se desempeña como Gerente de Multipack, son 60 personas que trabajan ahí. Son 5 sectores y rotan constantemente entre Multipack y Don Tomás de acuerdo al listado que elabora gerencia y RRHH. El actor trabajó un tiempo de Multipack 2020/2021, estuvo como repositor, el encargado del sector era Giacometti, sabe que había quejas por el desempeño de Garrido, fue muy breve el paso en Multipack dejó de prestar tareas, presento certificado psicologico. En el periodo de pandemia había grupos fijos de trabajo -burbuja-

3.- Gustavo Cerda: Se desempeña como jefe del depósito de Multipack, el actor se ocupaba de ir al depósito a retirar mercaderías para llevar a la góndola. Desconoce que haya existido algún conflicto entre Jorge Cerda y el actor, la empresa hacia traslados de un lugar a otro -Multipack a Don Tomás-. Al actor no lo vio mas después que comenzó a presentar certificados médicos, no tenia relacion directa con el actor, el que tenía más vínculo con Garrido era Claudio .el encargado-. Nunca el actor le planteo que haya tenido conflicto alguno con el encargado u otros empleados, en ese caso se deben dirigir al área de RRHH. Garrido nuncia fue sancionado.

4.- Jonathan Carrasco: Fue compañero de trabajo del actor, renunció. Estuvo prestando tareas en varios depósitos, haciendo tareas varias de repositor. A Garrido lo conoció cuando la empresa tenia un deposito en calle Chula Vista y Avda Roca en los años 2018/2019, compartió un año de trabajo. El depósito de ruta 22 se abrió por el año 2019. Los encargados eran Giles, Cerda, Machado, pasaron varios. El trabajo era muy exigente, mucho trabajo más que nada por el armado de los pedidos, el horario era de Lunes a Viernes 7 a 13 y de 15:30hs a 20hs y sabados 1/2 dia. En una ocasión tuvo un incidente con el encargado Machado, fue agredido físicamente, eso fue en el depósito de

Multipack, después de eso lo trasladaron a otro depósito y no lo vio más a Garrido ni a Machado. Con el otro encargado de ese depósito de apellido Serrano no tuvo ningún problema, x ese incidente estuvo tres (03) meses de licencia psicológica. Jorge Cerda nos pedía que no habláramos con Garrido, tanto él como Giles eran demasiado exigentes, nunca nos insultaron, excepto Machado con quien tuvo el incidente. Garrido era muy retraído, estaba desbordado, no sabe si Garrido tuvo un incidente en particular con los encargados, la exigencia y el control estricto era general, para todos los empleados.

5.- Vanesa Soledad Marzano: Conoce al actor, compañero de trabajo desde el 2007 al mes de Febrero de 2025 se desempeñó como Gerenta de RRHH desde el 2010, renunció a la empresa. Se ocupaba de los legajos y la documentación laboral. La empresa tiene 3 unidades de negocio, Garrido trabajó en el Depósito Central y después en Multipack. Garrido pidió una reunión exponiendo que no se sentía cómodo con sus compañeros y los mandos medios, particularmente con Jorge Cerda, consideramos que lo mejor era cambiarlo de lugar y que fuera a trabajar a Multipack, él aceptó el cambio. Lo decidió Gustavo de Leon, fue asignado al sector reposición, No supe más nada de él hasta que comenzó a presentar certificados psicológicos. En el caso de los certificados la política de la empresa es recibirlos y derivarlos para hacer el control médico, en el caso del actor se hizo una Junta Médica, más que nada cuando vuelven de una licencia prolongada. Recuerda que Garrido presentó un certificado que le otorgaba el alta por cuatro (04) horas, lo mandamos a Junta Médica y se le rechazó porque decían que podía trabajar las 8 horas. Garrido lo tomó como abandono de trabajo. En aquellos casos en que existían agresiones entre empleados o los mandos medios se hacían reuniones y se adoptaban sanciones, teníamos cámaras en la mayoría de los sectores.

