

En la ciudad de Cipolletti, Provincia de Río Negro, a los 10 días del mes de Septiembre de 2025, reunidos en acuerdo la Sra. Jueza y los Sres. Jueces de la Cámara del Trabajo de Cipolletti de la IV Circunscripción Judicial, con asiento de funciones en esta ciudad, con asiento de funciones en esta ciudad, para resolver en autos caratulados: **"NICOLAU, MARIANO GABRIEL C/ CLINICA RADIOLOGICA DEL SUR S.A. S/ ORDINARIO"** (Expte N°CI-00048-L-2024)

Previa discusión de la temática del fallo a dictar, de lo que da fe la Actuaría presente en el acto, se decide la votación en orden al sorteo practicado previamente, correspondiéndole votar en primer término a la Sra. jueza Dra. María Marta Gejo, quien dijo:

I.- Que en fecha 23/02/2024 se presenta mediante apoderado el Sr. NICOLAU MARIANO GABRIEL, incoando formal demanda contra CLÍNICA RADIOLÓGICA DEL SUR SA, persiguiendo el cobro de la suma de \$9.057.585,19.- suma calculada a valores históricos; o lo que en más o menos resulte de la prueba de autos, en concepto de daño moral por despido discriminatorio con base en el art. 1 ley 23.592, artículo 2 de la ley 25323, art. 275 LCT y diferencias en cuanto al cálculo de la indemnización por despido incausado.-

Manifiesta que el actor comenzó a trabajar el día 05 de agosto de 2015 en relación de dependencia, siendo contratado por la demandada MEDICINA XXI SA (Clínica Moguillansky) para desarrollar tareas en su sede, ubicada en calle Mengelle 631 de la ciudad de Cipolletti, desempeñándose como recepcionista (administrativo primera categoría) bajo el CCT de ATSA.- Refiere que en virtud de la transferencia del establecimiento ocurrida en fecha 01/10/2022 entre MEDICINA XXI S.A. y la aquí demandada, el actor empieza a desempeñarse bajo la dependencia de la CLINICA RADIOLOGICA DEL SUR. S.A.. conforme surge de los recibos de haberes, reconocido la demandada la antigüedad del vínculo con la anterior empleadora. Que realizaba múltiples tareas en el marco de la relación laboral, entre ellas: Atención al público, recepción, etc. Que durante todo el tiempo que duró la relación laboral en ningún momento fue apercibido, amonestado ni mucho menos suspendido. Relata que el 10 de enero de 2023 recibe una sanción que se basó en hechos totalmente falaces. Que el 04 de enero ocurrió una situación que generó malestar, donde según la nota emitida por la empleadora el trabajador se involucró en una conversación entre la recepcionista Claudia Andrea Chandia y Romina González donde le indicaban a un paciente como gestionar un estudio médico sin ser requerida su intervención. Que luego procedió a

indicarle a Romina González donde cargar el turno, algo que ella se encontraba realizando y después indagó al paciente con la preparación para el estudio y le preguntó todo lo que sus compañeras ya le habían consultado previamente, antes de volver a darle todas las indicaciones que ellas ya le habían dado, duplicando de manera innecesaria las funciones. Posteriormente, Mariela Cruces le solicitó ayuda a Chandía para un turno para ecografía, frente a lo cual y mientras ella ya estaba prestando ayuda, el actor ingresó desde su computadora para decir como gestionarlo y cargarlo en sistema, sin que mediara solicitud previa. Que refería la sra. Chandía que no es la primera vez que suceden estas situaciones y que sus intromisiones causan mucho malestar no sólo a ella sino a varios de sus compañeros, siendo el informe a los fines de que se adopten las medidas necesarias para mantener un ambiente respetuoso en el trabajo. Que habiendo solicitado opinión al referente del sector Insua Ezequiel quien remitió a RRHH los antecedentes de la situación descripta para adoptar acciones tendientes a resolverla, el mismo informó que los procesos le fueron explicados y que ya se le indicó verbalmente, cada vez que se produjo un conflicto, se abstenga de seguir interviniendo o involucrandose en acciones que realizan sus compañeros de trabajo cuando estos no se lo solicitan. Frente a lo cual el contesta dicha comunicación en un correo electrónico dirigido a Romina Piatka señalando que recuerda con claridad lo sucedido, negando haber intervenido sin haber interrumpido o involucrarse en situaciones de manera directa, indirecta o inapropiada sin tener el consentimiento de sus compañeras, que nunca se tomó ni tomaría el atrevimiento de intervenir en el trabajo de sus compañeros en base a su juicio o por propia resolución, en primera instancia por tratarse de un equipo de trabajo, en segundo lugar, por no corresponder y en tercer lugar por contar con sus respectivos líderes a los fines de evacuar dudas. Que nunca había sucedido previamente una situación de este tipo. Que hace muy poco tiempo se hizo entrega de la devolución de evaluación de desempeño obteniendo el trabajador un buen desempeño en varias áreas. Señala que de haber cometido un error el mismo consistió en no denunciar con RR.HH sobre los malos tratos de la Sra. Chandía tanto verbales como gesticulares, indicando que varios compañeros tuvieron conflictos con ella y entendiendo que la encargada más próxima está en conocimiento de estos hechos. Solicita que se ratifique lo dicho por sus compañeros en cuanto al malestar que genera su accionar. Recibe respuesta a dicho correo electrónico el día siguiente, donde se le informa la correcta recepción del descargo. Alega que en repetidas ocasiones solicitó una reunión con la demandada a fin de esclarecer los hechos obteniendo respuestas

