

Discriminación laboral: Es antijurídica la conducta de la empleadora al provocar la decisión del despido de la trabajadora, en el marco de la falta de pago de su remuneración mientras cursaba una licencia por enfermedad mental

Discriminación laboral: Es antijurídica la conducta de la empleadora al provocar la decisión del despido de la trabajadora, en el marco de la falta de pago de su remuneración mientras cursaba una licencia por enfermedad mental Discriminación laboral: Es antijurídica la conducta de la empleadora al provocar la decisión del despido de la trabajadora, en el marco de la falta de pago de su remuneración mientras cursaba una licencia por enfermedad mental Fuente: doc_02_2026_0024.html Partes: S. S. L. c/ Colegio de Abogados y Procuradores de Neuquén s/ despido y cobro de haberes Tribunal: Juzgado Laboral de Neuquén Sala / Juzgado / Circunscripción / Nominación: 5 Fecha: 23 de diciembre de 2025 Cita digital: dj158280158280158280 Voces: DESPIDO ? DESPIDO INDIRECTO ? DISCRIMINACIÓN LABORAL ? LICENCIA POR ENFERMEDAD ? REMUNERACIÓN ? INJURIA LABORAL ? CONTROLES MÉDICOS DEL TRABAJADOR ? SALUD MENTAL Fue discriminatorio el despido indirecto de la accionante en el marco de la falta de pago de su remuneración mientras cursaba una licencia por enfermedad mental. Cuadro de rubros indemnizatorios. Sumario: 1.- La pretensión de las indemnizaciones derivadas del despido incausado es procedente, en tanto fue desacertada la decisión de la empleadora de omitir el pago de los haberes y, por consiguiente, justificado el despido indirecto en que se colocó la trabajadora. 2.- Las deudas salariales por su naturaleza alimentaria son tipificantes de injuria laboral, si ha mediado interpelación y exteriorización de voluntad del dependiente de considerarse despedido por tal causal. 3.- La parte actora ha aportado indicios suficientes, precisos e idóneos en cuanto a la conducta discriminatoria desplegada por la empleadora, vinculada a su estado de salud; surge evidente la maniobra exteriorizada por la empleadora a fin de desconocer el estado de salud de su dependiente y la licencia otorgada por el profesional tratante, máxime cuando la parte empleadora es un Colegio de Abogados y Procuradores, que nuclea y es dirigido por profesionales del derecho, lo que importa analizar la actitud desplegada con mayor prudencia y estrictez. 4.- Se configuró una conducta antijurídica por parte la empleadora consistente en provocar la decisión del despido de la trabajadora a través de la falta de pago de salarios, a partir de desconocer la licencia médica indicada por el profesional de la salud. Fallo: N.R.: Se advierte que el presente fallo no se encuentra firme Neuquén, 23 de diciembre de 2025. VISTOS: Estos autos caratulados «S. S. L. c/ COLEGIO DE ABOGADOS Y PROCURADORES DE NEUQUÉN s/ DESPIDO Y COBRO DE HABERES» (Expte. 535363/2022) que tramitan en este Juzgado Laboral N° 5 de esta ciudad, a mi cargo, y vienen a despacho para dictar sentencia; RESULTA: 1.- Que a fs. 2/11 se presenta la Sra. S. L. S. por apoderado e inicia demanda laboral en contra de su ex empleadora por la suma de \$9.409.166,82 en concepto de indemnizaciones derivadas de un despido injustificado conforme liquidación que practica. Peticiona, asimismo, la entrega de certificados. Relata que ingresó a trabajar a las órdenes del Colegio de Abogados y Procuradores de Neuquén el 05/05/2009, en tareas administrativas concretamente área académica con una jornada de lunes a viernes de 8 a 16 hs, aunque, afirma, hacia entre 10 a 20 horas extras semanales. Dice que su actividad se vinculaba directamente con los cursos que se dictaban en el colegio. Afirma que desde que ingresó la nueva gestión directiva en octubre de 2019, a cargo del Dr. Iñiguez, «el mal trato fue evidente». Narra diferentes sucesos acontecidos a partir del 20/03/2020, fecha en que, por la pandemia, el Colegio cerró. Agrega que realizó teletrabajo y que el 13/07/2021 fue suspendida por dos días, sin goce de haberes y que impugnó esa sanción. El 16/09/2021 comenzó con licencia psiquiátrica; el control médico realizado en octubre concluyó que estaba en condiciones de regresar por lo que le informaron que someterían la cuestión a un proceso declarativo de certeza. Asegura que nunca fue notificada de ese trámite y que mientras estaba en tratamiento psiquiátrico, dejaron de abonar su salario «desde el mes de enero de 2022». Señala que en febrero de 2022 «por órdenes del Presidente del Colegio, no permitieron más la recepción de certificados médicos» por lo que lo envió por WhatsApp y correo electrónico. Finalmente, y ante la falta de pago de los haberes se consideró injuriada y despedida. Transcribe el intercambio epistolar. Expresa el derecho. Se expide sobre el despido discriminatorio durante la licencia por enfermedad. Reproduce jurisprudencia. Practica liquidación. Ofrece prueba. Peticiona. 2.