En la audiencia continuatoria desarrollada en fecha 28.11.2025 prestaron declaración los siguientes testigos:

6.- Noemi Benavidez: Trabajo para la empresa hace 10 años desde 2014 hasta Enero de 2025, retomó en Agosto de 2025 en Multipack, Garrido se desempeñaba en el salón de ventas unos meses, el actor dependía de Claudio Giacometti, Gustavo Cerda era el encargado del depósito. Recuerda que en la pandemia el horario de trabajo era reducido y se trataba que fuera el mismo grupo de trabajo.

7.- Elias Sebastian Crivaroli: Se desempeñó en Multipack como encargado de salón, Garrido estuvo en el año 2019 trabajo como repositor, Guacometti era el encargado, en Multipack no tuvo conflicto. Gustavo Cerda era el encargado de depósito, Garrido no

tenía mucho trato con Cerda solo esporádicamente cuando tenía que reponer mercadería del depósito. No se porque se fue, era buen trabajador.

Vale señalar que excepto por los testimonios de Truchi y Carrasco -ambos ofrecidos por la parte actora- ninguno de los restantes hizo referencia a haber presenciado y sufrido algún tipo de maltrato o conflicto interpersonal en el lugar de trabajo.

En el caso particular de la testigo Marzano quien se desempeñaba al tiempo del distracto como Gerenta de RRHH reconoció que el cambio de lugar de trabajo de Garrido del depósito de Ruta 22 al Multipack fue debido a que no se sentía cómodo con sus compañeros y los mandos medios, particularmente con Jorge Cerda.

Esto último fue ratificado por los dichos del testigo Truchi y al igual que el testigo Carrasco ambos señalaron las exigencias y al ritmo excesivo de trabajo al que eran sometidos, lo cual le generó al actor rispideces con Jorge Cerda.

Ahora bien, si analizamos en conciencia los testimonios y la restante prueba producida en autos no se vislumbra que el accionar de los encargados y la conducta adoptada por los responsables jerárquicos de la empresa encuadre bajo la figura de "mobbing" tal como se exploya y denuncia el actor en la demanda.

Nótese en particular que el actor detalla en su memorial que: "El mobbing o también llamado psicoterror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo es una situación en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. Por tanto, tenemos dos piezas claves en el engranaje de esta máquina de acoso: los hostigadores (con un conjunto de comportamientos activos acordes a su finalidad) y el hostigado (con comportamientos de tipo activo ó inhibitorio). El mobbing ha sido recogido por la jurisprudencia y doctrina señalando que "el continuado y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener una salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, lícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario que atentan contra la dignidad del trabajador". El fin perseguido es crear un ambiente de terror o miedo que paraliza a los trabajadores a la hora de reivindicar sus derechos, sometiéndolos a un entorno laboral psicosocialmente tóxico de características feudales.

Claramente y tal como surge de la prueba testimonial, no se ha acreditado en autos la existencia de elementos de prueba que denoten dicho accionar o inconductas de este

tipo hacia Garrido, estando a cargo del actor aportar elementos o indicios que permitan arribar a dicha conclusión.

Por otra parte y si bien no se trata de un elemento definitorio, no puedo dejar de mencionar que el actor recién denuncia el supuesto mobbing y la enfermedad profesional en el mes de Octubre de 2021, habiendo transcurrido ya 7 meses de comenzada la licencia por enfermedad inculpable y en coincidencia con el inicio del periodo de reserva de puesto de trabajo, no constando en los certificados médicos siquiera referencia alguna de conflictos en el lugar de trabajo.

La única referencia al respecto fue la mención efectuada por la encargada de RRHH en cuanto a que el actor manifestó que no se hallaba a gusto con sus compañeros y los mandos medios en el depósito de Don Tomas -particularmente con el Sr. Jorge Cerda lo que reafirmo también el testigo Trucchi- y debido a ello se dispuso el cambio a Multipack, no habiéndose acreditado conflicto alguno en este último lugar de trabajo, ni con los empleados ni con los mandos medios.

En virtud de lo expuesto y sin perjuicio de que tanto la perito psicóloga como el médico psiquiátrico concluyen que el actor padece de un daño psicológico consolidado, lo cierto es que no se ha acreditado debidamente que el mismo haya sido originado por mobbing laboral en los términos denunciados en la demanda, por lo que propiciare el rechazo de dicha pretensión tal como fuera peticionado por el accionante eximiéndolo de las costas sobre este rubro, excepto en lo que respecta a los honorarios de los peritos psicólogos y psiquiatra que serán a su cargo.