confirmatorias pero nunca coordinando dicho encuentro. Transcurridos meses sin respuesta, el actor envía un telegrama con fecha 19/04/2023 destinado a probar que la sanción se basó en hechos inexistentes y falsos, en menoscabo de su legajo laboral y en vistas a justificar incluso un próximo despido con causa. Refiere que con este accionar la demandada niega el derecho de defensa del trabajador, al no permitirle ofrecer prueba alguna para desacreditar los hechos invocados como fundamento de la sanción, afectando de esta manera el intachable legajo que posee el actor luego de ocho años de relación laboral. Que el día 05/05/2023 recibe la notificación del despido sin causa, cuando el despido se debió a la discriminación hacia el actor por haber reclamado sus derechos. Solicita a la empresa por lo tanto se deje sin efecto, procediendo a la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo dada la necesidad alimentaria de éste y de todo su grupo familiar. Alega que la sanción disciplinaria fue impugnada en tiempo y forma sin obtener respuesta. Que el despido sucede una semana después de la intimación a realizar un sumario interno, investigación o pesquisa a fin de que se deje sin efecto la sanción, siendo claramente una represalia. Relata que el señor Nicolau había trabajado ya previamente para otra razón social, IMÁGENES S.A, empresa cuyo titular era Alejandro Schroeder, quien es el actual socio y titular de la empresa demandada. Que el vínculo laboral finalizó producto de “la misma metódica, es decir un invento de la sanción, despide al trabajador en este caso con causa”. Que luego diera lugar a los autos “NICOLAU MARIANO GABRIEL C/ IMAGENES S.A. S/ ORDINARIO (1)” Expte 16104, que terminara con una conciliación entre las partes. Que cita a la demandada en la DZT para resolver el conflicto, celebrándose la audiencia el día 22/02/2024, no pudiendo arribar a acuerdo alguno ante la incomparecencia de la misma.-

Practica liquidación, funda en derecho, ofrece prueba, solicita capitalización de los intereses, hace reserva de caso federal y peticiona en consecuencia.-

En fecha 28/02/2024 se la tiene por presentado, parte y por iniciada formal demanda, corriendo traslado a la accionada.-

En fecha 08/04/24 se presenta mediante apoderado la demandada CLÍNICA RADIOLÓGICA DEL SUR SA. Contesta la acción incoada en su contra y rechaza por improcedente e ilegítimas las pretensiones deducidas por el actor. Pone a disposición certificados de servicios y art. 80 LCT por no haber concurrido el trabajador a retirarlos al domicilio laboral. Rechaza aplicación del art. 275 LCT. En primer lugar, reconoce como cierto que el actor comenzó a trabajar el día 05/08/2015 en relación de

dependencia a órdenes de MEDICINA XXI SA. Para desarrollar tareas en Clínica Moguillansky sita en Mengelle 631 de esta ciudad de Cipolletti, desempeñándose como recepcionista (primera categoría) bajo el art 6 del CCT 108/75.-

Refiere que como surge de la documental adjunta, partir del 01/10/2022 el actor pasó a desempeñarse a órdenes de la demandada por transferencia del establecimiento de salud sito en Mengelle 631 de esta ciudad de Medicina XXI S.A. a Clínica Radiológica del Sur S.A., con reconocimiento de su antigüedad en los términos del art. 225 de la LCT. Relata nuevamente los hechos que dieron origen a la notificación cuestionada, descriptos más arriba. Afirma que la voluntad de la empleadora era notificar al actor que debía realizar sus tareas con normalidad, dedicación y espíritu de colaboración, observando los procesos indicados por el referente del sector evitando la duplicación innecesaria de tareas y absteniéndose de intervenir, interferir, interrumpir o involucrarse en acciones o procesos en los que estén interviniendo otros recepcionistas, salvo que éstos o el referente del sector soliciten expresamente su intervención o colaboración. Se le hizo saber que el incumplimiento o inobservancia de la instrucción precedentemente notificada sería pasible de sanciones disciplinarias, no existiendo en rigor una sanción sino una orden o instrucción formulada por escrito. Señala en referencia al descargo que realizara el actor, que no es lo mismo no involucrarse, que involucrarse con consentimiento o involucrarse sin que se lo pidan y adviértase que en su descargo el actor no negó haberse involucrado, dijo que no lo hizo sin consentimiento. Alega que claramente no contaba con el consentimiento de Andrea Chandía que denunció intromisión y duplicación de tareas, como también es claro que lo que se le notificó e indicó en definitiva fue no involucrarse o no intervenir sin que se lo pidan, no se le atribuyó la comisión de ningún delito, ni se lo descalifico ni se le endilgó conducta alguna que pudiera afectar su buen nombre y honor. Señala que el actor cuestionó la notificación dentro de los 30 días (conf. art. 67 LCT) y en su descargo, sin ofrecer prueba, negó los hechos (intromisión) endilgados por la recepcionista Chandía y corroborados por el referente Insúa, descalificando a Chandía por presuntos y genéricos malos tratos en perjuicio de otros compañeros no individualizados, en momentos no precisados y que (por error, dice) no denunció. También que descalificó a Insúa a quien consideró carente del temple, presencia y jerarquía que requiere su posición, sugiriendo a la empleadora reflexionar sobre los actuales líderes y evaluar sus condiciones. Alega que esa situación, más allá del ejercicio del derecho de defensa, a la posición y versión de cada uno de los nombrados, da cuenta de una situación con entidad, en caso de