- A fs. 20/36 se presenta el demandado Colegio de Abogados y Procuradores de Neuquén, por apoderada. Reconoce la relación laboral, las fechas de ingreso y egreso y el intercambio epistolar. Efectúa pormenorizado listado de negativas. Presenta su versión de los hechos. Niega maltrato, persecución laboral. Refiere a las condiciones de trabajo. Afirma que, luego de la primera junta médica, por CD dirigida al domicilio de la localidad de Las Grutas, le comunicó la suspensión del pago de salarios hasta tanto una nueva junta médica controlara el estado de salud y que la misiva fue devuelta «por plazo vencido no reclamado». Menciona el intercambio epistolar, la decisión rupturista de la empleada, la inexistencia de justa causa para el despido indirecto y la imposibilidad de ejercer el control médico por el traslado a 400 km de la sede social. Denuncia las actuaciones promovidas el 08/04/2022 caratuladas «Colegio de Abogados y Procuradores de Neuquén c/ S. S. L. s/ consignación» Expte. 535302/2002 del registro del Juzgado Laboral N° 6. Afirma que allí consta la entrega de certificados en el plazo legal y «que se abonó a la dependiente la liquidación final (léase

SAC y vacaciones no gozadas) mediante depósito en su cuenta sueldo.» Se expide sobre el encuadre normativo. Impugna planilla. Ofrece prueba.3.- A fs. 51 se ordena la producción de las pruebas, a fs. 191/192 y 253/254 la actuaria certifica.4.- A fs.262 se ponen los autos a disposición de las partes para alegar y por IW 893674 y 893824 se incorporan los alegatos de las partes actora y demandada.5.- A fs. 268 se dicta el llamado de autos para sentencia y firme, vienen a despacho para resolver en definitiva.CONSIDERANDO:I.- Como han quedado fijadas las posiciones de las partes, se encuentra debatida los motivos injuriantes justificante de la situación de despido indirecto en que se colocó la Sra.S.II.- Así las cosas y para brindar claridad expositiva y rigor argumental a la presente, en orden cronológico ? conforme la documental aportada por las partes- el intercambio de misivas, en lo pertinente, fue el siguiente:A partir de los certificados presentados por la actora del 16/09/2021 reposo hasta el 22/09/2021; otro del 21/09/2021 reposo por 15 días; del 06/10/21 reposo por 15 días; la demandada envió -el 15/10/21- comunicación para que la Sra. S. se presente el 25/10/21 en consultorio de medicina del trabajo (art. 210 LCT).El 04/11/2021 el Colegio notificó por CD 80683, al domicilio sito en Jorge Luis Borges 431 de esta ciudad, que el control médico de parte indicó que se encontraba apta para prestar tareas. Comunicó también, que, ante la divergencia, instaría acción declarativa de certeza a fin de estado de salud. Agregó «continuará devengando haberes».El 10/12/2021 la trabajadora respondió por CD 01932 y negó encontrarse «apta», refiere al hostigamiento que viene soportando por parte de algunos directivos del consejo directivo -gritos y faltas de respeto- desplazamiento del puesto de trabajo que ocupó durante 12 años e intento de suspensión de manera injustificada entre otras, y denunció nuevo domicilio real sito en Golfo San Jorge 1050 de la ciudad de Las Grutas.El 22/12/2021 el empleador remitió CD 52275 al domicilio de Las Grutas. Reiteró que se encuentra en condiciones de prestar tareas «y considerando que ha mudado su domicilio a otra provincia, la localidad de Las Grutas, lo que imposibilita el control reconocido en el art. 210 de la LCT se le hace saber por este medio que no se abonaran más remuneraciones en los términos del art. 208 y ctes de la LCT.(.) se le reitera que no se abonará más salarios hasta que no se controle por junta médica su estado de salud.» Si bien de la documental aportada por la demandada surge que la CD 52275 tiene la leyenda «devuelta al remitente plazo vencido», cabe señalar que de fs. 74 vta., prueba informativa al correo, surge que la pieza postal fue entregada.El 29/01/2022 la empleadora envió CD 79345 rechazó certificado de fecha 17/01/2022 con pedido de licencia por 30 días, reiteró dictamen de junta médica, la imposibilidad de ejercer el control en términos del art. 210 LCT y la suspensión del pago de remuneraciones conforme art. 208 LCT.El 08/02/2022 la trabajadora por CD 48150 reclamó refiere a la licencia médica por hostigamiento de integrantes del cuerpo directivo del colegio de abogados y ante la negativa de abonar si salario del mes de enero de 2022. y continuar con el hostigamiento. intimó aclarar situación laboral, abone salario del mes de enero 2022? bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida.El 10/02/2022, CD 61586, la empleadora refirió a una CD de fecha 29/12/2021 -no adjuntada- en la que se le indicara «que debía presentarse a efectos de someterse al control art. 210 LCT.» Continúa el texto: «Se justifica en base a este estado de situación la posición de esta empleadora de exigirle su traslado para