

JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO N° 35

EXPEDIENTE NRO. 13794/2023

AUTOS: “GONZALEZ CALDERON, CARLOS ROBERTO c/ DIAGNOSTICO MEDICO SA s/despido”

SENTENCIA DEFINITIVA N° 16.511

Buenos Aires, 27 de Marzo de 2026.-

Y VISTOS:

Estos autos en los cuales **Carlos Roberto GONZALEZ CALDERON** promueve demanda contra **DIAGNOSTICO MEDICO SA** por despido, en estado de dictar sentencia.

I.

Refiere el actor ingresó a trabajar en relación de dependencia para la demandada en fecha 14.02.2001 trabajando hasta el 19.04.2023 y reingresando el 20.04.2006.- El primer período trabajado la empleadora era Diagnostico Medico SRL CUIT 3058091092 7 siendo la continuadora la aquí demandada DIAGNOSTICO MEDICO SA CUIT 3058091092 7 habiendo trabajado siempre en Junin 1023 CABA.- En dicho lapso de trabajo estaba inscripto en la TERCER CATEGORIA TEC RX GRAL bajo las prescripciones del CCT 108/75.- 36 horas .- Luego del reingreso continuo trabajando dentro de Convenio SEGUNDA CATEGORIA Recepcionista , resultando el empleador aun la SRL señalada.- Entre los años 2008 y 2009 segunda categoría Tarea desempeñada Compaginador.- En forma unilateral y arbitraria la demandada modifico el encuadre jurídico de la relacion laboral a FUERA de CONVENIO / SIN CONVENIO , tareas desempeñadas REFERENTE.- Ergo dejo de abonar los adicionales dispuestos en la CCT 108/75 como el Adicional Antigüedad y se aparto de los salarios basicos de convenio, en desmedro de la intangibilidad salarial, y burlando el orden publico laboral .-

El actor –relata- siempre realizo trabajos administrativos , convencionados .- Jamas se le abono al actor salarios superiores a las escalas salariales obligatorias dispuestas por Convenio.- En el mes de noviembre de 2011 se le dejo de abonar al actor todos los adicionales, realizando tareas administrativas como por ejemplo Liquidador de sueldos ,en el sector de Recursos Humanos , todo ello hasta la fecha del accidente automovilistico acaecido en fecha 30.07.2017.- Desde 2013 al año 2017 continuo Sin Convenio, pero en la tarea desempeñada se inserta EMPLEADO .- Luego de gozar las licencias medicas respectivas, se reintegra el 20.02.2018 ,ya que el accidente sufrido ha dejado secuelas patológicas importantes, como traumatismo grave de craneo , epilepsia secundaria , perdida de un ojo, afasia, requiriendo una intensa rehabilitación .-

La demandada, dice, no le dio tareas acorde a su incapacidad laboral.

La demandada tiene por actividad la prestación de servicios médicos, diagnostico por imágenes, radiología, etc. siendo de aplicación el art 108/75 de SANIDAD.-



El 7 de febrero de 2023, intima a la demandada, por aquello que considera irregularidades en la relación laboral.

Transcribe el intercambio telegráfico.

La demandada, responde el 10 de febrero del mencionado año, negando las irregularidades denunciadas por el actor, e intimándolo a retomar tareas.

Finalmente, el 15 de febrero del mencionado año, el actor se considera despedido.

Encuadra jurídicamente su postura.

Cita jurisprudencia y doctrina, la cual entiende análoga a su situación.

Peticiona los certificados del art. 80 de la LCT.

Practica liquidación, ofrece prueba, reclama las indemnizaciones derivadas del despido injustificado y demás rubros que incluye en el escrito de inicio, y solicita se haga lugar a la demanda entablada, con costas.

2.- Corrido el pertinente traslado de ley, se presenta **DIAGNOSTICO MEDICO SA**, y contesta demanda negando en forma puntual, los hechos vertidos en el escrito de demanda.

Adjunta el certificado de aportes y servicios, establecido en el art. 80 de la LCT.

Jamás existieron diferencias salariales a favor del actor o que el vínculo laboral (registrado fuera del Convenio) estuviese inscripto incorrectamente. Jamás existió trato discriminatorio por el beneficio de la obra social OSDE Plan 210. Jamás existió negativa a la prestación de trabajo en forma remota.

El Sr. González Calderón se desempeñó en calidad de liquidador de sueldos hasta el mes de Julio del 2017 cumpliendo una jornada laboral de Lunes a Viernes de 9 a 17hs. La prestación de tareas se modificó drásticamente a partir del 30 de Julio del 2017 a raíz del grave accidente automovilístico sufrido por el actor. Desde su accidente gozó de la licencia paga de 6 meses que le correspondía por su antigüedad. Se reintegró el día 20/02/2018. (La empresa le otorgó 2 semanas extra de licencia, ya que debería haberse reintegrado originalmente el 01/02/2018). Al momento de reintegrarse el actor presentó un certificado médico donde le recomendaban continuar su trabajo con jornada reducida. Ello fue aceptado por la empresa y continuó trabajando en liquidación de sueldos.

En noviembre de 2019 solicitó un cambio de horario provisorio de su jornada laboral reducida de lunes a viernes de 08 hs a 14 hs, para trabajar lunes y martes de 08 hs a 14 hs y miércoles, jueves y viernes de 10 hs a 16 hs, lo cual fue aceptado. El 13/01/2020 por el Sr. González Calderón solicitó una reducción horaria para trabajar 6 horas por día por 6 meses (en el horario de lunes, miércoles y viernes de 08 hs a 13 hs, y martes y jueves de 08 hs a 15:30 hs) lo cual fue aceptado. Luego en agosto de 2020 nuevamente solicitó continuar con su reducción de horario trabajando en una jornada laboral de lunes a viernes de 8 a 14hs.



La empresa lo acompañó durante todo su tratamiento médico, siempre aceptando sus pedidos y dándole las facilidades necesarias para fomentar su recuperación y la continuidad del vínculo laboral.

Sus tareas de “liquidador de sueldos” y “asistente en el departamento contable” no están encuadradas en las categorías del CCT 108/75. Por ello es correcto que se encuentre registrado “fuera de convenio”. (b) Sobre su reclamo del beneficio de tener bonificada la prepaga OSDE, lo cierto es que no hay una política establecida por parte de la empresa.

La demandada, explica; analiza casos concretos e individualmente

Niega los hechos narrados en la demanda y sostiene que no existieron incumplimientos por su parte.

Ofrece pruebas y solicita que se rechace la acción interpuesta con expresa imposición de costas.

Recibida la causa a prueba, quedaron los autos en estado de dictar sentencia.

Y CONSIDERANDO:

Que ante todo corresponde encuadrar el despido del actor.

En fecha 7 de febrero de 2023 el actor remite Cd Nro. 224191163, la cual, textualmente, en lo pertinente, dice.

“ En mi carácter de empleado su establecimiento desde fecha de ingreso 14.02.2001, habiendo renunciado en fecha 19.04.2003 y reingresando en fecha 20.04.2006, trabajando dentro de Convenio , luego Supervisor y luego liquidación de sueldos hasta fecha de accidente 30.07.2017 que cambiaron mi puesto de trabajo, realizando en la actualidad tareas de cargas de facturas, control cajas Sucursal Belgrano, Notas de Credito y Debito , control de Insumos sector CONTADURIA a cargo de Fernando Moscolini, cumpliendo un horario de lunes a viernes de 8.00 a 14.00 horas o de 8.30 a 14.30 horas , siendo que en forma unilateral en fecha 1.09.2011 se me paso a FUERA de Convenio, percibiendo lo mismo que la Categoría segunda Administrativo , y puesto que a la fecha percibo un básico de \$ 110.000, cuando CCT 108/75 Administrativo de Primera al mes de febrero de 2023 por 44 horas semanales su básico asciende a \$ 173.323,79 con mas el Adicional por Antigüedad (2% por cada años trabajado) , correspondiendo en consecuencia en forma proporcional \$ 160.713,21 (incluye adicional por antigüedad) y por estar FUERA de Convenio la remuneracion devengada y valor de mercado y conforme escalas salariales minimas obligatorias \$ 208.000, intimole plazo 48 horas de recibido el presente proceda a abonar las diferencias salariales comprendidas entre los \$ 110.000 de básico y \$ 208.000 salario básico Fuera de Convenio , por periodos no prescriptos y diferencias sobre sac y vac, todo ello bajo apercibimiento de considerarme despedido por su exclusiva culpa.—Se hace saber que la obligación deberá ser cumplida en el plazo indicado y mediante transferencia a mi cuenta sueldo .- Asimismo, y dado que conforme mi estado de salud, me encuentro sufriendo actos de discriminación por parte de la empresa, a saber: 1.-Sueldos por debajo de las escalas minimas y categorizado fuera de Convenio perdiendo derechos de CCT



aplicable, 2.-Diferencias en el otorgamiento de prepaga OSDE, ya que a trabajadores de mismo sector se le Ofrece Osde 410, 310 y para el grupo familiar, y pese a las secuelas del accidente debo continuar con diversos tratamientos solo se me reconoce Osde 210.- 3.- Autorización para que personal de mi mismo sector trabaje Home office , concurriendo al trabajo solo dos veces por semana y otros prestan tareas al 100% Home office, pese a mis pedidos y estado de salud y distancia entre mi domicilio y lugar de trabajo , lo que indica todos ellos actos discriminatorios que además afectan mi salud , se lo intima plazo 48 horas cesen en los mismos, y brinden las mismas prestaciones que las que detentan el personal del Sector, todo ello bajo apercibimiento de considerarme despedido por su exclusiva culpa y de reclamar indemnización por daño moral y daños y perjuicios.- Se le notifica asimismo, que en tanto mis reclamos devienen de sus incumplimientos laborales, en los términos del art 1031 del CCCN ejercere el derecho de retención de tareas hasta tanto se de cumplimiento efectivo de todo lo reclamado.-Queda Ud notificado, Ley 23789.- Buenos Aires, de febrero de 2023”.