escalar, para afectar el buen funcionamiento, el equilibrio y la armonía deseables en cualquier ámbito y equipo de trabajo en general y en la recepción de un establecimiento de salud en particular. Reitera que al formular descargo, un mes antes Nicolau no ofreció prueba de sus dichos y ejerció su derecho de defensa e impugnación dentro del plazo previsto por el art. 67 de la LCT, pese a tratarse de una notificación sin sanción. Refiere que no es cierto que transcurrieran meses sin respuesta, que como surge de la documental que adjunta la propia actora con la demanda, recibió respuesta negativa a su descargo el 10 de febrero de 2023 a través de la apoderada de CLINICA RADIOLÓGICA DEL SUR S.A, María Belén Gutiérrez. Vuelve a señalar que la comunicación no se trató de una sanción, y que luego, el despido se produce cuatro meses más tarde, sin causa y abonando todas las indemnizaciones correspondientes por tal motivo, por lo que queda comprobada la falta de lógica y de sustento fáctico en el relato que realiza el actor con respecto a la invención de una causa que justificara el distracto. Afirma que el 05/05/2023 se lo notifica del despido sin causa conforme acta notarial, indicando que la liquidación final y los certificados de trabajo estarían a disposición dentro del plazo legal. Que, en efecto, el día 11/05/2023 se abonaron en la cuenta sueldo del actor, la suma de \$3.510.785, suscribiendo éste la firma del recibo correspondiente. En fecha 19/05/2023 el señor Nicolau envía TCL solicitando dejar sin efecto el despido y solicitando la reincorporación inmediata, esto es, dos semanas luego de notificado el distracto y una semana posterior a acreditarse su liquidación final en cuenta sueldo. La empleadora rechaza los términos de la misiva mediante CD de fecha 23/05/2023 reiterando que en plazo legal estarían a su disposición los certificados de trabajo, recibiendo una citación el 26/06/2023 para audiencia conciliatoria el día 06/07/2023, frente a la cual presentó un escrito declinando respetuosamente la vía administrativa y adjuntando la documentación referida a la baja laboral del actor así como copia de sus certificados de servicios y del art. 80 LCT. Refiere que con fecha 01/08/2023 recibe un nuevo TCL alegando que ante su incomparecencia a dicha audiencia es intimada a pagar los conceptos que reclama en la demanda pero además diferencias salariales por los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2022, enero, febrero, marzo y abril de 2023. Responde con fecha 03/08/2023 rechazando la procedencia del reclamo indemnizatorio, negando que sea de invocación la ley 23.592 y que sea exigible el pago de una indemnización o daño moral, por lo que, no adeudando suma alguna, declinó respetuosamente la vía administrativa. Un mes más tarde, recibe nuevo TCL rechazando la Cd enviada por temeraria, falaz, maliciosa e

insistiendo con el pago de las diferencias salariales sin aclarar monto ni concepto de las mismas, por lo que contesta con CD de fecha 05/09/2023 negando que fuera incorrecta la MRMNH y señalando nuevamente que no se explicita ni monto ni rubros en que consiste la diferencia adeudada. Que luego en el escrito de demanda también consigna de manera arbitraria un monto sin realizar una correcta determinación de monto y rubros que considera pertinentes. Reitera que el actor obtuvo efectivamente una respuesta rechazando su descargo con fecha 10/02/2023 por escrito, lo cual fuera firmado en disconformidad, por lo que queda claro que obtuvo respuesta, a la cual alude en la primera parte del telegrama del 14/04/2023 pese a lo cual en la demanda se indica que “no tuvo respuesta alguna”. Asimismo sucedió con el telegrama de fecha 14/04/2023 que fue rechazado por extemporáneo e improcedente el 19/04/2023. Reconoce que es cierto que el señor Nicolau prestó servicios años atrás para la empresa IMÁGENES S.A. y que concretamente lo hizo entre el 25 de junio de 2013 y el 16 de abril de 2015 fecha en que fue despedido con justa causa. Que como surge de los autos “NICOLAU MARIANO GABRIEL C/ IMÁGENES S.A. S/ COBRO DE HABERES” (EXP. N° 16104 – CTC– 2015), la relación entre el actor y la allí demandada transcurrió con cierta normalidad hasta el 10/04/2015 en que luego de poco menos de dos años, sin sanciones formales más que algún llamado de atención verbal, Nicolau incurrió en una falta real y concreta muy grave que motivó su despido con justa causa, según su entender, la cual describe, para dejar en claro que IMAGENES S.A no inventó nada como aduce el actor. Asimismo niega que se trate de un despido discriminatorio, indicando que se trata de un despido incausado, lo que conlleva en el caso de cese dispuesto por el empleador el pago de las indemnizaciones correspondientes, lo que realizó la demandada en el caso de autos. Que la razón del despido del actor se basa en la necesidad de mejorar la organización del trabajo en el equipo donde se desempeñaba, para conformar un equipo de trabajo equilibrado y capaz de desarrollar sus tareas en un ambiente de respeto, confianza y armonía, esa es la causa subyacente que justifica la determinación de la empleadora de desvincular al actor aunque ello no la eximiera del pago de las obligaciones por despido incausado, por lo que rechaza el argumento del actor de que existiera una causal encubierta habiendo pasado más de cuatro meses entre la notificación aludida y el distracto.-

Alega que además, prueba de la finalidad ilegítima que detenta el actor consta que solicitó se deje sin efecto su despido por considerarlo discriminatorio y proceda la reinstalación en su puesto de trabajo dos semanas después de producido el distracto y

una después de percibida la indemnización correspondiente, lo que entiende que es una conducta deliberada y jurídicamente relevante que pone de manifiesto la falta de sinceridad de su tardío reclamo de reincorporación en franca violación del deber impuesto por el art. 63 LCT.-

Impugna liquidación, funda en derecho, ofrece prueba y hace reserva de caso federal.-

En fecha 10/04/24 se lo tiene por presentado, parte y por contestada demanda, dando el respectivo traslado de la instrumental aportada a la parte actora, el cual fue contestado en fecha 15/04/24.-

En fecha 18/04/24 se reserva en Secretaria sobre N° CI-00048-L-2024 con documentación original: Certificado de servicios y remuneraciones, certificado de trabajo art.80 LCT y certificado de trabajo.-

El 10/05/24 se fija Audiencia de Conciliación obligatoria, la que se deja sin efecto en atención a las presentaciones efectuadas por las partes manifestando la imposibilidad de arribar a un acuerdo.-