ejercer el contralor que le es propio (.)»El 17/02/2022, por CD 25648, la trabajadora efectivizó el apercibimiento de CD 48150 del 08/02/2022, se consideró injuriada y se colocó en situación de despido indirecto.Además notificó certificado que otorgaba 30 días más de licencia.El 11/03/2022 el Colegio, CD 43679, rechazó la última comunicación e insistió «fue usted quien generó la suspensión en el pago de sus haberes, en tanto el incumplimiento de las cargas -en el caso que nos ocupa someterse a control de su estado de salud- tiene consecuencias, lo cual fue oportunamente comunicado mediante CD 52275 de fecha 22/12/2021 y 79345 (.)» de fecha 29/01/2022.Resumidos así los textos epistolares, la injuria se circunscribe a la falta de pago del mes de enero y el hostigamiento de parte de integrantes del consejo directivo de la demandada.Y, en términos de lo dispuesto por el art. 243 LCT, desde ahí abordaré el análisis.Es que esa norma consagra el principio de la invariabilidad de la causa del despido circunstancia que impide modificar la razón consignada en la comunicación que pone fin a la relación.En relación a los salarios, en su defensa, la empleadora argumentó que el cese del pago del haber reclamado por la trabajadora, tal lo expresado en el intercambio epistolar, está enmarcado en el art. 208 de la LCT y se extenderá «hasta tanto no se controle por junta médica su estado de salud.»III.- Está fuera de toda discusión el alcance de la norma del art. 210 de la LCT. Y al inicio del derrotero que nos trajo hasta aquí, la trabajadora fue citada a control médico y asistió.Tanto es así que ante la divergencia entre el diagnóstico y pronóstico de uno y otro, la empleadora inició -conforme jurisprudencia y doctrina aplicable al caso- el 15/11/2021 las acciones legales que corren por cuerda, caratuladas «Colegio de Abogados y Procuradores de Neuquén c/ S. S. L. s/ acción meramente declarativa» (Expte. 533942/2021).Advierto que el objeto de la pretensión de ese trámite fue «determinar la aptitud psicológica de una dependiente laboral, la Srta. S. S. L.(.) toda vez que existe divergencia entre el dictamen del galeno de la trabajadora y los profesionales contratados para controlar el estado de salud (.)» La demanda no fue notificada a la trabajadora y en fecha 01/11/2022 la parte actora ? en este caso Colegio de Abogados y Procuradores de Neuquén- desistió de la acción.Por otra parte, no desconozco que la trabajadora mudó su domicilio a más de 400 km de esta ciudad.Sin embargo, no surge que eso impidiera la asistencia a la junta médica pretendida por la empleadora. Es que de la prueba no surge que la empleadora la citara a «nuevo» control médico ni que esta, bajo la premisa del cambio de domicilio intentara

justificar su inasistencia. Destaco aquí, que ni siquiera le fue notificada la demanda. Agrego a eso que la empleadora justificó la falta de pago en el dictamen médico elaborado por los profesionales por ella contratados (art. 210 LCT). Claramente, el Art. 208 de la L.C.T. prevé el pago de los haberes durante licencia por enfermedad por el plazo de 12 meses, para una trabajadora con más de cinco años de antigüedad y con cargas de familia. En el caso, ambas circunstancias no están cuestionadas y, asimismo, el inicio de la licencia data del 16/09/2021, por lo que a la fecha de la decisión de no pagar, esto es diciembre de 2021 el plazo previsto por la norma no se encontraba agotado. En otras palabras, encuentro atendible el argumento expresado en relación con el pago de los haberes del mes de enero y, siendo el «salario o remuneración» un elemento primordial del contrato de trabajo, encuentro ajustada a derecho la actitud de la Sra. S. de rescindirlo por culpa exclusiva de la empleadora. Al respecto se ha dicho: «Las deudas salariales por su naturaleza alimentaria son tipificantes de injuria laboral, si ha mediado interpelación y exteriorización de voluntad del dependiente de considerarse despedido por tal causal» (SCJBA, 28-10-97, «Méndez, Emilse G. c/ Club Deportivo San Martín y otra», L. L.B. A. 1998-19). Así lo refleja la jurisprudencia: «(.) la remuneración es un elemento esencial del contrato de trabajo y su falta de pago en términos de acuerdo con lo estipulado en el art. 128 LCT -dada su innegable naturaleza alimentaria, y siendo que constituye, junto con el deber de brindar ocupación efectiva, una de las prestaciones principales del contrato de trabajo a cargo del empleador (cfr. Art. 74, LCT)- constituye injuria grave que justifica el despido indirecto en el que se colocó la trabajadora (.)» (citado por Fernández Madrid, Juan Carlos, «Ley de Contrato de Trabajo Comentada», Tomo III, Ed. Erreius, Bs. As., 2018, p. 1807). Por lo tanto, juzgo desacertada la decisión de la empleadora de omitir el pago de los haberes y, por consiguiente, justificado el despido indirecto en que se colocó la trabajadora. Todo lo que hace procedente la pretensión de las indemnizaciones derivadas del despido incausado (arts. 232, 233 y 245 de la LCT) ello torna innecesario expedirme sobre el resto de los hechos injuriantes denunciados en la comunicación del despido. IV.