La demandada, responde, negando en forma terminante, la intimación cursada, en los siguientes términos; el 10 de febrero de 2023;

“ Rechazamos su misiva 224191163 por falaz e improcedente.- Negamos la veracidad de todas y cada una de sus afirmaciones. En primer lugar, debemos aclarar que no fue decidido en forma unilateral cambiar su situación a empleado fuera de convenio, sino que respondió a la solicitud de varios empleados entre los cuales estaba ud.- Además, usted tenía un acabado conocimiento del Convenio Colectivo y de sus derechos por desempeñarse en el Sector de Relaciones laborales o Recursos Humanos. A ello, agrego que este es su primer reclamo sobre esta cuestión, el cual efectúa 11 años después. Como usted sabe al estar “ fuera de Convenio “ la remuneración se pacta libremente entre el trabajador y empleador.-

Las analogías que usted plantea no responden a la realidad.-

Mas aun, demostrando su buena voluntad, la empresa, accedió a los cambios y reducciones de horario que usted solicitó.

El 13/01/2020 solicito se le autorice una reducción horaria para trabajar 5 horas por día por seis meses (en el horario lunes, miércoles y viernes de 8 a 13 hs y martes y jueves de 8.00 a 15.30 horas.

Luego en agosto de 2020, nuevamente solicitó continuar con su reducción de horario, y desde allí, en adelante ha trabajado cumpliendo su jornada laboral de lunes a viernes de 08.hs a 14 hs.

Nunca hubo actos discriminatorios por parte de la empresa.

Con respecto al tema de las prepagas, algunos empleados tenían Omint, luego algunos pasaron a OSDE 210, y cada uno eligió el plan que más le convenia según su grupo familiar.

Usted solicito Osde 210, atento no tener cargas de familia, lo que fue aceptado y jamás hubo quejas o reclamos.

Nunca pidió una categoría mejor en OSDE.

Son acuerdos individuales.



En relación a su planteo de cuál es el motivo por el cual no se le otorgaron tareas de home OFFICE volvemos a la misma cuestión. –

En primer lugar, nunca solicito realizar tareas Home OfFice.

El grueso del trabajo es presencial, como lo es el archivo de documentación.

Usted quería venir a las oficinas para tener contacto con sus compañeros de tareas.-

Hasta en la misiva que nos remite no hace alusión alguna a que le fuera negada la posibilidad de realizar tareas desde su casa.

Nunca lo pidió y por ello no realiza ninguna precisión sobre cuando, o a quien se lo solicito, y por eso no se le ofreció. –

Lamentamos profundamente su decisión.

Lo invitamos a reflexionar y a retomar tareas en el plazo de 48 hs de recibida la presente, caso contrario nos veremos en la obligación de adoptar medidas disciplinarias”.

El actor, rechazó en forma terminante la respuesta de la demandada, considerándose despedido.

El 15 de febrero de 2023, mediante TCL, el actor se considera despedido.

Textualmente, en lo pertinente, dice;

“Rechazo Su CD recibida en fecha 13.02.2023 por improcedente, falsa y maliciosa.

Ratifico en todos sus términos mío anterior.-

Niego haber solicitado estar fuera de Convenio.

En su caso se trata de voluntad viciada. –

Precisamente al tener conocimiento de Recursos Humanos, solo por imposición arbitraria de la empresa debió aceptar las condiciones laborales, pero ello en modo alguno lo habilita a pagar sueldos menores a las escalas salariales mínimas obligatorias.

Me encuentro reclamando se me abone un sueldo acorde con la Categoría FUERA de Convenio que por su propia naturaleza debe ser mayor al sueldo mayor de la escala CCT aplicable- incluidos los adicionales.

Y Ud nada dice al respecto.

Le recuerdo que los cambios de horarios y jornadas reducidas han sido justificadas por mi estado de salud, todo mediante certificados médicos acreditados.

Niego que haya elegido el plan Osde 210 porque no tenía familia ni por otra causa.

Niego no haber efectuado reclamos.

Ud. conoce mi precaria salud derivada del accidente sufrido.

Niego que se traten de acuerdos individuales, ya que su conducta deviene discriminatoria hacia mi persona



en razones del estado de salud.

Niego no haber solicitado trabajo HOME Office.-

De todos modos, en la intimación que Ud contesta se le reclama en forma fehaciente y Ud continúa con su conducta de omisión siendo aplicable el art 57 de la LCT.-

Niego que mis tareas no permitan un trabajo Home Office.-

Niego haber manifestado querer trabajar en forma presencial para estar con mis compañeros.-

Rechazo la intimación a retomar tareas.

Por lo que la falta de pago de las diferencias salariales reclamadas por estar FUERA DE CONVENIO; sobre básicos y SAC y VAC, por periodos no prescriptos, las conductas discriminatorias en tanto no se me brinda la misma calidad de prestación médica, que al resto de mis compañeros , ni se me permite trabajar Home OFFICE, como al resto de mis compañeros, y su silencio en la misiva que se contesta, todo ello causa grave injuria laboral y en consecuencia me considero despedido por su exclusiva culpa a partir de la fecha.-

Intímale plazo art 255 bis de la LCT proceda al pago de las indemnizaciones derivadas de los arts 245, 233 y 232 de la LCT , diferencias salariales sobre básicos, Vac y Sac por periodos no prescriptos, liquidación final, indemnización por daños y perjuicios, todo ello bajo apercibimiento de iniciar acciones judiciales, y de reclamar la multa dispuesta en el art 2 de la ley 25323.-

Queda Ud notificado. Ley 23789.

Buenos Aires, 14 de febrero de 2023.-

Claramente el art. 242 de la LCT dice: 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 consienta la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente Ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso".

Para resolver el presente litigio entonces, tengo muy especialmente en cuenta que los pleitos deben decidirse de conformidad con la prueba producida y no las manifestaciones unilaterales de los litigantes. En este sentido "La carga de la prueba es el peso que tienen las partes de activar las fuentes de prueba para demostrar los hechos que fueran afirmados, de manera convincente en el proceso en virtud de los medios probatorios y sirve al juez en los procesos dispositivos como elemento que sustituye su convicción ante prueba insuficiente, incierta o faltante." (Dr. Enrique M. Falcón, "Tratado de la Prueba" Editorial Astrea, 2003).

Ahora bien, el art. 377 no fija "a priori" sobre quién pesa la carga de la prueba, sino que ella depende en cada caso de la circunstancia que se genere en el proceso para demostrar los hechos que funden la pretensión o la defensa.



En este contexto, es preciso distinguir las injurias esgrimida por el actor para considerarse despedido; son las siguientes;

- 1.- Diferencias salariales.
- 2.- incorrecta categorización.
- 3.- Trato discriminatorio.

Corresponde analizar entonces, las pruebas producidas en las presentes actuaciones.

Los testigos propuestos en las actuaciones, declararon;

DI FONZO DIEGO FERNANDO, declaró “Que conoce a la parte GONZALEZ CALDERON CARLOS ROBERTO. *“Que conoce a la parte DIAGNOSTICO MEDICO SA. Interrogado que fue por las generales de la ley, contestó: Que no le competen las generales de la ley. Interrogado que fue por los hechos controvertidos en la litis, contestó: A la pregunta de: ¿Cómo conoce al actor? El testigo contesto: Lo conozco porque yo ingrese en marzo del 2012 como director administrativo de Diagnostico Medicos SA, función que ejercí hasta marzo del 2023, y Carlos Calderon trabajaba para Diagnostico Medicos SA. A la pregunta de: ¿Con que frecuencia lo veía al actor? El testigo contesto: antes del accidente que tuvo en julio del 2017, lo veía casi a diario. Después de este incidente por diversos motivos, me lo cruzaría 1 o 2 veces por semana. A la pregunta de: ¿Cuándo comenzó a trabajar allí el actor? El testigo contesto: Desconozco la fecha de ingreso pero puedo garantizar que en marzo del 2012 ya trabajaba. A la pregunta de: ¿Qué tareas realizaba el actor? El testigo contesto: Hasta a mediados del 2017, realizaba la liquidación de sueldos, del personal de Diagnostico Médico. Posterior a esa fecha paso al sector contaduría, a hacer tareas administrativas. ¿ Qué tareas administrabas realizaba? Era asistente del sector contable, imputación de facturas, capaz cargar órdenes de pagos, tareas básicas de administración. ¿Cómo lo sabe? Porque el pidió por nota, si mal no recuerdo a mediados del 2019, salir del sector de liquidación de sueldos, y pasar a desarrollar tareas en el sector de contaduría, pedido que le fue aceptado. A la pregunta de: ¿Qué horarios de trabajo realizaba el actor? El testigo contesto: Previo al incidente, Carlos Calderón como le comente se desempeñaba liquidando los sueldos y cumplía una jornada de lunes a viernes de 9 a 17hs. Tuvo una accidente automovilístico, estuvo de licencia médica poco más de 6 meses y se reincorporo con jornada reducida de 4 horas diarias. Nunca más se completó esa jornada de 9 a 17hs, siempre fue jornada reducida, hasta julio del 2019, cuando el pide el pase a contaduría, y formalmente pide una reducción horaria, o sea, hasta julio del 2019 siempre fue por certificados médicos que dictaminaban que por su condición debía trabajar una jornada reducida de 4 horas diarias. ¿Qué días trabajaba el actor? Trabajaba de 8 a 14 horas. De lunes a viernes. ¿ Cómo lo sabe? En esa época era director administrativo, y me reunía con la gerente de recursos humanos y veíamos una vez por semana las novedades de toda la empresa, y personalmente yo antes que Carlos tuviese el accidente, nosotros como empresa lo seguimos bastante y lo hemos acompañado, esto es desde la extensión de la licencia médica, cada vez que tenía un turno médico o hacer un tratamiento que pisara el horario laboral, siempre se le concedió permisos. A la pregunta de: ¿Cómo era la forma de pago al actor? El testigo contesto: mediante recibo de sueldo y*