En fecha 17/05/24 se dicta decreto de apertura a prueba de los presentes.-

En fecha 04/06/24 se agrega la documental solicitada a la parte demandada (legajo personal del actor y hojas móviles) así como el informe recibido de ATSA.-

El 27/06/24 se agrega el informe de MEDICINA XXI SA.-

El día 08/08/24 se agrega el informe de Correo Argentino S.A.-

El 12/11/24 se agrega el informe al Registro Público de Comercio.-

El 08/04/25 se fija Audiencia de Vista de Causa, la cual se celebra en fecha 03/06/25, con la presencia del actor junto a su letrada, y el letrado de la demandada. Se recepciona prueba testimonial a: Andrea del Carmen Chandía y Jennifer Cecilia Araya, quienes son interrogadas libremente por el Tribunal. Seguidamente, la parte actora insiste con la testimonial de la Sra. Mariela Cruces solicitando sea traída mediante la fuerza pública y desiste de la PERICIAL CONTABLE oportunamente ofrecida. Acto seguido, la parte demandada desiste de las testimoniales de las Sras. Lucía Irene Graff y Romina Piatka.- Finalmente, y en audiencia continuatoria seguidamente se ponen autos para alegar por escrito.-

Agregados los alegatos mediante providencia del 19/08/25 se ordena el pase de los autos al Acuerdo a fin de dictar sentencia.-

II.- Conforme el art. 55 de la L.5631, corresponde en primer término determinar cuáles hechos deben tenerse por acreditados evaluando en conciencia la prueba producida,

intercambio epistolar, testimoniales producidas en audiencia de vista de causa por trabajadoras (grabadas en soporte audiovisual) y apreciando las circunstancias de la causa, en consecuencia los hechos son los siguientes:

01.- Que el señor NICOLAU ingresó a trabajar para Medicina XXI S.A. - Clínica Moguillansky- como recepcionista- CCT ATSA – en fecha 05/08/2015. (conf. Recibos de haberes, no controvertido por las partes)

02.- Que a partir del 1° de Octubre de 2022, pasaron a la adquirente Clínica Radiológica del Sur S.A todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que Medicina XXI S.A. tiene con el actor continuando su contrato de trabajo con Clínica Radiológica del Sur S.A como empleadora, conservando la antigüedad adquirida con la empresa Medicina XXI S.A. y los derechos que de ella se deriven. (conf. Recibos de haberes, no controvertido por las partes)-

03.- Que el día 10/01/2023 el señor NICOLAU recibe una nota donde la Clínica Radiológica del Sur S.A con motivo de una situación denunciada por la recepcionista Andrea Chandía, quien manifestó que el miércoles 04/01/2023 el actor participó de manera no consensuada en el trabajo de sus compañeras de recepción en dos oportunidades mientras se encontraban otorgando instrucciones y gestionando turnos. Y finalmente la nota concluye indicando: “Por lo expuesto se le notifica que deberá realizar sus tareas con normalidad, dedicación y espíritu de colaboración, observando los procesos indicados por el referente del sector evitando la duplicación innecesaria de tareas y absteniéndose de intervenir, interferir, interrumpir o involucrarse en acciones o procesos en los que estén inteviniendo otros recepcionistas, salvo que estos o el referente del sector soliciten expresamente su intervención o colaboración. Se le hace saber que el incumplimiento o inobservancia de la instrucción precedentemente notificada será pasible de sanciones disciplinarias. Queda Ud. debidamente notificado”(hecho no controvertido, conf. documental aportada por las partes).-

04.- Que el mismo día 10/01/2023 el actor envía un correo realizando su descargo frente a dicha notificación dirigido a la señora Romina Piatka.- (no controvertido, conf. Documental aportada por ambas partes).-

05.- Que el día 10 de febrero la empleadora ratifica la nota emitida un mes anterior, rechazando la impugnación efectuada por el trabajador, comunicación recibida y firmada por éste (conf. Surge de la documental aportada por ambas partes).-

06.- Que el día 05/05/2023 se notifica al actor del despido sin causa conforme acta notarial suscripta por la escribana Alejandra I. Martinez, indicando que en plazo legal

estarán disponibles la liquidación final y las certificaciones correspondientes al cese (no controvertido, documental aportada por las partes).-

07.- Intercambio epistolar del actor con CLINICA RADIOLOGICA DEL SUR S.A.:

a.-Que el actor envía un telegrama con fecha 14/04/2023 impugna sanción del 10/01/2023 y solicita la apertura de un sumario interno a fin de acreditar la falsedad de los hechos que motivaran la sanción.-

b.-Clínica Radiológica del Sur S.A contesta mediante CD de fecha 19/04/2023 rechazando el TCL enviado por el actor por improcedente. Que los hechos fueron informados por el referente del sectr. Que resulta extemporáneo e improcedente ofrecer prueba sobre los hechos dos meses después, sin indicar en que consistiría, negando afectación al derecho de defensa que lo asiste y cerrando el intercambio epistolar.-

c.-Responde el actor con nueva Cd de fecha 25/04/2023, rechazando la Cd enviada por la empleadora y ratificando su misiva anterior en todos sus términos.