- Consecuentemente, procedo a analizar los rubros pretendidos conforme la planilla practicada por la trabajadora: Ingreso: 05/05/2009 Egreso: 17/02/2022 Antigüedad: 13 años (12 años, 9 meses, y 12 días) MRNH \$155.601,09 diciembre 2021 Indemnización por despido incausado: A la remuneración señalada corresponde agregar el SAC devengado en dicho mes, \$12.966,75. Al respecto, si bien la jurisprudencia no es uniforme, el Tribunal Superior de Justicia -Sala Civil- se ha expedido en el Acuerdo 10/16 del 16/06/2016 «Reyes Barrientos Segundo B. c/ B.J. Services S.R.L. s/ Cobro de Haberes» (Expte. 70/2013) criterio que comparto, en cuanto entiende que debe incluirse el Sueldo Anual Complementario en la base de cálculo de la indemnización prevista en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. Dado su carácter de remuneración de pago diferido que se gana con el salario devengado (día a día, mes a mes) debe ser incorporado en la parte proporcional a la mejor remuneración mensual, normal y habitual, pues dicha retribución consiste en lo que se ganó ese mes más la incidencia del SAC. Este criterio es también aceptado por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires (cfr. Fernández Madrid, Juan Carlos, Tratado Práctico de Derecho Laboral, 3º edición actualizada y ampliada, Tomo II, Editorial La Ley, Buenos Aires, 2007, p. 1468). En este caso, la base de cálculo para liquidar la indemnización del art. 245 de la LCT estará conformada -entonces- por la mejor remuneración más el aguinaldo devengado en dicho mes, esto es: \$168.567,84. De acuerdo con la antigüedad (13 años) del trabajador, corresponde \$2.191.381,92. Preaviso + S.A.C s/ Preaviso: conforme la antigüedad que posee la trabajadora, la indemnización por preaviso equivale a dos meses \$337.135,67. Integración mes de despido: el despido indirecto data del 17/02/2022 por lo corresponden 11 días del mes: \$61.128,98. Haberes adeudados: \$250.073,15 Enero 2022: \$155.601,09 Febrero 2022, 17 días: \$94.472,06 Vacaciones 2022 y SAC: \$24.813,18 Vacaciones proporcionales: \$22.904,48 SAC s/vacaciones: \$1.908,70 SAC proporcional 2022: \$20.462,60 Vacaciones 2021, SAC s/vacaciones y SAC proporcional 2021: efectuados los cálculos, los rubros detallados se encuentran liquidados conforme surge de los recibos agregados al trámite. No obstante ello, en estos actuados no hay constancia de pago y, tampoco surge acreditado en los autos «Colegio de Abogados y Procuradores de Neuquén c/ S. S. L. s/ consignación» Expte. 535302/2002 del registro del Juzgado Laboral N° 6, tal como mencionó la empleadora al contestar la demanda. Por lo tanto, tales rubros, prosperan por la suma total de \$251.814,93. Indemnización art. 2 de la ley 25.323. La norma dispone: «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 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6º y 7º 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 percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%. 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.» El texto exige que se cumplan dos requisitos, por un lado, que el empleador esté fehacientemente intimado de pago y, por otro, que no haya abonado las indemnizaciones allí citadas. La parte actora, a través de telegrama CD 25648, fechado el 17/02/2022, intimó el pago de las indemnizaciones derivadas del despido indirecto, haberes adeudados y lo dispuesto por el DNU 34/19. Corresponde, entonces, hacer lugar a la citada indemnización que progresa por la suma de \$1.294.823,28 (\$2.191.381,92 + \$337.135,67 + \$61.128,98 / 2). Decretos 34/19 y 886/2021: Siendo que el despido se produjo durante la vigencia del decreto 34/19,

son aplicables sus previsiones. Inicialmente, el art. 2 del DNU 34/19 estableció: «En caso de despido sin justa causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente.» A su vez, el decreto 886/21 prorrogó la vigencia hasta el 30/06/2022 -circunstancia que alcanza a la actora- y estableció reducciones y límites. En efecto, el art. 2 limitó el incremento al 75% de la indemnización «desde el 1° de enero de 2022 y hasta el 28 de febrero de 2022 (.)» y el art. 4 estableció el máximo: «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.