transferencia bancaria se efectúa el pago. **A la pregunta de: ¿Hasta cuando trabajo allí el actor?** **El testigo contesto:** hasta febrero del 2023. **¿Por qué egreso?** No vino más a trabajar y envió una carta documento haciendo una serie de reclamos. **Cedida la palabra a la representación letrada de la parte demandada, pregunto: A la pregunta de: ¿Con quien negociaba el actor los cambios de horarios?** **El testigo contesto:** Con la jefa de personal, con la Sra. Patricia Masuyama. **¿Cómo lo sabe?** Porque yo me recibía con la jefa de personal Patricia Masuyama para ver novedades del persona. **¿Cuántos cambios de horario pidió el actor?** Pidió un cambio de horario después de presentar durante casi 2 años los certificados médicos con jornada reducida. Adicionalmente pidió otro cambio de horario el cual le fue aceptado, que era de lunes a viernes 8 a 14 horas, la fecha no la recuerdo, puedo decir que en julio del 2019, pide esa reducción horaria, donde se formaliza de 8 a 14hs de lunes a viernes estando trabajando ya en el sector de contaduría, y luego no una reducción, sino una redistribución de la jornada de laboral. **A la pregunta de: ¿Cómo se instrumentaban los pedidos de cambio de horarios?** **El testigo contesto:** Generalmente por nota, o verbalmente, dado que Carlos presto varios años servicios en el departamento de recursos humanos, por lo tanto el manejo era un poco mas informal con el, dada su situación y que era una persona querida dentro del sector. **¿Quién presentaba la nota?** Carlos Gonzalez Calderon. Todos los cambios y reducciones fueron pedidos por Gonzalez Carlos Calderon, cambio del sector, reducción horaria. **A la pregunta de: ¿Qué obra social le brindaba la empresa a Gonzalez Calderon?** **El testigo contesto:** la empresa le brindaba OSDE. **¿Qué plan?** 210. **Cedida la palabra a la representación letrada de la parte actora, pregunto: A la pregunta de: ¿Qué planes ofrecía la empresa al resto de los compañeros del sector del actor?** **El testigo contesto:** la empresa ofrece por default un plan de Omint de prepaga a todos los que ingresan. En una época que antecede a mi gestión, al personal de administración se le ofreció por un convenio con OSDE, un plan de 210, o 410 según el cargo. En el caso de Carlos el plan era 210, y yo autorice la cobertura de ese plan, Carlos tenía el plan de Omint, se pasó el a OSDE, originalmente el pagaba la diferencia, y solicito que se le cubra la diferencia del 210 y se le empezó a pagar. **A la pregunta de: ¿Cuáles eran los reclamos del actor?** **El testigo contesto:** en detalle no recuerdo, porque encima el mes siguiente deje de trabajar en diagnóstico médico.”

ROMINA GABRIELA HERNANDEZ declaró “Que conoce a la parte **GONZALEZ CALDERON CARLOS ROBERTO**. Que conoce a la parte **DIAGNOSTICO MEDICO SA**. **Interrogado que fue por las generales de la ley, contestó:** Que no le competen las generales de la ley. **Interrogado que fue por los hechos controvertidos en la litis, contestó:** **A la pregunta de: ¿Cómo conoce al actor?** **La testigo contesto:** Fuimos compañeros de trabajo en Diagnóstico Médico. **A la pregunta de: ¿Usted cuando comenzó a trabajar en Diagnóstico Médico SA?** **La testigo contesto:** empecé a trabajar en 1998, y trabaje allí hasta el año 2007. **A la pregunta de: ¿Usted que tareas realizaba en Diagnostico medico SA?** **La testigo contesto:** empecé trabajando de recepcionista, durante aproximadamente un año y medio, y luego me incorpore a la gerencia comercial, como asistente de la gerencia, y luego de un tiempo, pase a realizar tareas comerciales, no de asistente, sino mas bien de equipo comercial. **A la pregunta de: ¿Con que frecuencia lo veía al actor?** **La testigo contesto:** diariamente, mientras trabajábamos juntos diariamente. **A la pregunta de: ¿Cuándo comenzó a trabajar allí el actor?** **La testigo**



contesto: el empezó a trabajar un tiempo después que yo, con exactitud no, calculo que alrededor del 2000, 2001. ¿? Porque **Cómo lo sabe** compartíamos el día a día, lo veía trabajando, sus tareas. **A la pregunta de: ¿Qué tareas realizaba el actor?** **La testigo contesto:** el comenzó trabajando en el sector de radiología, de rayos, en la planta baja, y lo que hacía al principio era una tarea de llevar del sector de rayos, los estudios, para que los médicos los informaran, porque no estaban en el piso, los médicos radiólogos estaban en el tercer piso si mal no recuerdo, el en esa primera etapa hacia ese trabajo, el después se fue unos años, y reingreso a trabajar, y ahí trabajo en el área de entrega de estudios y recepción, en el área de planta baja, en Junin. **¿Cómo lo sabe?** Porque lo cruzaba, yo también trabajaba en el tercer piso, nos veíamos a diarios, éramos compañeros de trabajo. **A la pregunta de: ¿Qué jornada de trabajo realizaba el actor?** **La testigo contesto:** Yo trabajaba de 9 a 18hs, y lo veía, la verdad que no recuerdo exactamente su horario de trabajo, en un primer momento se trabajaba de 8 a 14 y de 14 a 20, había dos turnos en ese momento, hace 20 años, creo que el iba por lo mañana porque yo lo veía, pero la verdad es que su horario riguroso no lo se. **Cedida la palabra a la representación letrada de la parte actora,** **pregunto: A la pregunta de: ¿Cuándo fue que el actor se fue y reingreso?** **La testigo contesto:** yo lo calculo que su primer ingreso en diagnostico medico fue en el 2000, 2001, porque ingreso un poco después que yo, y habrá trabajado 2 años, porque se fue en el 2002 2003, y habrá reingresado antes que yo me fuera, en el 2005, o 2006. **A la pregunta de: ¿Hasta cuando trabajo el actor en Diagnóstico médico?** **La testigo contesto:** no hasta cuando no, trabajo muchos años mas, pero en que fecha dejo de trabajar exacto no lo podría decir, trabajo muchos años más que yo.”

MOSCOLONI LUIS FERNANDO, “Interrogado que fue por las generales de la ley, contestó: Que no le competen las generales de la ley. **Interrogado que fue por los hechos controvertidos en la litis, contestó:** **A la pregunta de: ¿Cómo conoce al actor?** **El testigo contesto:** trabajaba en Diagnóstico Médico en el mismo piso. **A la pregunta de: ¿Usted cuando comenzó a trabajar en Diagnóstico médico?** **El testigo contesto:** En noviembre del 2002. Sigo trabajando allí actualmente. **A la pregunta de: ¿Usted que tareas realiza en Diagnostico Medico SA?** **El testigo contesto:** Soy el gerente financiero. **A la pregunta de: ¿Con que frecuencia lo veía al actor?** **El testigo contesto:** diaria. **A la pregunta de: Si sabe ¿Cuándo comenzó a trabajar allí el actor?** **El testigo contesto:** Cuando empezó no, cuando ingrese yo se fue al poco tiempo y después volvió en el 2006. **A la pregunta de: ¿Que tareas realizaba el actor?** **El testigo contesto:** El trabajaba en liquidación de sueldos, hasta que tuvo un accidente, volvió a trabajar, estuvo un periodo de convalecencia, y después volvió a trabajar en el 2018. ¿ Trabajaba **Qué tareas realizaba en el 2018 el actor?** acá en contaduría, empezó a trabajar en contaduría. **¿Qué tareas realizaba en contaduría?** Control de cajas, tareas administrativas comunes. **¿Cómo lo sabe?** Porque trabajaba conmigo. **A la pregunta de: ¿Qué horarios de trabajo realizaba el actor?** **El testigo contesto:** El tenía una jornada reducida, de 8 a 14hs. Eran 3 días de 8 a 14hs, y un par de días que salía 15:30, si no recuerdo mal. **¿Cómo lo sabe?** Porque trabajaba acá conmigo, yo era el jefe. **A la pregunta de: ¿Que obra social tenia el actor?** **El testigo contesto:** Osde. **¿Cómo lo sabe?** Porque era un beneficio, una negociación que hicimos cada uno, de la parte administrativa, con la dirección. **A la pregunta de: ¿Hasta cuando trabajo allí el actor?** **El**



testigo contesto: 2019. Me parece. ¿Por qué egreso? Dejo de trabajar y mando carta documento. Cedida la palabra a la representación letrada de la parte demandada, pregunto: A la pregunta de: ¿Cuántos cambios de horarios solicito Gonzalez Calderon? El testigo contesto: Cuantos no recuerdo, pero el pidió salir mas temprano en algún momento, después volvió al horario normal, pero fueron 2 o 3, no recuerdo exactamente cuantos. ¿Cómo se instrumentaban estos pedidos? Los solicitaba a recursos humanos, por escrito. ¿Quién lo solicitaba? Carlos Gonzalez Calderón lo solicitaba a recursos humanos. A la pregunta de: ¿Qué plan médico tenía el actor de obra social? El testigo contesto: 210. ¿Como lo sabe? Lo se porque trabajaba conmigo y se exactamente que plan tenia. A la pregunta de: ¿Cómo es la política de la empresa respecto a la obra social? El testigo contesto: no hay una política, es una negociación individual. Cedida la palabra a la representación letrada de la parte actora, pregunto: A la pregunta de: ¿Cuándo comenzó a trabajar en liquidación de sueldos el actor? El testigo contesto: cuando ingreso nuevamente en el 2006. A la pregunta de: ¿Cual era el categoría del actor? El testigo contesto: empleado administrativo, no se a qué le llaman categoría. ¿Cómo lo sabe? Porque trabajaba aca en Diagnóstico Médico y se perfectamente donde trabajaba. Exhibida la documental que obra en el sistema con fecha 05/04/2023, en el escrito titulado “DOCUMENTAL”, página 6 del PDF, y preguntado que fue respecto de si reconoce la documental señalada, el testigo manifiesta que: Si, lo reconozco. Exhibida el acta el testigo aclara que: No se fue en el 2019, sino en el 2023. Con lo que terminó la declaración, previa lectura y ratificación, prestando su expresa conformidad el declarante como los abogados participantes”.