d.-Luego del despido sin causa informado con fecha 05/05/2023 mediante acta notarial, el 19/05/2023 el actor envía una nueva misiva, intimando a dejar sin efecto el despido por considerarlo persecutorio y discriminatorio y solicita se lo reincorpore a su puesto de trabajo bajo apercibimiento del art. 1 de la ley 23.592, daño patrimonial y extrapatrimonial, ind. Especial 13 sueldos, daño moral y de iniciar acciones legales que persigan el cobro de lo adeudado.-

e.-Contesta la CD Clínica Radiológica del Sur S.A en fecha 23/05/2023 rechazando la Cd anterior y negando todos sus términos. Le recuerdan que en plazo de ley estarán disponibles para su retiro las certificaciones laborales correspondientes a la baja. Cierra intercambio epistolar. -

f.-Envía el actor una Cd con fecha 01/08/2023 intimando a Clínica Radiológica del Sur S.A al pago de lo solicitado en las misivas anteriores y diferencias salariales en el plazo de 48 hs, atento no haberse presentado a la audiencia conciliatoria bajo apercibimiento de iniciar acciones legales.-

g.-Responde la Cd Clínica Radiológica del Sur S.A, rechazando el TCL recibido en todos sus términos, ratificando anteriores misivas enviadas y reiterando que el distracto con el trabajador se produjo el 05/05/2023 sin invocación de causa dispuesta y notificada mediante acta notarial. En relación al reclamo de las diferencias salariales, sin que obste a reconocimiento alguno solicita que informe monto y criterio que motivan las mismas a fin de analizar su procedencia.-

h.-El actor envía nuevo TCL con fecha 31/08/2023 donde ratifica en todos sus términos la misiva anterior.-

i.-Con fecha 05/09/2023 Clínica Radiológica del Sur S.A rechaza la misiva anterior y ratifica nuevamente las comunicaciones anteriores.-

8.- En Secretaría de Trabajo se cierra la etapa administrativa por incomparecencia de la demandada (no controvertido).-

III.- Sentado ello, corresponde a continuación ingresar al análisis del derecho aplicable a fin de resolver el presente conforme lo dispone el art. 55 inc.2 Ley 5631:

En primer lugar, cabe precisar que el caso bajo examen se enmarca en un despido dispuesto sin expresión de causa, modalidad que se encuentra prevista en nuestro ordenamiento y que resulta jurídicamente válida, en tanto constituye una facultad del empleador, condicionada únicamente al cumplimiento de la obligación de abonar las indemnizaciones tarifadas establecidas en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. En la especie, se advierte que la demandada cumplió con dicha obligación, abonando la liquidación final e indemnizaciones legales pertinentes. No obstante, el actor sostiene que el distracto encubrió un motivo discriminatorio, supuesto que, de configurarse, tornaría ilícita la extinción contractual y habilitaría la procedencia de las consecuencias jurídicas previstas por la normativa y jurisprudencia en la materia.-

En lo que concierne al despido discriminatorio, corresponde precisar que se lo conceptualiza como aquel en el que, con independencia de la causa expresada o la ausencia de ella, la verdadera motivación del distracto se vincula con un acto discriminatorio, contrario al principio de igualdad y al respeto de la dignidad de la persona trabajadora. Dicho principio, de raigambre constitucional y suprallegal, se encuentra receptado en los arts. 14, 16, de la Constitución Nacional así como en los tratados internacionales con jerarquía constitucional (art.75 inc. 22 CN) entre los que cabe mencionar la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, entre otros. A ello se suma la ley N° 23.592, que desde 1988 prohíbe y

sanciona toda conducta discriminatoria y faculta a los jueces a dejar sin efecto el acto discriminatorio o a reparar el daño material y moral ocasionado.-

De tal modo, si bien el ordenamiento laboral reconoce al empleador la facultad de extinguir el contrato sin expresión de causa (art. 245 LCT), dicha prerrogativa no puede ejercerse en violación al principio de igualdad ni con sustento en motivos discriminatorios. En caso de acreditarse, se configuraría un acto ilícito que excede la mera indemnización tarifada y que habilita una reparación de carácter adicional, en tanto se ven afectados derechos que trascienden el plano estrictamente laboral y se proyectan al ámbito de los derechos humanos fundamentales.-

La doctrina mayoritaria (Ackerman, De la Fuente, Fernández Madrid, López Centeno, entre otros) coincide en que la indemnización por despido arbitrario cubre los daños propios de la pérdida del empleo y la afectación al derecho de estabilidad impropia, pero no aquellos que se derivan de la lesión a otros derechos fundamentales de la persona, como lo es el derecho a no ser discriminado. Estos últimos pueden dar lugar a reparaciones adicionales en tanto constituyen ilícitos autónomos. En cuanto a la prueba, cabe destacar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el precedente “Pellicori” sostuvo que el trabajador debe aportar hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir la existencia de discriminación, correspondiendo entonces al empleador acreditar que la medida tuvo una causa objetiva y ajena a tal vicio. Este criterio no importa una inversión automática de la carga probatoria, sino la aplicación de pautas de flexibilidad en la apreciación de la prueba, en función de la especial dificultad que implica acreditar motivaciones internas. De allí que el trabajador conserve la carga inicial de demostrar indicios serios y verosímiles de discriminación, y solo frente a ello, el empleador deberá acreditar que la medida obedeció a un motivo razonable y no prohibido.-

En síntesis, el análisis judicial sobre un eventual despido discriminatorio exige verificar si la decisión extintiva aparece acompañada de elementos objetivos que permitan inferir que se fundó en causas vedadas por el ordenamiento jurídico. A falta de tales elementos, el distracto se reputa válido como ejercicio regular de la facultad prevista en el art. 245 LCT.-

Siguiendo estos lineamientos, en el caso bajo examen el actor sostiene que el distracto dispuesto por la demandada obedeció a una finalidad discriminatoria y represalia frente

a la impugnación que formulara respecto de una notificación recibida el día 10/01/2023, a la que atribuyó carácter de sanción. Como fundamento de su pretensión, refiere que dicha comunicación se basó en hechos falsos, que efectuó impugnaciones y pedidos de reunión para aclarar la situación, como así también la apertura de un sumario interno y que finalmente el 05/05/2023 la empleadora dispuso su despido sin expresión de causa, como represalia por haber reclamado el ejercicio de un derecho de defensa, lo que según su entender habría tenido como propósito encubrir una conducta antisindical y disciplinar al resto de los trabajadores. Ahora bien, de la valoración integral de las constancias de autos, la prueba documental y la testimonial producida, no surge acreditado ninguno de los extremos que permitan calificar el despido como discriminatorio. En primer término, cabe señalar que la comunicación cuestionada de fecha 10/01/2023 no constituye una sanción disciplinaria en los términos del art. 67 LCT, sino que se trató de una mera advertencia o instrucción de trabajo vinculada a las pautas de convivencia y organización interna del sector de recepción, lo cual se encuentra dentro de las facultades de dirección que la ley reconoce al empleador (arts. 64, 65 y 67 LCT). La propia literalidad del texto -en el que se conmina al trabajador a abstenerse de intervenir en tareas ajenas salvo requerimiento expreso- revela que no hubo aplicación de sanción, sino la fijación de parámetros de conducta.-