-).» Como dije, el despido sin causa del trabajadora se produjo en fecha 17/02/2022, dentro del plazo que establece el último decreto. Por tanto procede la indemnización, que se calcula sobre los rubros indemnizatorios aquí reconocidos, corresponde establecer el tope de \$500.000,00. Daño moral por despido discriminatorio ley 23.592. La parte actora pretende encuadrar su desvinculación en el marco de un despido discriminatorio, en los términos de lo normado en la ley 23.592, alegando que se produjo durante una licencia por enfermedad. Según la liquidación practicada reclama 13 salarios. El art. 1 de esa ley establece que «(.) A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos». Si bien no estamos ante una lista cerrada no todo trato injustificado, como el del caso, se equipara a la discriminación tenida en miras por la ley. Parece evidente entonces, que la cualidad o atributo endilgado debe determinar la pertenencia del discriminado a algún «grupo en riesgo», respecto al cual pueda predicarse que la sociedad misma lo ha colocado en situación vulnerable. (Cfr. «Discriminación y Trato Desigual: una diferencia jurídicamente relevante» de José Daniel Machado, Revista de Derecho Laboral, 2008-2, Discriminación y violencia laboral -I, Editorial Rubinzal Culzoni). En el caso, la parte actora invoca su condición de enfermedad psicológica como motivo del despido discriminatorio. En este marco, es preciso recordar que en el precedente «Pellicori» la Corte Suprema dispuso el estándar probatorio para este tipo de procesos, al sostener «.resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación». Luego, aclara «.la doctrina del Tribunal, no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio a un acto pues, de ser esto controvertido, pesa sobre aquélla la carga de acreditar los hechos de los que verosíblemente se siga la configuración del motivo debatido.» (C.S.J.N., «Pellicori, Liliana S. c. Colegio Público de abogados de la Capital Federal s/ amparo», 15/11/2011, Fallos 334:1387). Así, en autos correspondía a la parte actora demostrar el umbral mínimo probatorio de conexidad para generar la inversión de la carga probatoria, debiendo en tal caso la demandada acreditar la existencia de razones objetivas que desactiven dicha presunción. En este sentido, y retomando el análisis desarrollado supra en relación a la licencia por enfermedad de la trabajadora, encuentro que la parte actora ha aportado indicios suficientes, precisos e idóneos en cuanto a la conducta discriminatoria desplegada por la empleadora, vinculada a su estado de salud. Me refiero concretamente a que, ante la divergencia con el certificado presentado por la trabajadora, la demandada no sólo omitió ejercer el control en los términos del art. 210 LCT, sino que alegó la imposibilidad de hacerlo, extremo que no fue acreditado. En adición, como señalé, la empleadora dio inicio a los autos «Colegio de Abogados y Procuradores de Neuquén c/ S. S. L. s/ acción meramente declarativa» (Expte. 533942/2021) con la finalidad de «determinar la aptitud psicológica» de la trabajadora, sin embargo, la demanda no fue notificada y el Colegio de Abogados y Procuradores de Neuquén desistió de la acción. El despido en que se colocó la trabajadora debe analizarse en este escenario fáctico, a partir de lo cual, surge evidente la maniobra exteriorizada por la empleadora a fin de desconocer el estado de salud de su dependiente y la licencia otorgada por el profesional tratante. En este sentido, no puede soslayarse que la parte empleadora es un Colegio de Abogados y Procuradores, que nuclea y es dirigido por profesionales del derecho, lo que importa analizar la actitud desplegada con mayor prudencia y estrictez, puesto que debió advertir la consecuencia jurídica que aparejaría el desconocimiento del estado de salud de una trabajadora y las indicaciones del profesional tratante, dentro del plexo normativo atinente a la igualdad y prohibición de toda discriminación -citado por la C.S.J.N. en numerosas causas, entre ellas y por su vinculación con el tema en debate, «Alvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud S.A.» del 07/12/10-, tales como el Art. 16 de la Constitución Nacional, Declaración Universal de Derechos Humanos (Arts. 2 inc. 1°); Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Art. II); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Arts. 2.1 y 26), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (P.I.D.E.S.C., Arts. 2° y 3°), Convención Americana sobre Derechos Humanos (Arts. 1.1 y 24), Art. 1 de la Ley 23.592, entre otros. En virtud de lo expresado, concluyo que en el caso se observa una conducta antijurídica por parte de la empleadora consistente en provocar la decisión del despido de la trabajadora a través de la falta de pago de salarios, a partir de desconocer la licencia médica indicada por el profesional de la salud. Por lo tanto, corresponde ahora valorar el daño, y en su caso, cuantificarlo. Para ello, recorro a la opinión de los/as expertos/as que evaluaron a la trabajadora en autos. Así, en la pericia