MERELES MARCELA BEATRIZ, “Interrogado que fue por los hechos controvertidos en la litis, contestó: A la pregunta de: ¿Cómo conoce al actor? La testigo contesto: Fue compañero de trabajo en Diagnostico Medico. A la pregunta de: ¿usted cuando trabajo en Diagnostico medico? La testigo contesto: yo trabaje desde junio del 2005 a octubre del 2012. Al principio realice tareas de recepcionista, y luego tuve un rol de casi supervisión. A la pregunta de: ¿Con que frecuencia lo veía al actor? La testigo contesto: seguido, yo entre en junio del 2005, al año siguiente empecé a contactarme con él, y seguí hasta la finalización de mi relación laboral con Diagnóstico médico. El seguía y yo me fui de la compañía. A la pregunta de: ¿Cuándo ingreso a trabajar allí el actor? La testigo contesto: aproximadamente al año que ingrese yo, el ingreso a la compañía. A la pregunta de: ¿Qué tareas realizaba el actor? La testigo contesto: al inicio el desarrollaba tareas de recepción, entrega de estudios, al año aproximadamente estaba en el área de compaginación y transcripción de estudios médicos, y mas o menos dos años después paso al área de recursos humanos. ¿ ? Porque en el área de recepción trabajábamos **Cómo lo sabe** juntos, luego en el tipeo nos encontrábamos también en el área, y en recursos humanos el me brindaba asistencia con las licencias laborales como ser las vacaciones o el estudio, y me entregaba también los recibos de sueldo. A la pregunta de: ¿Qué horarios de trabajo realizaba el actor? La testigo contesto: Al inicio que estaba en la recepción, de 8 a 17hs y cuando paso a recursos humanos, 9 a 18horas. ¿Qué dias? De lunes a viernes trabajaba seguro, cuando estábamos en la recepción hacíamos un sábado por medio, cuando paso a recursos humanos ya el trabajaba de lunes a viernes. ¿Cómo lo sabe? De los horarios porque nos cruzábamos en el horario de 8 a 17hs, y luego yo lo veía ingresar cuando el estaba en recursos



humanos un poco mas tarde, en cuanto a los dias, porque las áreas de fuera de convenio no estaban operativas los fines de semana como ser un sábado, y yo trabajaba los sábados. **A la pregunta de: ¿Qué obra social tenia el actor? La testigo contesto:** No. **Cedida la palabra a la representación letrada de la parte actora, pregunto:** **A la pregunta de: ¿Qué tareas desarrollaba en recursos humanos el actor? La testigo contesto:** Me hacia la entrega de recibos de sueldos, y yo tenia una consulta sobre la liquidación, como el estaba involucrado en la liquidación de haberes, yo podía hacerle una consulta a el que me lo contestaba. **A la pregunta de: ¿En que año empezó a estar en recursos humanos el actor? La testigo contesto:** aproximadamente 2008 por lo que recuerdo. **Cedida la palabra a la representación letrada de la parte demandada, pregunto:** **A la pregunta de: ¿Hasta cuando trabajo junto con el actor usted? La testigo contesto:** yo trabaje hasta octubre del 2012, el continuo en la compañía, y se que estuvo hasta un momento que tuvo un accidente importante, pero el continuo muchos años mas en la compañía. Con lo que terminó la declaración, previa lectura y ratificación, prestando su expresa conformidad el declarante como los abogados participantes”.

MEZA HECTOR DANIEL, “Que conoce a la parte **GONZALEZ CALDERON CARLOS ROBERTO,** dice el deponente que el actor lo atendió cuando fue hacer la entrevista, cuando ingreso a trabajar en Diagnóstico médico, junto con la señora Higa, que no recuerda bien el nombre, dice el dicente que es la gerente, cree que de la parte de recursos humanos, de ese momento. Dice que pasaron muchos años, que fue alrededor del 2011. Que conoce a la parte **DIAGNÓSTICO MÉDICO SA,** dice el deponente que trabajo allí. **Interrogado que fue por las generales de la ley, contestó:** Que no le competen las generales de la ley. **Interrogado que fue por los hechos controvertidos en la litis, contestó:** **A la pregunta: ¿Usted cuándo trabajo en Diagnóstico médico SA? El testigo contesto:** si mal no recuerdo entre el 2010 y 2011, porque estuve como eventual ahí. **¿Hasta cuando trabajo en Diagnóstico Médico? Estuve unos meses porque estaba como técnico eventual, en la parte de rayos X. A la pregunta: ¿Con que frecuencia lo veía al actor? El testigo contesto:** nos cruzábamos eventualmente, yo estaba por el turno tarde, en el momento en el que el se iba, o cuando me entregaba un recibo de sueldo y esas cosas. **A la pregunta: ¿Qué tareas realizaba el actor? El testigo contesto:** El estaba en recursos humanos, si mal no recuerdo, en la parte de tesorería, donde hacenlos recibos de sueldos, liquidaciones, y todo eso. **¿Cómo lo sabe? Porque trabajaba en la empresa, y el fue uno de los que me recibió cuando fui hacer la entrevista y demás, aparte estando trabajando en la empresa sabes que funciones cumple cada persona que te cruzas. A la pregunta: ¿Qué horarios de trabajo realizaba el actor? El testigo contesto:** yo lo veía por la tarde, yo ingresaba a las 15 horas, y después yo creo que el se iba como a las 17horas, no se bien el horario de ingreso de el. Yo tenia un horario más reducido por temas mios de horarios, pero no se que horarios de función tienen ellos. **A la pregunta: ¿Qué obra social tenia el actor? El testigo contesto:** La verdad que no, no se porque yo tenia FATSA por ejemplo, después me cambie a OSDE, pero cada uno puede elegir su obra social, asique ni idea. Por ser trabajador en un centro de salud por lo general tenes sanidad, que es FATSA, si no me equivoco, pero yo tengo OSDE. **Cedida la palabra a la representación letrada de la parte actora, manifiesta que no tiene preguntas. Cedida la palabra a la representación letrada de la parte demandada, pregunto:** **A la**



pregunta: ¿Hasta que mes trabajo en Diagnóstico Médico? El testigo contesto: con exactitud no lo puedo decir, se que fue aproximadamente hasta noviembre o febrero del 2010, no se porque paso mucho tiempo, y como estuve eventual no le di mucha importancia, no me interesaba quedarme en esa empresa, yo trabajo en otra empresa que es la competencia. Con lo que terminó la declaración, previa lectura y ratificación, prestando su expresa conformidad el declarante como los abogados participante”.

MOLINA SERGIO GUSTAVO, “Que conoce a la parte **DIAGNOSTICO MEDICO SA.** **Interrogado que fue por las generales de la ley, contestó:** Que no le competen las generales de la ley. **Interrogado que fue por los hechos controvertidos en la litis, contestó:** **A la pregunta: ¿Cómo conoce al actor? El testigo contesto:** lo conozco del ámbito laboral, el cuando yo ingrese a la empresa ya pertenencia al staff, estaba en la oficina de personal en ese momento. Luego el tuvo un accidente y vino para la parte administrativa que es donde estoy yo. **A la pregunta: ¿Usted cuando ingreso a trabajar en Diagnostico médico? El testigo contesto:** en noviembre del 2007 y sigo trabajando allí actualmente. **A la pregunta: ¿Usted que tareas realiza en Diagnostico Médico? El testigo contesto:** Administrativas. **¿Qué tipo de tareas administrativas? En la parte de contaduría. A la pregunta: ¿Con que frecuencia lo veía al actor? El testigo contesto:** al principio nos cruzábamos un poco en los pasillos porque estábamos en el mismo piso, el estaba en la oficina de recursos humanos y yo en contaduría, compartimos el piso, no la oficina, entonces cualquier inconveniente que yo podía llegar a tener administrativas, como vacaciones o liquidaciones, lo veía a el. **A la pregunta: ¿Que tareas realizaba el actor? El testigo contesto:** el estaba en la parte de personal que hacia las liquidaciones de los sueldos y jornales, luego el después tuvo un accidente grande, y estuvo mucho tiempo sin venir, después se reintegro, estuvo un tiempo en la oficina que el pertenecía, y después paso a contaduría a colaborar con las tareas nuestras. **¿Cuándo paso a contaduría? No recuerdo la fecha, pero al poco tiempo del accidente, estuvo mucho tiempo habrá estado como 7 u 8 meses sin venir, y a los 3, 4 meses de reintegrarse paso a contaduría. A la pregunta: ¿Qué tareas realizaba el actor en contaduría? El testigo contesto:** Eran administrativas, de control, de facturación, colaboraba con los distintos elementos con los que participábamos, el control de proveedores, vista de alguna cuenta en especial que tuviera alguna diferencia, entonces tenia que cotejar y revisar el estado de la cuenta del proveedor, conciliar cuentas digamos, ese seria el termino, conciliar alguna cuenta de los proveedores. **¿Cómo lo sabe? Porque colaboraba, éramos colaboradores directos, estábamos uno al lado del otro, surgía alguna diferencia con alguna cuenta corriente y nos poníamos a revisar y conciliar de como estaba la cuenta. A la pregunta: Si sabe ¿Qué horarios de trabajo realizaba el actor? El testigo contesto:** los horarios no, porque había modificado varias veces los horarios de entrada y salida, por lo general entraba a la mañana y al mediodía ya se iba, se retiraba al mediodía en general, el había efectuado muchos cambios de horarios. ¿? Por lo general el entraba a **Cuál era el horario** veces a las 9, 10, porque el estaba haciendo alguna rehabilitación me parece, hacia algún ejercicio, no me acuerdo bien como era ese tema, pero al mediodía, tipo 12, 13, se retiraba. **¿Cómo lo sabe? Porque estaba presente en la oficina. ¿Cómo sabe que el actor había modificado el horario de salida y entrada? Lo mismo, de verlo. Era normal que el me dijera “cambie el horario me retiro ahora”. A la pregunta: ¿Qué obra social tenia el actor? El testigo contesto:** Me acuerdo creo que tenia una prepaga, de forma individual. **¿Cuál era? No, no**



recuerdo que haya comentado cual. Me parece que OSDE, el tenía OMINT, y después se paso a OSDE. **¿Cómo lo sabe?** Porque el hizo un comentario en alguna oportunidad, por eso estaba recordando, porque el hizo algún tratamiento y lo manejo con OSDE. **A la pregunta: ¿Qué obra social tenían los empleados de la empresa?** El testigo contesto: Omint. **A la pregunta: ¿hasta cuando trabajo en Diagnostico Médico SA el actor?** El testigo contesto: fue hasta el verano pasado, habrá sido en febrero por ahí, Febrero o enero del año pasado. **A la pregunta: ¿Por qué egreso el actor?** El testigo contesto: No, el se despidió como todos los días de acá, dijo “hasta mañana” y después no regreso, al poco tiempo por comentarios supimos que había mandado una carta documento pero la verdad sorprendió la actitud esa, de despedirse y un día para el otro no estar. **Cedida la palabra a la representación letrada de la parte demandada, pregunto: A la pregunta: ¿Cómo estaba registrado el actor?** El testigo contesto: No, la verdad las categorías no”.