A mayor abundamiento, la prueba testimonial resulta coincidente en señalar que existieron reuniones con el personal de recepción para establecer pautas de trabajo y quejas de compañeros por las intromisiones del actor en tareas ajenas, lo que refuerza la versión de la empleadora. Ninguna de las testigos dieron cuenta de un trato diferenciado o de hostigamiento específico contra el trabajador; por el contrario, señalaron que las instrucciones fueron generales y aplicables a todos los integrantes del sector, en el marco del proceso de adaptación a nuevas modalidades de trabajo introducidas por la demandada desde la compra del establecimiento (Medicina XXI S.A).-

Obsérvese que con la declaración de la testigo Chandía quedó probada la existencia de una reunión con los trabajadores de recepción a los fines de establecer pautas de convivencia, en este caso, que debían intervenir o ayudarse entre sí sólo previa solicitud, no debiendo interferir con la ejecución de tareas que llevaba de manera individual cada colaborador, prosiguiendo con idéntica actitud el actor. La testigo Araya, en tanto, señaló que recibió quejas sobre las intromisiones del actor por parte de la Sra. Chandía así como del señor Insúa. Relató que pudo conversar con el señor

Nicolau sobre estas cuestiones de convivencia en dos o tres oportunidades. Que no se recurrió al registro de las cámaras para resolver si sucedieron o no los hechos a los que se refiere la nota cuestionada, porque lo consideraron una cuestión menor. Que se dejó registro en una nota, sobre lo conversado en una reunión donde intentaron solucionar algunas diferencias, a modo de dejar asentado un antecedente, por lo que la nota no era una sanción en sí. Negó que el actor haya tenido cambio de funciones, baja en la remuneración o trato diferenciado con respecto al grupo de compañeros que pertenecían de manera previa a Clínica Radiológica del Sur. Comentó que con respecto al grupo que prestaba funciones anteriormente para Medicina XXI percibieron alguna resistencia al cambio de instrucciones por parte del nuevo empleador siendo ella la encargada de trasladarles el conocimiento de la nueva cultura organizacional, pero que ello era claramente esperable y no pasó a mayores, habiendo colaboradores que se adaptaron mejor al cambio que otros siendo para todos aplicables el mismo conjunto de reglas así como el procedimiento de trabajo. Desconoció que el actor hubiera realizado reclamos salariales. Recordó que el motivo de desvinculación fue una reestructuración del sector.

Asimismo, corresponde destacar que la parte actora no impulsó la producción de la prueba testimonial oportunamente ofrecida para acreditar los hechos invocados en su demanda, razón por la cual la misma fue tenida por desistida, con la consiguiente falta de respaldo probatorio de sus manifestaciones.-

Tampoco ha podido demostrar el accionante que existiera relación causa entre la referida comunicación y la posterior decisión de extinguir el vínculo. El despido se dispuso varios meses más tarde, sin invocación de causa, con abono de todos los rubros indemnizatorios y entrega de los certificados de ley, lo que excluye la hipótesis de represalia o sanción encubierta.-

Asimismo, de la documental aportada por la parte demandada consta además, que la relación laboral que uniera al actor con IMAGENES S.A, empresa que indica el trabajador pertenece a la misma persona que CLINICA RADIOLÓGICA DEL SUR S.A, se extinguió con invocación de una justa causa conforme consta en el acta notarial adjunta, donde se hace referencia a una situación en particular que funda el distracto, finalizando dicha controversia con una conciliación entre las partes sin reconocimiento sin reconocimiento de hechos ni derechos. Lo que a todas luces controvierte la narrativa del actor sobre la conducta de la empleadora en cuanto a su modus operandi para "inventar" y así despedir sin abonar indemnización.-

Como lo ha sostenido la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la calificación de un despido como discriminatorio exige "indicios serios, precisos y concordantes" que permitan tener por configurada la finalidad ilícita, correspondiendo a quien la alega la carga de acreditar tales extremos (cfr. CSJN "Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal", 15/11/2011).-

En esa misma línea, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha resuelto reiteradamente que no basta con la mera invocación de un acto discriminatorio, sino que deben obrar en la causa elementos objetivos que permitan inferirlo (CNAT, Sala V, "Ariganello, Claudio c/Banco Macro Bansud S.A", 14/02/2008). En autos, tales elementos brillan por su ausencia. Por el contrario, las declaraciones testimoniales y la documental agregada corroboran que el actor no recibió modificaciones salariales, cambio de funciones, ni un trato desigual respecto de sus compañeros, ni mucho menos represalias por el ejercicio de derechos.

Doctrinariamente se ha señalado que "la prueba de la discriminación laboral requiere un estándar de convicción particularmente elevado, atento a que su constatación importa la afectación de un derecho fundamental y la calificación de una conducta como ilícita en grado máximo (Álvarez, Eduardo, "La prueba de la discriminación laboral y la epistemología garantista", DT, Rubinzal- Culzoni, 2009-1). Ese estándar no ha sido alcanzado en el sub lite. A ello cabe añadir que en el derecho del trabajo argentino, si bien las normas protectorias ponen límites a la autonomía de la voluntad, subsiste el principio de libertad de contratar y, correlativamente, la facultad del empleador de extinguir el contrato de trabajo sin expresión de causa, siempre que se cumpla con el pago de las indemnizaciones legales (arts. 14 bis CN, 245 LCT). Tal facultad no se encuentra condicionada a la acreditación de una injuria, salvo que se invoque una justa causa de despido, supuesto que no es el presente.