psiquiátrica obrante a fs.102/104, se consignaron los test administrados y el profesional expresó: «Conforme las pruebas documentales aportadas en la causa la entrevista psiquiátrica y el resultado de los test realizados, este perito estima que la actora presenta un Trastorno Depresivo Moderado, Episodio Único (F32.1) según los criterios del manual diagnóstico de trastornos mentales (DSM V). Se evidencian cambios afectivos y alteración de la conducta. Estas alteraciones provocan malestar clínico significativo y deterioro en las relaciones vinculares a nivel social y familiar. Durante la entrevista se pudieron descartar los diagnósticos de «simulación» y «neurosis de renta». En el momento del examen he podido diagnosticar manifestaciones sintomáticas dentro de la clínica psiquiátrica que evidencian la presencia de un cuadro psicopatológico.» Por otra parte, en el informe psicológico -fs.139/144- la licenciada manifestó que «no existen indicios de una estructuración psíquica de base que permitiera pensar en una incapacidad psíquica anterior a los hechos en litigio»; y luego precisó:«(.) después del despido y hasta la actualidad según los resultados obtenidos a lo largo de todo el proceso pericial esta persona se encuentra a partir de la pérdida del trabajo con el estado psíquico afectado del modo descrito anteriormente; generándose una incapacidad psíquica que se vincula a un Trastorno depresivo según el DSM fundado ello en los criterios que se cumplen en esta persona para el mencionado cuadro, los cuales son:-Estado de ánimo depresivo, se siente triste, desde el momento del despido mucho más. Se descartan ideas delirantes y alucinaciones no congruentes con el estado del ánimo.-Disminución acusada del interés o de la capacidad del placer.-fatiga o pérdida de energía, indicadores que reflejan los test de manera recurrente-disminución de la capacidad de concentrarse-Insomnio Todos los síntomas no se explican mejor por la presencia de un duelo por la pérdida de un ser querido en la peritada, según anamnesis. Todos estos síntomas provocan malestar clínicamente significativo con deterioro social severo y laboral ya que no pudo nunca más reinsertarse en el ámbito laboral aun a pesar de tener varios años de experiencia comprobable, es decir esta persona cuenta con la experiencia laboral pero no cuenta con los recursos psíquicos necesarios para emprender y sostener una nueva búsqueda de trabajo después de ese despido, dando cuenta esto de el nivel de afectación psíquica y subjetiva que ha llegado a tener este desenlace en su vida como empleada, en plena edad activa. .No lograr por sus propios medios reinsertarse en el mundo laboral ya es en sí mismo un indicador de afectación de los recursos psíquicos cuando la experiencia laboral real y comprobable la ponen en competencia, todo lo cual devela que existe una incapacidad laboral.» Seguidamente, encuadró la incapacidad de acuerdo al baremo laboral, en una RVAN GRADO III CON MANIFESTACIÓN DEPRESIVA, para lo que prevé un 20% de incapacidad. A partir de los informes producidos en autos, estimo acreditado el daño generado a la trabajadora como consecuencia de la actitud desplegada por la aquí demandada ante su estado de salud, y considero que debe ser resarcido. La reclamante cuantifica el daño en el equivalente a trece (13) salarios, lo que considero adecuado, como he sostenido en anteriores pronunciamientos. «En un caso similar al presente «MILLALEF QUIDEL CARMEN GLORIA C/ INDALO S.A.S/ DESPIDO Y COBRO DE HABERES» (Expte 508.817/2016) confirmado por la Cámara de Apelaciones, Sala III.30/09/2016, sostuve que para fijar el monto de la reparación del agravio moral, acudí por analogía a la regla de normas laborales que tienen una idéntica base fáctica, es decir actos discriminatorios, tales como el Art. 52 de la Ley 23.551 o bien Art. 182 de la L.C.T. incluso el voto minoritario en el caso «Alvarez» para fijar la reparación del agravio asociado a la discriminación. Por las razones expuestas, -y teniendo en cuenta la nula actividad probatoria desplegada por la patronal-, considero procedente el rubro reclamado, que lo estimo prudente fijar un importe equivalente a 13 salarios (.)» («TRIGO JULIO CESAR C/ CYL S.A. S/DESPIDO» 518058/2020, 21/03/2025). Consecuentemente, el rubro procede por el importe de \$2.191.381,92 (\$168.567,84 x 13), para reparar el padecimiento moral de la parte actora, en razón de la gravedad de las conductas descriptas. Por otra parte, resulta aplicable lo dispuesto por el art.213 de la LCT en cuanto dispone:«Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare hasta el vencimiento de aquella o a la fecha del alta, según demostración que hiciera el trabajador» En otras palabras, el contrato termina y la obligación de pagar los salarios continúa. En efecto, frente a la tutela de la incapacidad temporaria de concurrir al trabajo por razones de salud -como ocurrió en el caso-la parte que provoca -directa o indirectamente- la ruptura de la vinculación es que debe cargar con las consecuencias patrimoniales de tal extinción. Conforme surge del texto de la CD 25648 de fecha 17/02/2022 la trabajadora notificó a la empleadora «reposo laboral por 30 días» conforme certificado extendido por médico psiquiatra. De modo que, tiene derecho a los haberes hasta el 17/03/2022, lo que equivale a la suma de \$94.472,06. Así, conforme las constancias del trámite, en el marco de las facultades conferidas a la suscripta por el art. 40 de la ley 921 la liquidación resulta la siguiente: 1.