DOMINGUEZ NORBERTO CAYETANO “Que conoce a la parte GONZALEZ CALDERON CARLOS ROBERTO. Que conoce a la parte DIAGNÓSTICO MÉDICO SA. **Interrogado que fue por las generales de la ley, contestó:** Que tiene juicio pendiente contra Diagnóstico Médico por despido. Cree el testigo que su causa tramita en el juzgado 20. Que al día de la fecha su causa no tuvo sentencia. Que no le competen las otras generales de la ley. **Interrogado que fue por los hechos controvertidos en la litis, contestó:** A la **pregunta: ¿Cómo conoce al actor?** El testigo contesto: trabajábamos en el mismo lugar, en Diagnóstico Médico. **A la pregunta: ¿Usted cuando ingreso a trabajar en Diagnostico Médico?** El testigo contesto: Yo ingrese en el año 2007, y estuve hasta aproximadamente marzo del 2021. **A la pregunta: ¿Usted que tareas realizaba en Diagnostico Médico?** El testigo contesto: Yo hacia todas tareas administrativas, control de gestión, contabilidad, impuestos. **A la pregunta: ¿Con que frecuencia lo veía al actor?** El testigo contesto: A Gonzalez Calderon lo veía habitualmente, porque el liquidaba sueldos y jornales, en el sexto piso, casualmente a dos oficinas de donde yo también trabajaba. **A la pregunta: ¿Qué tareas realizaba el actor?** El testigo contesto: estaba en recursos humanos, ahí lo conocí bien, en recursos humanos, estaba en la parte de vacaciones, legajos, y después finalmente termino haciendo liquidación de sueldos, liquidaba los sueldos de todos los empleados bajo convenio que tenia Diagnóstico Médico. ¿? Lo se porque en algunas **Cómo lo sabe** ocasiones le he tenido que dar asesoramiento sobre el libro ley, en algunas ocasiones también sobre liquidación de vacaciones, aguinaldo, o impuestos a las ganancias, por ejemplo. **A la pregunta: ¿Qué horarios de trabajo realizaba el actor?** El testigo contesto: En el caso de Gonzalez Calderon, yo se que hay un periodo que el tiene un accidente, no se si el accidente fue en el 2017 o 2018, pero con anterioridad el tenia de 9 a 17 u 8 a 17, es decir, 8 horas cinco días por semana. ¿? Porque trabajábamos juntos, o sea que yo **Cómo lo sabe** llegaba a la misma hora que el, y nos íbamos prácticamente en el mismo horario, nos saludábamos, nos veíamos en los pasillos. **¿Qué horarios tenia el actor después del accidente?** Después del accidente, creo que tenia un horario reducido, porque hasta donde yo se le tuvieron que hacer algún tipo de rehabilitación importante, porque el accidente fue muy importante, y ahí hacia un horario corto, no recuerdo bien, de 4 horas, 8 a 12, o 9 a 13hs, una cosa así. **¿Cómo lo sabe?** Porque era un tema que yo hablaba con la gerente de recursos humanos, la Sra. Patricia Masuyama, y conocía que el le había solicitado a ella o al Sr. Fernando Moscoloni, autorización



para cumplir horario reducido. Normalmente traía una certificación médica, yo las he visto. **Si sabe ¿Cómo efectuó la solicitud del cambio de horario?** Entiendo que lo debe haber hecho verbalmente, o por escrito, ahí ya tendría que recurrir mucho a mi memoria. **A la pregunta: ¿Qué obra social tenía el actor?** El testigo contesto: Tenia OSDE. Creo que tenia el plan 210 si mal no recuerdo. **¿Cómo lo sabe?** Lo se porque en muchas ocasiones paso el legajo de el por mis manos, sobre todo porque yo hacia control de gestión y revisaba en algunas ocasiones recibos de sueldo para ver la dirección, y además tenia acceso a información que se manejaba con el personal. **A la pregunta: ¿Qué obra social tenían los empleados de Diagnostico Médico?** El testigo contesto: en general, hay que separar al personal fuera de convenio y dentro de convenio, el fuera de convenio que es el caso de Gonzalez Calderon y la gente que trabajaba con el, en general tenían el plan de OSDE, pero con otras denominaciones, no se si era 310 o 410, eso dependía de cada caso. **A la pregunta: ¿Hasta cuando trabajo allí el actor?** El testigo contesto: yo me fui en el 2021, el hasta el 2021 estaba, ahora ya después no se, no se si fue posterior su retiro de la empresa, ahí ya no tengo información. **Cedida la palabra a la representación letrada de la parte actora, pregunto: A la pregunta: ¿Quién es Fernando Moscoloni?** El testigo contesto: es el gerente de finanzas. **A la pregunta: ¿Porque le pidió autorización a Fernando Moscoloni el actor?** El testigo contesto: porque tanto Moscolini como Patricia Mayusama, eran los manejaban esos temas, Masuyama era la jefa directa por así decirlo, y Moscoloni tenia la gerencia financiera y también participaba en eso. Por supuesto que eso lo elevaban después a la dirección, tengamos en cuenta que es una empresa, donde hay distintos escalones, Fernando Moscoloni o Patricia Masuyama recibían el pedido y lo elevaban a la dirección. **A la pregunta: ¿de que dependía el plan de la obra social que tenían los empleados?** El testigo contesto: era un acuerdo específico entre la dirección, Patricia Masuyama, Fernando Moscoloni y el empleado, creo que lo definían para el personal fuera de convenio. Desde mi punto de vista, ignoro cuales eran las pautas por las cuales se le daba un plan a uno y otro a otro, digamos que no tengo elementos con cuales informar. **A la pregunta: ¿Cómo era la modalidad de trabajo donde cumplía tareas el actor?** El testigo contesto: Era una persona que cumplía las tareas, en el primer caso, liquidación de sueldos y jornales, luego del accidente con el horario reducido paso a contaduría y ahí trabajaba con todo lo relacionado con rendición de cajas, débitos y créditos, revisión contable, hacia una tarea digamos prácticamente administrativa en el área de contaduría. **¿Cómo era la modalidad de trabajo en el sector de contaduría?** Había determinadas personas que tenían presencia 100% y otras personas trabajaban en forma remota, caso de Pablo Borgert era uno de los contadores tambien, recuerdo que esta persona vivía en la Plata y trabajaba remoto creo que 3 dias, y tambien estaba el caso de Andrea Carrera, que trabajaba remoto, también una persona del área de compras, el jefe de compras, que ahora no recuerdo el nombre, esas personas trabajaban en forma remota, incluso yo lo hecho alguna vez de trabajar en forma remota. **¿De que dependía que trabajaran remoto o presencial?** Dependía del tipo de tareas, en realidad no exigían una presencia 100% en el lugar, se le ponía a disposición el sistema, donde tenían casi toda la información y podían hacer los movimientos que fueran necesarios, hoy en día y en aquellas épocas también, la tarea contable podía hacerse en cualquier lugar, siempre que tuviera el sistema adecuado. **¿Quién lo decidía?** Tenia que pedir autorización y se elevaba a la Dirección, en el caso de contaduría se le pedía a Fernando Moscoloni y tenía que elevarlo a la dirección, que en ese momento estaba creo



el lic. Diego Difonso. Se elevaba a Diego Difonso que podía tomar la decisión el, o bien la consultaba con los socios. **A la pregunta: ¿Cuánto ganaba el actor? El testigo contesto:** no, no recuerdo cuanto ganaba, yo se que no era una de las personas que ganaba mucho, en general estaba bastante deprimido su sueldo, no se la razón por la cual, yo que tenía acceso a los recibos de sueldo y haber hecho controles de gestión, me llamo la atención que la diferencia a veces era de un 15% hacia abajo, no se cuales eran las razones por las cuales se fijaba esa pauta. **¿Con respecto a quién?.** Con respecto al promedio de la **cobraba un %15 menos** división, tanto de recursos humanos como del área contable, creo que del área contable todavía era menor, un 20% la relación con respecto al promedio. **Cedida la palabra a la representación letrada de la parte demandada, pregunto:** **A la pregunta: ¿Cada cuanto lo veía al actor? El testigo contesto:** a diario. **A la pregunta: ¿En que sector lo veía trabajar? El testigo contesto:** yo lo vi trabajar en el sector de recursos humanos y en el sector de contaduría. Con lo que terminó la declaración, previa lectura y ratificación, prestando su expresa conformidad el declarante como los abogados participantes”.

CHERNEK LUISA ESTHER, “Que conoce a la parte **GONZALEZ CALDERON CARLOS ROBERTO.** Que conoce a la parte **DIAGNOSTICO MEDICO SA.** **Interrogado que fue por las generales de la ley, contestó:** Que no le competen las generales de la ley. **Interrogado que fue por los hechos controvertidos en la litis, contestó:** **A la pregunta: ¿Cómo conoce al actor? La testigo contesto:** Trabajábamos juntos en la misma empresa, en Diagnostico Médico, digo trabajábamos porque yo ya no trabajo más, me jubile en noviembre del 2021, entre a trabajar en 1984 y me jubile en 2021, en septiembre de ese año cumplí 60 y noviembre fue el último mes que trabaje allí. **A la pregunta: ¿Usted que tareas realizaba en Diagnostico Medico SA? La testigo contesto:** entre a trabajar como recepcionista en el sector de rayos, trabaje unos años ahí, aproximadamente 15 años y después me derivaron a trabajar en el segundo piso, recepción, y quinto piso también, también estuve trabajando en la parte conmutador, y en los últimos años en la parte de informes, mesa de entrada. **A la pregunta: ¿Con que frecuencia lo veía al actor? La testigo contesto:** yendo a los pisos, el trabajaba en recepción y después de unos años lo pasaron a la parte de compaginación de rayos, llevando los estudios a la parte de radiología para que los médicos los informen. Nos cruzábamos en los pisos, a veces por el ascensor o escaleras, de ahí lo conozco. **A la pregunta: ¿Qué horarios de trabajo realizaba el actor? La testigo contesto:** cuando el ingresa a trabajar en diagnostico medico en el 2001, yo entraba de 8 a 14 horas, y el trabajaba en ese horario, después yo seguí trabajando hasta las 17horas, yo no se si el seguía, si el trabajaba de 8 a 14horas o si había otro horario. Desconozco si el seguía trabajando otro horario, yo me retiraba mas tarde y no lo veía. **Cedida la palabra a la representación letrada de la parte actora, pregunto:** **A la pregunta: ¿Qué tareas hizo a lo largo de toda la relación el actor? La testigo contesto:** entro a trabajar como recepcionista, y después lo pasaron a compaginación de rayos, estuvo trabajando muchos años compaginando estudios de imagines, y llevaba a los pisos donde estaban los médicos para firmar los informes. compaginación de rayos X era en planta baja. **A la pregunta: ¿Hasta cuando trabajo el actor? La testigo contesto:** trabajo en ese sector, en planta baja, yendo a los pisos, hasta que tuvo al accidente, creo que tuvo el accidente automovilístico en el 2017, estuvo un año con licencia