En definitiva, la invocación de discriminación no resulta acompañada de prueba idónea que permita tener por configurado un supuesto de trato desigual arbitrario y lesivo de derechos fundamentales. Por el contrario, el despido dispuesto constituye un ejercicio legítimo de la facultad resolutoria de la facultad resolutoria del empleador, habiéndose abonado al trabajador las indemnizaciones legales pertinentes, por cuanto existe conformidad entre las partes respecto a que la empleadora efectuó un pago total de \$3.510.785,00.

La discrepancia radica en que el actor sostiene que dicho pago resulta insuficiente, por cuanto a su entender debió haberse tomado como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual (MRMNH) correspondiente al mes de abril, incluyendo además el proporcional del sueldo anual complementario, lo que arrojaría un monto de \$417.084,23.

Sin embargo, tal pretensión no puede prosperar. Adelanto desde ya que no le asiste razón al reclamante, pues como reiteradamente lo ha sostenido esta Cámara, el sueldo anual complementario no integra la base de cálculo prevista por el art. 245 LCT. En este sentido, resulta ilustrativo lo resuelto en autos "MATLACH ALDO ALÍ C/ ASOCIACION DEPORTIVA LA AMISTAD S/ORDINARIO", Expte. CI-02980-L-0000, donde se puntualizó que: "El actor reclama asimismo la inclusión del sueldo anual complementario sobre dicha indemnización. Sobre el particular he de proponer desestimar lo peticionado, toda vez que el artículo 245 del RCT establece que debe tomar como base la mejor remuneración de carácter m., requisito que ha generado una amplia discusión doctrinaria y jurisprudencial, existiendo al menos dos posturas encontradas bien definidas: el conocido plenario T. de la CNAT (Plenario n°322, de fecha 19/11/2009), el cual descarta su inclusión; y la postura de la S.C. Bs. As., la cual lo admite por considerar que es un salario que se va devengando día a día independiente del momento de su pago (...). Entiendo que tratándose de un pago semestral (junio y diciembre de cada año), el sueldo anual complementario no reúne uno de los requisitos ineludibles que exige la normativa contenida en el art.245 de la LCT, cual es el de remuneración de carácter m.. Por tanto, adhiero a la doctrina seguida por el fallo T. y consecuentemente no he de incluirlo en el presente, a pesar de su indubitable naturaleza salarial y de reunir las demás condiciones de normalidad y habitualidad, ya que al no abonarse en forma mensual, no corresponde aquí su aplicación".

Siguiendo dicha doctrina, y no habiéndose acreditado diferencia alguna, por cuanto la pericia contable fue desistida por la parte actora, corresponde concluir que la base de cálculo adoptada por la demandada resulta ajustada a derecho, por lo que el pago efectuado en concepto de indemnización luce correcto y suficiente.-

En lo que respecta al recargo indemnizatorio previsto en el art.2 de la Ley 25.323,el planteo del actor también deviene improcedente. Dicha norma dispone que: "Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (t.o 1976),

los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%".

En el presente caso, no se verifica el presupuesto fáctico exigido por la norma, toda vez que la demandada procedió al pago íntegro y tempestivo de las indemnizaciones legales derivadas del despido sin causa, sin que exista saldo pendiente a favor del trabajador. En consecuencia, no habiendo diferencias indemnizatorias que reclamar, resulta improcedente la aplicación del recargo pretendido.

Reclama el actor -obligación de hacer-: atento encontrarse reservada en secretaria, el certificado de trabajo art.80 LCT y certificaciones de servicios y remuneraciones (PS 6.2) debidamente confeccionada conforme los datos de la relación laboral, corresponde rechazar el rubro.-

Por lo expuesto, y conforme los fundamentos desarrollados en los considerandos precedentes, la demanda debe ser desestimada en todas sus partes, con costas al vencido, en aplicación del principio objetivo de la derrota (art.31 de la Ley 5631).

IV.- En virtud de las consideraciones precedentemente expuestas propicio el dictado del siguiente pronunciamiento:

- 1.- Rechazar íntegramente la demanda interpuesta por el señor MARIANO GABRIEL NICOLAU, contra la firma CLINICA RADIOLOGICA DEL SUR S.A..-
- 2.-Hacer entrega al actor del certificado de trabajo art.80 LCT y certificaciones de servicios y remuneraciones PS.6.2, reservado en secretaría, bajo debida constancia.-
- 3.-Costas a cargo del actor vencido, propiciando se regulen los honorarios profesionales de los letrados en representación de la parte actora, Dr. JULIO TARIFA, Dra. NATALYA MATKIVSKA y Dra. MARIANA CARINA MANZANO, en conjunto y doble carácter, en la suma de TRES MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS (\$3.556.500).-; y los de los Letrados en representación de la firma demandada CLINICA RADIOLOGICA DEL SUR S.A., Dr. TARGIZE ALBERTO OSCAR y Dr. BUSQUETA OMAR ADOLFO, en conjunto y en su doble carácter, en la suma de PESOS CUATRO MILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y DOS MIL (\$4.742.000) -

Al rechazar la acción incoada en autos he tomado como base regulatoria el capital

reclamado en la demanda con más intereses desde la fecha de promoción de la demanda hasta este pronunciamiento, tal lo resuelto por nuestro máximo Tribunal provincial –STJRN- en autos: “Rebattini, Rodolfo Aníbal c/ Ritter, Hubert Otto y Otra s/ Cumplimiento de Contrato (Ordinario)-Casación” (Expediente BA-10155-C-0000, sent. 56, del 12/06/2024, Definitiva), conf. lo dispuesto por los arts. 6, 8, 10 y ccddes. de la L.A. y la Ley Provincial N°5069 (Art. 42, último párrafo, Ley N°5731) (M.B.: \$23.700.000–capital reclamado desde la promoción de la demanda con más intereses hasta la fecha de este pronunciamiento, cfe. tasa judicial doctrina legal STJRN).-