-Antigüedad 2.191.381,92.- Preaviso y SAC 337.135,673.- Integración 61.128,984.- Haberes adeudados 250.073,155.- Vacaciones y SAC 2022 24.813,186.- SAC 2022 20.462,607.-Vacaciones y SAC 2021 y SAC 2021 251.814,938.- Multa art. 2 ley 25323 1.294.823,289.- DNU 886 500.000,0010.- Haberes licencia médica 94.472,0611.- daño moral 2.191.381,92 Total 7.217.487,69 Así las cosas, la Sra. S. resulta acreedora de la suma de pesos siete millones doscientos diecisiete mil cuatrocientos ochenta y siete con 69/100 (\$7.217.487,69). V.- Intereses. Como es de público conocimiento la inflación trae como consecuencia la depreciación del dinero, por lo que, considero necesario revisar el

débito de intereses en este tipo de créditos que tiene naturaleza alimentaria. Al respecto, cabe referir que se trata de un interés moratorio, que proviene del incumplimiento en tiempo y forma por parte del deudor y lo que percibe el acreedor es un resarcimiento de la mora en la entrega del capital. Sobre esta temática se han expedido los tribunales nacionales como también la Cámara de Apelaciones local, en sus tres salas. Adhiero a los argumentos jurídicos y análisis realizado en el caso «LAFIT» en punto a la evolución de la tasa activa del BPN que publica el Poder Judicial de Neuquén comparándolo con los índices de inflación (IPC) conforme INDEC, y concluir sobre la insuficiencia del interés en tanto aquella tasa es positiva durante los años 2017 y hasta el 31 de diciembre de 2020. Luego, a partir del 2021 se comprueba la existencia de un desfasaje que ubica la primera por debajo de la segunda. (Sala II, Sentencia del 17/11/2022 «LAFIT SANTIAGO C/ CENTRO DE MEDICINA INTEGRAL DEL COMAHUE S.A S/ COBRO DE HABERES, JNQLA6 Expte. 511.164/2017. Ahora bien, más recientemente el máximo tribunal provincial se ha expedido en el Ac. n°1 dictado el 13/03/2025 en autos «TROTELLI, SAMANTA VERÓNICA c/ EXPERTA ART S.A.s/ ENFERMEDAD PROFESIONAL CON ART» (Expediente JJUCI1 N° 73.647 ? Año 2022)», en relación a la tasa de interés aplicable para el cálculo de los intereses moratorios en los accidentes laborales. En dicho resolutorio consideró, luego de relevar una serie de tasas de interés bancarias, «la creciente diferencia entre la tasa TEA -Sucursales escogida por el Tribunal de Alzada y la tasa legal (TNA ? BNA), a partir del año 2022; y que la primera mantuvo una relación más cercana con los índices inflacionarios, guardando coherencia con lo dicho en el punto anterior. Ahora, también con la misma evidencia y notoriedad se advierte que la tasa escogida para llenar el vacío producto de la declaración de inconstitucionalidad (TEA -Sucursales-), con posterioridad al mes de marzo de 2024, resulta muy superior al IPC. Ello se extrae de la información publicada en la página oficial de la Dirección Provincial de Estadísticas y Censos de nuestra provincia del Neuquén https://www.estadisticaneuquen.gob.ar/static/archivos/Publicaciones/IPC/inf_IPCenero2025.pdf, dando cuenta que el índice aludido para el mes de marzo del año 2024 fue del 10,5%, presentando en el resto del año un claro descenso. Por caso, para septiembre ascendió al 3,9% y para enero del 2025 fue del 3,5%. De su lado, la tasa TEA -Sucursales- por idénticos períodos no registró el mismo descenso, ascendiendo en el mes de marzo del año 2024 al 25,16%, al 13,27% en septiembre y al 12,71% en enero de este año <https://www.jusneuquen.gov.ar/gabinete-tecnico-contable/>. Entonces, por idénticos argumentos a los sostenidos para el apartamiento de la tasa legal -TNA BNA-, no resulta prudente el mantenimiento de la tasa de interés moratorio escogida por la Alzada para llenar el vacío derivado de la invalidez constitucional de la tasa legal más allá del mes de marzo del 2024, por resultar notoria la diferencia de incremento a partir de esa fecha, en desmedro del IPC de Neuquén considerado oportunamente como pauta de referencia. Es que «. cuando el órgano jurisdiccional escoge una tasa de interés o una forma de capitalización que arroja resultados exagerados, sin correspondencia alguna con la realidad económica, su pronunciamiento deber ser descalificado.» (cfr. Fallos: 315:2558; 316:1972; 319:351; 326:2569 y más recientemente in re «Oliva», Fallos: 347:100).» Entonces, a partir del análisis vertido en dicho antecedente, en concordancia con lo expresado por el Dr. Busamia en el anteúltimo párrafo de su voto -«considero oportuno expresar para todos los casos judiciales que no tengan una tasa de interés establecida por la ley, que así como se ha señalado una