médica, no recuerdo si al 2018 fue que volvió a trabajar después de su licencia, reingreso a trabajar nuevamente y trabajo muy pocas horas por indicación medica en recursos humanos. **A la pregunta: ¿Hasta cuando trabajo en la empresa el actor? La testigo contesto: yo se que en recursos humanos estuvo muy poco, y lo pasaron a la parte de contaduría a hacer trabajos administrativos, en el mismo piso esta recursos humanos y contaduría realizaba los trabajos administrativos. Luego yo me fui en el 2021 asique desconozco si siguió trabajando en el mismo sector. A la pregunta: ¿Qué cobertura médica tenía el actor? La testigo contesto: yo tenia Omint, se que había personal que tenia OSDE, de distintos planes, creo que tenia OSDE cuando yo me fui, creo que tenia OSDE. No se que plan de OSDE, pero supongo que tenia el plan 210. A la pregunta: ¿Qué tareas realizaba el actor en recursos humanos? La testigo contesto: nos daba los recibos para firmar, recibía los certificados médicos de las personas que no iban a trabajar, también recibía los certificados para las vacaciones, eso es lo que recuerdo que hacia Carlos. Cedida la palabra a la representación letrada de la parte demandada, pregunto: A la pregunta: ¿Cómo sabe que el actor fue trasladado a la gerencia de contaduría? La testigo contesto: porque los he visto, en el escritorio, trabajando con otros compañeros, iba yo y estaban las puertas abiertas, y lo he visto trabajar en el piso 6. ¿Qué horarios realizaba estas tareas? Yo lo veía en mi horario de trabajo que era de 8 a 17hs, en la parte del mediodía lo veía en la oficina de contaduría que había otros compañeros que hacían trabajos administrativos”.**

JOST ANDRES, “Interrogado que fue por las generales de la ley, contestó: Que no le competen las generales de la ley. Interrogado que fue por los hechos controvertidos en la litis, contestó: A la pregunta: ¿Cómo conoce al actor? El testigo contesto: lo conozco porque durante algunos meses fuimos compañeros de oficina, trabajábamos juntos en Diagnostico Medico, calle Junin 1023, sexto piso, oficina de administración del personal. A la pregunta: ¿Usted cuando comenzó a trabajar allí? El testigo contesto: en agosto del 2017. A la pregunta: ¿Usted que tareas realiza en Diagnóstico Médico SA? El testigo contesto: actualmente soy liquidador de sueldos. A la pregunta: ¿Con que frecuencia lo veía al actor? El testigo contesto: lo veia inicialmente en el tiempo que compartimos oficina, con periodicidad, prácticamente todos los días, luego el solicito un cambio de sector, y desde allí, trabajamos en el mismo piso pero lo veía esporádicamente al paso. A la pregunta: ¿Durante que lapso compartieron oficina con el actor? El testigo contesto: yo ingrese en agosto del 2017 a trabajar aquí, el había sufrido un accidente un tiempo antes, si la memoria no me falla el estuvo de licencia paga poco mas de 6 meses, asique en febrero del 2018 habremos empezado a compartir, y el pidió un cambio de sector, si la memoria no me falla en julio del 2019, asique presencialmente habría sido entre febrero del 2018 y julio del 2019. A la pregunta: ¿Qué tareas realizaba el actor durante febrero del 2018 a julio del 2019? El testigo contesto: El trabajaba conmigo en el área de liquidación de sueldos y administración de personal, realizaba tareas de control de ausentismo, control de novedades de liquidación, atención de consultas a empleados, tanto telefónica como presencialmente, y tareas generales de la oficina, como entrega de recibos de sueldos, etc. ¿Cómo lo sabe? Porque trabajábamos en la misma oficina, y nos distribuíamos el trabajo con el y otra compañera que también trabajaba con nosotros. A la pregunta: ¿Qué horarios de trabajo realizaba el actor? El testigo contesto: yo siempre supe que su horario era de



9 a 17 horas, pero desde que lo conocí el estaba realizando tratamientos médicos por su accidente, y durante mucho tiempo realizaba jornadas reducidas, autorizadas con certificados médicos, entonces generalmente estaba alrededor de 4, 5 o 6 horas en las oficinas. Se también que luego que el pidiera su cambio de sector, en un momento, alrededor del 2020, el pidió una reducción de jornada definitiva, para trabajar 6 horas por día. El inicialmente hacía 8, y en un momento pidió hacer 6 de forma definitiva. **¿Cómo lo sabe?** Porque al yo trabajar en el área de administración del personal, llegó la solicitud a la oficina. **A la pregunta: ¿A qué sector fue el actor en julio del 2019? El testigo contesta:** al sector contable. **¿Qué tareas realizaba allí?** Tengo entendido que realizaba tareas varias del sector contable, como tareas de archivo, cargas de facturas, y más no sabría decirle. **¿Cómo lo sabe?** Porque primeramente es lo que veía, y lo que alguna vez el comentó conversando, porque como le decía, más allá que no estábamos en la misma oficina, estábamos en el mismo piso y más de una vez habremos charlado para preguntarle como estaba y demás. **A la pregunta: ¿Qué obra social tenía el actor? El testigo contesta:** Prepaga Osde. **¿?** Cuando yo comencé a trabajar **¿Qué plan tenía el actor aquí el tenía el plan 210,** y tenía bonificado dicho plan por la empresa, yo tengo entendido que entre 2020, 2021, 2022, no se la fecha exacta, el cambio de plan a Plan 310, pero, abonando esa diferencia de su bolsillo, no fue un beneficio otorgado por la empresa. Entonces lo que pasaba es que nosotros teníamos la factura corporativa, donde había un saldo a nombre de Gonzalez Calderon y la empresa lo pagaba, y a su vez el recibía otra factura en su domicilio donde salía una diferencia que pagaba de su bolsillo. **¿Cómo lo sabe?** Porque como le digo, al trabajar en área de administración de personal, primero yo cargaba las boletas de Osde al sistema, y como se que cambio de plan, como le digo, me enteré por conversar, por rumores que llegaban a acá en el piso. Si por lo menos hasta donde a mí me consta, esta cuestión de cambiarse al plan 310, no paso por la oficina del personal, fue algo que gestiono el señor Calderon por su cuenta. **¿Cómo lo sabe?** Me enteré por comentarios, ya sea por su boca, y también en la empresa trabaja la hermana de Carlos Calderon y alguna vez pude haber conversado con ella, trabaja en la misma sede pero en planta baja. **A la pregunta: ¿Hasta cuando trabajó el actor? El testigo contesta:** lo sé porque al ser liquidador yo prepare su liquidación, estuvo hasta febrero del 2023. **¿Por qué egreso el actor?** Porque comenzó acciones legales en contra de la empresa, hubo un intercambio de cartas documentos, y finalmente los representantes legales de la empresa asesoraron que correspondía la figura de abandono de trabajo por parte del Sr. Calderon y se avanzó con su baja laboral y el pago de su liquidación no indemnizatoria. **Cedida la palabra a la representación letrada de la parte demandada, pregunto: A la pregunta: ¿En qué fecha el actor solicitó el traslado al sector contable? El testigo contesta:** si la memoria no me falla en julio del 2019. **¿De qué forma hizo la solicitud?** presento la nota manuscrita solicitándola. **¿Cómo lo sabe?** Porque al trabajar en el área de administración personal, teníamos la información, la recibíamos nosotros. **A la pregunta: ¿Cuál era la jornada laboral en el sector de Contaduría del actor? El testigo contesta:** inicialmente, como decía, su jornada debía haber sido 9 a 17hs, pero como en esos años el Sr. Calderon estaba realizando diversos tratamientos médicos, el tenía certificados que lo autorizaban a trabajar primero 4 horas creo, a medida que iba progresando en su tratamiento fueron 6 horas, y así fue hasta que en el 2021, el solicitó de forma definitiva la reducción de su jornada. Lo que quiero decir es que en contaduría debía trabajar 8 horas por día, eso nunca



ocurrió, porque el estaba realizando su tratamiento médico, y la empresa siempre le dio todas las licencias para que pueda concurrir a sus visitas médicas. **A la pregunta: ¿Cómo lo solicito Calderon este cambio de horario y ante quién?** **El testigo contesto:** si, estas solicitudes, la de la reducción definitiva, primero presentoi un email, luego una nota, y las presento al gerente del sector contable, al Sr. Moscoloni, que el luego derivo la información al área de administración del personal. **¿Cuál fue la respuesta de la empresa?** Fue a afirmativa, como le decía, de parte de Diagnóstico Médico siempre hubo la mejor de las predisposiciones para lo que el pidiera entendiendo la situación que el estaba atravesando. **Cedida la palabra a la representación letrada de la parte actora, pregunto:** **A la pregunta: ¿Qué planes ofrece la empresa a los empleados que tienen OSDE?** **El testigo contesto:** la empresa no tiene una política definida para la prepaga OSDE, las personas que tienen dicho beneficio, lo tienen porque lo negociaron individualmente años atrás, es una practica que ya no se realiza al día de hoy de ninguna manera. **¿Con quien lo negociaban?** Desconozco, porque todas las personas que tenían o tienen ese beneficio, trabajaban en la empresa muchos años antes que yo, asique no tengo en claro con quien lo negociaban en su momento, puedo decir que yo ingrese en el 2017, y desde allí hasta esta parte nunca se le ha otorgado a ningún empleado tener el beneficio de la prepaga OSDE bonificada en ninguno de sus planes. **A la pregunta: ¿En el sector contaduría, como es la modalidad de trabajo de los empelados?** **El testigo contesto:** los empleados trabajan de manera presencial. **Exhibida el acta al testigo, aclara que:** Corrijo, donde dije “y finalmente los representantes legales de la empresa asesoraron que correspondía la figura de abandono de trabajo “, la figura era del despido indirecto por abandono de trabajo”.