Déjase constancia que los Honorarios regulados ut-supra no incluyen el I.V.A.-

Cúmplase con la Ley N°869.-

MI VOTO.-

Los Dres. Raúl F. Santos y Luis E. Lavedan adhieren al voto precedente.-

Por las razones expuestas, el Tribunal **RESUELVE**:

I.- Rechazar íntegramente la demanda interpuesta por el señor **MARIANO GABRIEL NICOLAU**, contra la firma **CLINICA RADIOLOGICA DEL SUR S.A.-**

II.-Hacer entrega al actor del certificado de trabajo art. 80 LCT y certificaciones de servicios y remuneraciones PS.6.2, reservado en secretaría, bajo debida constancia.-

III.-Costas a cargo del actor vencido.- Regular los honorarios profesionales de los letrados en representación de la parte actora, Dr. **JULIO TARIFA** y Dras. **NATALYA MATKIVSKA** y **MARIANA CARINA MANZANO**, en conjunto y en su doble carácter, en la suma de **TRES MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS (\$3.556.500.-)**; y los de los Letrados en representación de la firma demandada, **CLINICA RADIOLOGICA DEL SUR S.A.**, Dres. **ALBERTO OSCAR TARGIZE** y **OMAR ADOLFO BUSQUETA**, en conjunto y en su doble carácter, en la suma de **PESOS CUATRO MILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y DOS MIL (\$4.742.000.-)** .-

Al rechazar la acción incoada en autos se ha tomado como base regulatoria el capital reclamado en la demanda con más intereses desde la fecha de promoción de la demanda hasta este pronunciamiento, tal lo resuelto por nuestro máximo Tribunal provincial –STJRN- en autos: “Rebattini, Rodolfo Aníbal c/ Ritter, Hubert Otto y Otra s/

Cumplimiento de Contrato (Ordinario)-Casación” (Expediente BA-10155-C-0000, sent. 56, del 12/06/2024, Definitiva), conf. lo dispuesto por los arts. 6, 8, 10 y ccddes. de la L.A. y la Ley Provincial N°5069 (Art. 42, último párrafo, Ley N°5731) (M.B.: \$23.700.000–capital reclamado desde la promoción de la demanda con más intereses hasta la fecha de este pronunciamiento, cfe. tasa judicial doctrina legal STJRN).-
Déjase constancia que los Honorarios regulados ut-supra no incluyen el I.V.A.-

IV.-Atento lo dispuesto por la Resolución N° 812/16 S.T.J. que establece la obligatoriedad a partir del 01/05/2017 del uso del Sistema Patagonia e-bank para la formulación de los pagos y demás operaciones que deben ser realizadas respecto de fondos depositados en Cuentas Judiciales, hácese saber al/ a la actor/a, letrados y perito intervinientes en la causa, que previo a requerir la transferencia de fondos que en cada caso pudiera corresponder, cada uno de ellos deberá acreditar la existencia de Cuenta Bancaria Personal que en el caso de los actores deberá ser de su **exclusiva y única titularidad** y mantenerse en esa condición hasta la definitiva cancelación del crédito, presentando cada interesado la **debida Certificación** expedida por la entidad bancaria, que necesariamente deberá contener nombre del Banco, tipo y número de Cuenta, C.B.U. o CVU en caso de optar por una billetera virtual, Titularidad, y CUIL/CUIT correspondiente y que será considerada como Declaración Jurada de quién aporte la misma, conforme lo dispuesto en el Art. 3° inciso d) de la Resolución supra indicada y el art. 2 de la Res. STJ N° 1090/2024.-

V.- A los fines del cumplimiento de lo dispuesto en los Puntos I y III, de conformidad con lo dispuesto en el Punto 6-b) del Anexo II. de la Resolución 154/20 STJ, hágase saber al BANCO PATAGONIA S.A., Suc. Cipolletti, que deberá proceder a la apertura de una cuenta judicial a nombre de las presentes actuaciones y a la orden de este Tribunal; debiendo informar el área de Judiciales de la entidad crediticia el Nro. y CBU de la misma mediante el Sistema de Gestión Judicial PUMA.- Notifíquese.-

HÁGASE SABER a los letrados que queda a su cargo la notificación ordenada supra mediante cédula electrónica - Notificación Organismo /Entidad al BANCO PATAGONIA-, conforme dispone la Ac. 8/2025-SGyAJ STJ y Disp. 02/2023 del Comité de Informatización de la Gestión Judicial.-

VI.- Liquidese la Contribución al Colegio de Abogados, la que deberá ser abonada en el formulario respectivo "Liquidación de tributos" y en el plazo establecido en el mismo (Acordada 10/2003 del S.T.J., anexo 1, puntos 1 y 2, ref. por Ac. 06/2012, Acordada

18/14 del STJ y Ac. 33/2020) bajo apercibimiento de multas y sanciones previstas en el Código Fiscal (t.o. 2003). (art. 158 L. N° 2430, Ley de Tasas Retributivas y Ley 3234).-

Con relación a la contribución al Sitrajur, estése a lo dispuesto en la Ac. 33/2020 del STJ y en la Disposición 08/20 de Contaduría General del Poder Judicial.-

Con relación a la tasa de justicia y sellado de actuación estése a lo dispuesto en el art. 22 inc. b) de la Ley N° 2716.-

Cúmplase con la ley Ley 869.-

VII.- Regístrese en (S) y hágase saber que la presente se notificará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la ley 5631.