fecha de corte en la determinación de las tasas de interés en enero del año 2021 -por distorsión ante la insuficiencia de la tasa de interés activa del Banco Provincia del Neuquén (BPN)-, también debería considerarse otro punto de quiebre en el mes de marzo de 2024 y retomarse a partir de esta última fecha la aplicación de la tasa activa del BPN-; y atento que se trata de un debate dinámico, inherente al contexto económico actual, considero procedente -como herramienta jurídica para concretar la tasa definida por el Tribunal Superior de Justicia en la doctrina «Alocilla»- aplicar: 1) tasa activa del BPN -conforme publicación del Gabinete Técnico Contable del Poder Judicial- desde la fecha de la mora hasta el 31 de diciembre de 2020; 2) tasa activa efectiva anual BPN, Clientes sin paquete, Préstamos Personales, SIN IVA, Canal de Venta Sucursales (TEA) a partir del 1 de enero de 2021 hasta el 31/03/2024; 3) tasa activa del BPN desde el 01/04/2024 hasta el efectivo pago. Consecuentemente, el capital determinado devengará intereses desde la mora 17/02/2022, hasta el efectivo pago, que se calculará aplicando la tasa de interés correspondiente, de acuerdo a los parámetros detallados precedentemente. VI.- En relación con la petición de entrega de certificados listado por el art. 80 de la LCT, considero acreditados los presupuestos necesarios para sostener que la demandada debe responder por las obligaciones laborales incumplidas. En virtud de ello, sin perjuicio de las constancias que surgen de los autos «Colegio de Abogados y Procuradores de Neuquén c/ S. S. L. s/ consignación» Expte. 535302/2002 del registro del Juzgado Laboral N° 6, deberá la demandada extender a favor de la actora las constancias de aportes y contribuciones con destino a la seguridad social y la certificación del artículo 80 LCT bajo apercibimiento de astreintes (art 804 CCyC). VII.- Respecto de las costas, se imponen a la parte demandada atento su condición de perdedora, de conformidad con lo estatuido por los arts. 17 de la ley 921 y 68 y c.c. del C.P.C. y C. Oportunamente, a través del despacho especializado, procédase a determinar los importes correspondientes a Tasa de Justicia y Contribución al Colegio de Abogados siguiendo los parámetros dados por la Administración General en la Circular N°09-19 y lo resuelto por la Cámara de Apelaciones Civil en «Neira Rodríguez Jonathan Cristian Darío c/ Experta ART S.A. s/ Accidente de Trabajo con ART» (Expte.

JNQLA5 509193/2016)Por todo lo expuesto:FALLO: I) HACER LUGAR a la pretensión interpuesta por la Sra. S. L. S. y, en consecuencia, condeno a la demandada COLEGIO DE ABOGADOS Y PROCURADORES DE NEUQUÉN a abonarle la suma de pesos siete millones doscientos diecisiete mil cuatrocientos ochenta y siete con 69/100 (\$7.217.487,69) dentro del plazo de cinco (5) días de quedar firme la presente, con más los intereses determinados en los considerandos pertinentes.II) Condenar a la demandada a hacer entrega a la actora de los certificados de trabajo y de remuneraciones y servicios (arts. 80 de la LCT y 12 de la ley 24.241) en el plazo de 30 días de quedar firme la presente, en las condiciones arriba establecidas, bajo apercibimiento de aplicar sanciones conminatorias en caso de incumplimiento.III) Costas a cargo de la demandada vencida (art. 68 CPCC y 17 ley 921) a cuyo fin regulo en concepto de honorarios a los letrados intervinientes -usando como base el capital más los intereses a la fecha de la liquidación del art. 51 ley 921- o los mínimos legales conf. art.9 ley 1594, por la actora: Dr. Mario César Gómez -doble carácter- el % y por la demandada, a la Dra. Julieta Berduc -apoderada- el % y a las Dra. Adriana Carriquiriborde y Mariela Garabito -patrocinantes- el % a cada una. Los honorarios han sido regulados de conformidad con lo dispuesto por los arts. 6, 7, 8, 9, 10, 20, 39 y cc. de la ley 1594.Asimismo, conforme la labor realizada y sobre la mencionada base, regulo en concepto de honorarios a los peritos designados, Verónica Arrueta, Roxana Maglier y Eugenio Pereyra el % a cada uno, en su caso, el mínimo será de 4IUS respectivamente. Se deja constancia de que en caso de corresponder a estas sumas se adicionará IVA.IV) Oportunamente, a través del despacho especializado, procédase a determinar los importes correspondientes a adelanto de gastos, tasa de justicia y contribución al Colegio de Abogados conforme lo dispuesto en el considerando pertinente.V) Firme, procédase a la remisión de los autos «Colegio de Abogados y Procuradores de Neuquén c/ S. S. L. s/ acción meramente declarativa» (Expte. 533942/2021) al despacho pertinente.VI) Regístrese (S), notifíquese en los términos de la ley 2.801 y oportunamente archívese.Dalma R. TEJADA-Jueza Lab. 5-REGISTRADO EN EL PROTOCOLO DE SENTENCIAS AÑO 2025 DEL SISTEMA DEXTRA. Se notifica electrónicamente. CONSTE.Dra. María Alejandra RoldanAsistente Jurídica