HIGA ADRIANA CRISTINA, “Que conoce a la parte **GONZALEZ CALDERON CARLOS ROBERTO.** Que conoce a la parte **DIAGNOSTICO MEDICO SA,** dice la testigo que trabaja allí. **Interrogado que fue por las generales de la ley, contestó:** Que no le competen las generales de la ley. **Interrogado que fue por los hechos controvertidos en la litis, contestó:** **A la pregunta: ¿Cómo conoce al actor?** **La testigo contesto:** fui compañera en el área de recursos humanos, durante años, hasta el 2017. **A la pregunta: ¿Usted cuando ingreso a trabajar en Diagnostico Médico SA?** **La testigo contesto:** en el 92 reingrese en Diagnóstico médico. **A la pregunta: ¿Usted que tareas realiza en Diagnósticos Médicos SA?** **La testigo contesto:** actualmente estoy en el área de Dirección Medica, a cargo de docencia, residencia médica, gestión de calidad y seguridad del paciente y a cargo de todo lo que es la gestión médica, agendas, y todos lo demás. **A la pregunta: ¿Con que frecuencia lo veía al actor?** **La testigo contesto:** hasta el 2017, que yo estuve hasta junio julio, que me pasaron a Dirección Médica, lo veía de lunes a viernes, pero después del 2017 que yo pase a Dirección Médica, deje de verlo con frecuencia, porque estoy en otro piso y otra área. **A la pregunta: ¿Entre que periodos trabajo junto con el actor en el mismo departamento?** **La testigo contesto:** estuve desde, creo, si mal no recuerdo, desde que se fue una de mis compañeras, desde el 2011, hasta el 2017, que fue cuando a mi me pasaron al área de Dirección Médica. **A la pregunta: ¿Qué tareas realizaba el actor?** **La testigo contesto:** en el último tiempo el estuvo los últimos dos años, del 2015 al 2017, en el área de liquidación de sueldos, y cuando ingreso a recursos humanos, era asistente en la parte que es administración de personal, y luego fue que paso a Liquidación de sueldos y cargas sociales,



hacia todo lo que es el proceso de liquidación de sueldos y cargas sociales. **¿Cuándo ingreso en Recursos humanos el actor?** Fue cuando se retiro mi otra compañera que estaba en recursos humanos, creo que fue en el 2011, pero no precisamente la fecha, ella se fue a otra ciudad, quedo el puesto bacante y lo convocaron a el, el previamente estaba en otro sector, en el área de recepción de pacientes. **A la pregunta: Si sabe ¿Qué horarios de trabajo realizaba el actor?** **La testigo contesto:** en su ultima etapa la verdad es que no, desconozco los horarios, yo ya no tenia mucha relación porque estaba en otra área, cuando estábamos en recursos humanos, el hacia 8 horas, que era la jornada habitual de la gente de recursos humanos. **¿ ? Porque** **Cómo lo sabe** todos tenemos mas o menos la misma carga horaria, y aparte el ingresaba en el horario que yo estaba trabajando. **¿Cuál era el horario que el actor realizaba en recursos humanos ?** En un principio recuerdo que ingresaba al mediodía y se iba a las 20:00, y después no recuerdo si ingresaba mas temprano para irse mas temprano, pero cumplía siempre las 8 horas. **A la pregunta: ¿Qué obra social tenia el actor?** **La testigo contesto:** en un principio todos teníamos corporativamente Omint, y creo que el desregulo para pasarse a Osde cuando estaba en Recursos. **¿Cómo lo sabe?** Porque cuando yo era liquidadora, hacia todos los traspasos de cobertura, no me pregunten cuando fue porque realmente no me acuerdo. **A la pregunta: ¿Hasta cuando trabajo allí el actor?** **La testigo contesto:** Realmente me enteré que a principios del 2023, cuando fui a la oficina de administración a llevar algo, ya no lo vi mas, ahí pregunte y me dijeron que se había desvinculado, habrá sido a fines de febrero o marzo del 2023, como era en épocas de vacaciones, entre febrero o marzo que no vea a nadie para mi era que se había ido de vacaciones, ahí pregunte y me dijeron que se desvinculo. **Si sabe ¿Por qué egreso?** No, al estar en otra área nosotros no nos enteramos mucho del porque, y no nos dicen, solamente que se había desvinculado. Esa fue la información. **A la pregunta: ¿Cuál fue la última área en la que estuvo el actor?** **La testigo contesto:** en administración, que es donde yo a veces llevaba los papeles del área médica. Pero como yo no tenia contacto con el por el área médica, eso hacia que no lo viera mucho, o si lo veia era para pasar y saludarlo. **¿Qué tareas realizaba el actor allí?** Yo calculo que serian las tareas de administración, ellos tienen distintos roles, pero no específicamente que rol, se que hay gente en cuentas a pagar, cuentas a cobrar, gente que asiste al contador, pero no se cual era el rol, esta tesorería también. **Si sabe ¿Qué horarios de trabajo realizaba el actor en esta área?** No, ya ahí no”.

El 10 de septiembre de 2024 se dispuso “Atento lo informado por el perito contador... , surge que la demandada no ha puesto a disposición del experto los libros y documentación necesaria para la pericia contable ordenada en la causa, corresponde considerar de imposible cumplimiento la pericial contable por incumplimiento de la demandada y tener presente esta circunstancia para valorar en el momento procesal oportuno si correspondiere (cfr. art. 55 LCT).

Ninguna duda cabe, que el actor padeció un grave accidente en julio de 2017.

Si bien la demandada, le cambió la jornada, debió haberle otorgado, tareas acorde a su capacidad psico física.



El actor solicitó trabajar desde su casa, hecho que le fue denegado, conforme surge del intercambio telegráfico.

Textualmente el art. 212 de la LCT dice; “Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultare una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuera imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el art. 247 de esta Ley.

Si estando en condiciones de hacerlo, no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el art. 245 de esta Ley.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el art. 245 de esta ley”.

Explica Fernández Madrid, que en el artículo se contemplan cuatro situaciones;

- 1) el trabajador que retorna con una incapacidad disminuida tiene derecho a que se le asignen tareas adecuadas; con la misma remuneración anterior;
- 2) si no tiene tareas adecuadas se rescinde el contrato con el pago de la indemnización del art. 247 (indemnización por falta de trabajo);
- 3) si tiene tareas y no lo ocupa al trabajador, le abona la indemnización del art. 245 (indemnización por despido arbitrario);
- 4) si el trabajador presentara durante la vigencia del contrato una incapacidad absoluta, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la indemnización del art. 245 por despido arbitrario.

El diseño normativo de la protección del trabajador afectado por una enfermedad o accidente que le impide cumplir la prestación del trabajo establece la obligación del empleador de mantener el pago del salario durante cierto tiempo, determinado en función de la antigüedad del trabajador y de la eventual existencia de cargas de familia (LCT, artículo 208) Después de este tramo de protección, si persiste el impedimento de la prestación de tareas, sucede otro, en que la obligación del empleador se reduce a la conservación del empleo por el plazo de un año, sin que se devenguen salarios (LCT, artículo 211).

Si el trabajador no se reintegrara, el contrato no se extingue por el mero vencimiento del plazo, sino que persiste hasta que alguna de las partes declare su voluntad de finalizarlo, sin que esta decisión, comunicada a la otra parte, que extingue la relación laboral, genere una responsabilidad indemnizatoria. Es obvio que la extinción, en esas condiciones, será normalmente comunicada por el empleador.



Es posible que el proceso evolutivo de la enfermedad o de la recuperación posterior a un accidente sufrido por el trabajador, arribe a un estadio en que la situación se consolida. El trabajador puede curarse completamente, o quedar con algún tipo de secuela significativa respecto de la posibilidad de cumplimiento del objeto del contrato, cuando le impida volver a la tarea que anteriormente cumplía pero sea posible su desempeño en otra compatible con su capacidad residual. Otra posibilidad extrema es que el trabajador quede incapacitado de manera que no pueda cumplir tarea alguna, por carecer de capacidad residual o, si la tuviera, no fuera significativa para permitirle reinsertarse en el mercado de trabajo. El legislador ha brindado soluciones para cada caso en el artículo 212 de la LCT. La norma regula los supuestos de incapacidad parcial que impide continuar la tarea anterior y la incapacidad total que extingue el contrato.

Examinaremos separadamente estos casos, cuya regulación legislativa es aplicable también al supuesto de incapacidades derivadas de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

1. Incapacidad parcial

La norma dispone que "Vencido el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración" (LCT, artículo 212, primer párrafo) No obstante la redacción de la norma, la obligación de dar una tarea adecuada a la capacidad restante del trabajador, que éste pueda ejecutar, aparece cuando haya una disminución definitiva de la capacidad del trabajador, aunque ésta se manifieste antes del vencimiento del plazo de conservación del empleo o en el transcurso de la licencia paga por enfermedad o accidente inculpable. La incapacidad es definitiva "cuando por su carácter la situación es irreversible" (Herrera, Enrique, en Tratado de Derecho del Trabajo, dirigido por Antonio Vázquez Vialard, Bs As, 1984, tomo V, p. 530) Según este autor la consolidación jurídica de la incapacidad se produce en el momento del alta médica definitiva, cuando se pone término al tratamiento de un determinado proceso patológico o traumático, cuando en el curso del tratamiento se pueda determinar un grado de incapacidad permanente irreversible, cuando vence la obligación del empleador para conservar el trabajo o cuando se ponga fin a la relación laboral, cualesquiera fueran las circunstancias de la prestación (Herrera, Enrique, op cit, p 531).

Respecto de la obligación del empleador, la norma agrega que "Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no fuere imputable deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley (LCT, artículo 212, segundo párrafo) La doctrina ha precisado que el empleador no está obligado a crear un puesto inexistente en el plantel de la empresa para dar ocupación al trabajador cuya capacidad está parcialmente disminuida (Herrera, op cit, p 534) En el mismo sentido, Arias, para quien no parece razonable exigir al empleador la creación de un nuevo puesto de trabajo acorde al estado de salud del trabajador ni se justifica el desplazamiento de un trabajador de su puesto de trabajo para dárselo al trabajador que como consecuencia de una enfermedad o accidente sólo esté en condiciones de hacer ese tipo de tareas, de menor exigencia física o mental (Arias, Juan Manuel,



en "Ley de contrato de trabajo comentada y concordada" dirigida por Antonio Vázquez Vialard, Santa Fe, 2005, tomo III, p. 119 , CNTrab, sala III, 29-8-97, "Pascucci, Carlos c/ Empresa de Transportes Pedro de Mendoza CISA s/ despido) Sin embargo, la imposibilidad de cumplimiento de la obligación de dar ocupación adecuada debe ser demostrada por el empleador, en cuyo caso se aplica la solución prevista para el supuesto de falta de trabajo y la consecuencia de la extinción del contrato será la indemnización del artículo 247 de la LCT, que equivale a la mitad de la indemnización prevista para el supuesto del despido sin justa causa. La jurisprudencia atribuye al empleador la carga de probar la inexistencia de tareas adecuadas a la capacidad restante del trabajador (SCJBA, 16/02/88 "Chesani, Sirio c/ Fuerte Barragán S.A."; CNTrab, sala I, 27/07/1993, "Rosales, Angélica c/ Alpargatas S.A." DT 1994-A, p. 359).