Por último y con respecto a los incrementos indemnizatorios liquidados en la demanda se procede a analizar la procedencia de los mismos, a saber:

a) Incremento Indemnizatorio Artículo 80° LCT -vigente a la fecha del distracto-:

De las constancias de autos se desprende que luego de operado el despido indirecto en fecha 25.02.2022 y ante la falta de entrega de las certificaciones de servicios y remuneraciones y certificado de trabajo el actor remitió Telegrama Obrero de fecha 19.04.2022 intimando a su entrega en el plazo de 2 días hábiles, no habiendo la demandada acreditado el cumplimiento. A mayor abundamiento se advierte que las certificaciones de servicios y remuneraciones agregadas por la demandada al tiempo de contestar la acción han sido certificadas con fecha 16.06.2022 ampliamente vencido el plazo de ley, por lo que prosperara dicho incremento.

b) Incremento DNU N° 34/2029 y sus prórrogas: A la fecha del distracto se hallaba vigente el Decreto N° 886/2021 por el cual se ampliaba, hasta el 30 de junio de 2022, la

emergencia pública en materia ocupacional declarada por el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 34/19 y ampliada por sus similares Nros. 528/20, 961/20 y 39/21 En el caso de despido sin causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora afectada o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir, además de la indemnización correspondiente de conformidad con la legislación aplicable, un incremento equivalente al SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75 %) del monto de la misma, desde el 1° de enero de 2022 y hasta el 28 de febrero de 2022; del CINCUENTA POR CIENTO (50 %) a partir del 1° de marzo de 2022 y hasta el 30 de abril de 2022 y del VEINTICINCO POR CIENTO (25 %) desde el 1° de mayo de 2022 y hasta el 30 de junio de 2022. Sin perjuicio de ello el Artículo 4° establecía que: "A los efectos de establecer el cálculo de la indemnización definitiva, en los términos del artículo 2° del presente decreto, el monto correspondiente al incremento no podrá exceder, en ningún caso, la suma de PESOS QUINIENTOS MIL (\$500.000.-)".

Al respecto cabe considerar que la postura mayoritaria a la cual adhiere este Tribunal extiende aun a los casos de despido indirecto dicho incremento por lo que corresponde hacer lugar al mismo.

c) Incremento Artículo 2° Ley 25323:

Distinta solución corresponde respecto del incremento fundado en lo dispuesto por el artículo 2° de la Ley 25323 resultando de aplicación al presente lo dispuesto por el último párrafo de dicha norma, a saber: "Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago", ello en razón de que tal como se ha reseñado en el presente decisorio resulta controvertida la cuestión objeto de análisis que derivó en el autodespido y posterior inicio de la acción judicial por parte del actor, tratándose de discrepancias entre profesionales de la salud y una cuestión de interpretación y aplicación de precedentes judiciales destinados a suplir una omisión normativa, todo lo cual tornan por justificada la conducta asumida por la demandada, debiendo ser eximida de dicho incremento.

-----**LIQUIDACIÓN:**

Se practica a continuación liquidación de los rubros y montos receptados, a la que se aplican intereses a la tasa fijada por la calculadora del sitio oficial del Poder Judicial al 31-10-2026 conforme lo dispuesto por el artículo 55° de la Ley 27802 y el precedente

"Otero" del STJRN de aplicación al presente, a saber:

Indemnización x Antigüedad	\$ 411.252
Indemnización Sustitutiva de Preaviso	\$ 82.250
Integración mes de Despido	\$ 13.708
Días mes de Enero 2022	\$ 68.542
Sac Prop 2021, SAC S/preaviso y Sac S/Int	\$ 68.500
Incremento Indemnizatorio ART. 80 LCT	\$ 246.751
DNU 886/2021 (75% Indemnizaciones)	\$ 370.126
Subtotal.....	\$ 1.261.129
Intereses al 30.10.2026.....	\$ 19.397.279,16
TOTAL.....	\$ 20.658.408,16

En mérito a lo expuesto propicio al acuerdo hacer lugar en su mayor extensión a la demanda interpuesta por el actor Walter Antonio Garrido y como consecuencia de ello condenar a la demandada Organización Comercial Don Tomas SRL a abonar al primero en el plazo de diez (10) días de notificada la presente la suma de PESOS VEINTE MILLONES SEISCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL CUATROCIENTOS OCHO CON DIECISÉIS CVOS (**\$ 20.658.408,16**) en concepto de capital con más intereses devengados al 31.10.2026, ello sin perjuicio de los intereses que se continúen devengando hasta el efectivo pago.

Por último y en relación a las costas del juicio propongo que las mismas sean impuestas a la parte demandada en juicio por no existir motivos para apartarme del principio objetivo de la derrota conforme lo dispuesto por el artículo 31° de la Ley N° 5631, excepto en lo respecta a los honorarios de los peritos los cuales serán impuestas a cargo del actor.

Tal Mi voto.-

La Dra. María del Carmen Vicente adhiere al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

La Dra. Daniela Cecilia PERRAMON dijo que atento la coincidencia de los dos primeros votantes, se abstiene de emitir su voto, conforme lo dispuesto en el art. 55 inc. 6 de la LPA 5.631.

-----Por todo lo expuesto, **LA CÁMARA PRIMERA DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD POR MAYORÍA RESUELVE;**

I) Hacer lugar en su mayor extensión a la demanda interpuesta por el actor Walter Antonio Garrido y como consecuencia de ello condenar a la demandada Organizacion Comercial Don Tomas SRL a abonar al primero en el plazo de diez (10) días de notificada la presente la suma de PESOS VEINTE MILLONES SEISCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL CUATROCIENTOS OCHO CON DIECISÉIS CVOS (\$ **20.658.408,16**) en concepto de capital con más intereses devengados al 31.10.2026, ello sin perjuicio de los intereses que se continúen devengando hasta el efectivo pago; todo conforme lo explicitado en los considerandos.

II) Con costas a cargo de la demandada a cuyo fin se regulan los honorarios profesionales del Dr. Omar Jurgeit por su intervención por la parte actora en la suma de \$ 4.049.057 (14% mas el 40%) y a los letrados intervinientes por la demandada Dres. Joaquin Garro y Adolfo Bonacchi en conjunto, en la suma de \$ 3.470.611 (12% con mas el 40%). Asimismo se regulan los honorarios profesionales de la perito psicologa Licenciada Atenas Vila en la suma de \$ 1.032.920 (5% del monto de la sentencia) y del Dr. Luis Ligarribay en identica suma, debiendo descontarse respecto de este ultimo la suma abonada en concepto de anticipo de pericia (\$ 1.032.920 - \$ 314.805,00) restando en consecuencia un saldo a percibir de \$ 718.115, honorarios estos cuyo pago estaran a cargo del actor.

Los honorarios de los profesionales se han regulado teniéndose en cuenta el importe pecuniario del proceso, importancia de los trabajos realizados y calidad y extensión de los mismos.-

III.- Líbrese oficio por Bus Federal al Banco Patagonia S.A a efectos de que proceda a la apertura de una cuenta judicial a nombre de estos autos y a la orden del Tribunal, haciéndole saber que deberá dar cumplimiento con la medida en plazo de 48 hs. de notificado, informando número de cuenta y de CBU, bajo apercibimiento de aplicar la suma de \$20.000 diarios en concepto de astreintes.-

IV.- Firme la presente, por Otil, practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones.

V.- Regístrese, publíquese, notifíquese ministerio legis (conf. Acordada 36/2022 S.T.J.), cúmplase con Ley 869.-

Dr. Victorio N. Gerometta

Juez

Dra. María del Carmen Vicente
Jueza

Dra. Daniela Cecilia Perramon
Jueza

El instrumento que antecede ha sido firmado digitalmente en los términos y alcances de la Ley Nac. 25506 y Ley A 3997, Res. 398/05 y Ac. 12/18-STJ y se publica en el día de la fecha. Conste.

Secretaría, 23/09/2026

Ante mí: Dra. Marcela López
-Secretaria Cámara Primera-