En este supuesto el empleador deberá abonar la indemnización sustitutiva de preaviso, pues el trabajador conserva capacidad suficiente para obtener alguna ocupación. Además, la extinción corresponde a un caso de denuncia motivada del contrato, que no es incompatible con la obligación de preavisar para la doctrina que ha considerado que el único caso en que no hay deber de preavisar es el de la denuncia por injuria (LCT, artículo 242) (López, Justo en Fernández Madrid, López y Centeno, "Ley de contrato de trabajo comentada", Bs As, Contabilidad Moderna, 1978, tomo II, p. 918).

La ley establece la consecuencia del incumplimiento de la obligación del empleador en estos términos "Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley" (LCT, artículo 212, tercer párrafo) Es un supuesto de extinción de la relación laboral por incumplimiento de la obligación del empleador, que genera la obligación de pagar las indemnizaciones por despido y sustitutiva de preaviso.

2. Incapacidad absoluta

La ley de contrato de trabajo (LCT) no define el concepto de incapacidad absoluta del trabajador. La doctrina la ha caracterizado como "aquella que imposibilita al trabajador la prestación de tareas dentro de la empresa, y que por su importancia, permanencia y gravedad, le impiden reinsertarse en el mercado laboral" (Moreno, Jorge Raúl "La extinción del contrato de trabajo por incapacidad absoluta del trabajador" LT, tomo XXX, p. 1057) El trabajador no puede continuar trabajando ni siquiera en tareas livianas (Moreno, Jorge Raúl, op cit, LT tomo XXX, p. 1059) La jurisprudencia ha considerado que la incapacidad absoluta a la que se refiere el artículo 212 de la LCT es toda disminución física y/o psíquica que afecte al trabajador impidiéndole reintegrarse al mercado de trabajo en condiciones de competitividad (CNTrab, sala VI, 05/08/92, "Calvo, Heriberto c/ ENTEL" DT 1992-B, p. 1663).

El efecto de esta situación de incapacidad es la extinción de la relación laboral. La ley dispone que "Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual al expresado en el artículo 245 de esta ley" (LCT, artículo 212, párrafo 4º) La calificación de la incapacidad del trabajador como absoluta no significa que se requiera acreditar que el porcentaje de incapacidad es del 100% o que el trabajador deba encontrarse en



situación de postración, impedido de realizar cualquier actividad. La jurisprudencia ha admitido la procedencia de la indemnización por incapacidad absoluta en supuestos de menor porcentaje de incapacidad. Para un criterio, la minusvalía que fuera superior al 66% de la total obrera debe reputarse absoluta y por ende susceptible de encuadrarse en el artículo 212 de la LCT, pues la capacidad residual restante no resulta suficiente para entender que el trabajador se encuentra potencialmente apto para ejercer tareas en el mercado laboral (CNTrab, sala I, 23/11/1987, "Ramírez, Juan B c/ Arriazu, Moure y Garrasino S.A. y otro" DT 1988-A, p. 939) Una interpretación postula que la incapacidad absoluta debe asimilarse al porcentaje de minusvalía previsto en las leyes previsionales para acceder a la jubilación por invalidez (66%) pues la existencia de una reducida capacidad residual no puede considerarse como posibilidad real de desempeñar una tarea productiva en condiciones de competencia (CNTrab, 19/06/1981, "Noriega, Dora c/ Gurmendi S.A." DT 1982-A, p. 24) Sin embargo, la sola acreditación del otorgamiento del beneficio de jubilación por invalidez no basta para decidir la procedencia de la indemnización por incapacidad absoluta, pues la incapacidad constatada ante la autoridad administrativa para que el trabajador acceda a la jubilación por invalidez no es oponible al empleador que no ha sido parte en el trámite. Por ello, la prueba pericial médica será determinante para establecer la incapacidad (SCJBA, 30/03/82 "Fernández, Luciano c/Grasso S.A. Genaro") Para algunas decisiones la incapacidad requerida por la norma previsional, referida a la actividad compatible con las aptitudes profesionales del trabajador, es diferente de la prevista por el artículo 212 de la LCT, pues esta norma contempla la obligación del empleador de proporcionar otras tareas que el trabajador pueda ejecutar sin disminución de la remuneración, que otorga al trabajador la posibilidad de conservar su capacidad de ganancia (CNTrab, sala II, 11/05/1981, "Salaris, Alfredo y otros c/ Papeltex Argentina S.A.") La incapacidad absoluta es la que impide al trabajador la realización de tareas livianas aunque no sean las habituales de su profesión.

La finalidad de la indemnización establecida por el artículo 212, 4º párrafo, LCT, es compensar al trabajador totalmente incapacitado la pérdida de su trabajo y su marginación del mercado laboral (SCJBA, 09/02/82, "Cebrero, Manuel c/ Mastellone Hnos., S.A. La Serenísima").

Algunos fallos han resaltado que la indemnización del artículo 212, párrafo 4º de la LCT podría considerarse como una prestación de la seguridad social pero formalmente se encuadra en el ámbito laboral y es consecuencia del contrato de trabajo que vinculara a las partes (CSJN, 30/03/82, "Mansilla, Manuel c/ Compañía Azucarera Juan M. Terán - Ingenio Santa Bárbara.") Aunque se considere que la prestación correspondería al campo de seguridad social, está impuesta por la ley a cargo del empleador, que debe afrontar su pago.

La existencia de la incapacidad considerada absoluta genera la extinción del contrato por imposibilidad de cumplir su objeto, pero se requiere una declaración que extinga la relación laboral. Esa declaración puede invocar la situación de incapacidad absoluta que impide proseguir el contrato o puede ser diferente. El trabajador puede haber renunciado a su trabajo o las partes pueden haber extinguido la relación por mutuo acuerdo. El trabajador también puede haber sido despedido o el empleador puede haber extinguido la relación por vencimiento del plazo de conservación del puesto.



La indemnización del artículo 212, párrafo 4° de la LCT procederá en tanto se pruebe que al tiempo de la extinción de la relación laboral el trabajador estaba afectado por una incapacidad absoluta. Por lo tanto, no importa el modo de extinción sino la existencia de esa incapacidad. El plazo de prescripción de la acción para reclamar esta indemnización debe ser contado desde la extinción del contrato. Rige el plazo de prescripción de dos años, establecido por el artículo 256 de la LCT.

Esta indemnización no es acumulable con la indemnización por despido (LCT, artículo 245) La jurisprudencia no ha admitido la acumulación con otras indemnizaciones previstas para otros supuestos de desvinculación originados en distintos motivos, pues el contrato se extingue por única vez y por una causa legal determinada (SCJBA, 9/05/89, "Terrone, Aída c/ Amat S.A." D.T. 1990-A, p. 406; SCJBA, 27/10/87, "Giuffida, Carmelo c/ Esso S.A." D.T. 1988-A, p. 793) En cambio, puede acumularse con la indemnización que la legislación especial dispone cuando la incapacidad absoluta deriva de un accidente de trabajo o enfermedad profesional . Un fallo plenario resolvió que "En caso de incapacidad absoluta derivada de un accidente de trabajo, la indemnización establecida en el artículo 212 de la LCT es acumulable a la fijada en el artículo 8° de la Ley 9688" (CNTrab, en pleno, 27/09/82, "Querro, Oscar c/ Ferrocarriles Argentinos" Plenario n° 241, L.T. XXX, p. 1034).

En el supuesto de extinción del contrato por incapacidad absoluta del trabajador no procede la indemnización por falta de preaviso, pues la ruptura es generada por una causa objetiva que determina la imposibilidad de proseguir la relación laboral y no hay posibilidad de que el trabajador se reinsera en el mercado de trabajo.

En definitiva, las normas establecidas en el artículo 212 de la LCT para el tratamiento de las distintas situaciones generadas por la incapacidad del trabajador y su efecto en el contrato de trabajo, denotan la finalidad de conservar el contrato, imponiendo al empleador el deber de dar ocupación adecuada a la capacidad que conserve el trabajador o si no fuera posible la continuidad, una indemnización por la pérdida del empleo, con las variantes dispuestas por la norma para los supuestos de incapacidad parcial o absoluta. La reciente modificación de la regulación del trabajo agrario, dispuesta por la Ley 26727, dispone la aplicación de la Ley de contrato de trabajo al contrato de trabajo agrario, en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico establecido por la ley especial (Ley 26727, artículo 2°) Las normas de la LCT que regulan las consecuencias de la incapacidad del trabajador no resultan incompatibles con la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario (LCT, artículo 2°, inciso c) texto sustituido por el artículo 104 de la Ley 26727) salvo respecto de contrataciones temporarias. Por el contrario, su aplicación supletoria torna aplicable la solución dispuesta a ciertas cuestiones a las que el Régimen Nacional de Trabajo Agrario, aprobado por la anterior ley 22248, no brindaba solución adecuada, al no ser aplicable la ley general. La jurisprudencia había negado la procedencia de la indemnización por incapacidad absoluta prevista en el artículo 212, párrafo 4° de la LCT, en el caso de los trabajadores agrarios incapacitados que no podían proseguir el contrato (CNTrab, sala I, 31/10/88, "Torales, Francisco c/ Pindapoy S.A.", CNTrab, sala VIII, "Izquierdo, Juan Francisco c/ Estancias Unidas del Sud S.A") La ley anterior solamente disponía la procedencia de la indemnización por antigüedad en el



caso del despido del trabajador agrario permanente afectado por una disminución definitiva de su capacidad, dispuesto por el empleador (RNTA aprobado por Ley 22248, artículo 71).

La demandada, debió haberle otorgado al actor, tareas acordes a su capacidad.

Ello, no surge de las constancias obrantes en las actuaciones.

La demandada, además, no exhibió los libros contables, ello impidió poder constatar las discrepancias alegadas al inicio (art. 55 LCT).

Conforme lo expuesto, corresponde hacer lugar a la demanda.

Así lo decido

II.-

Omito analizar el resto de la prueba por no ser esencial para la dilucidación de las actuaciones, pues tal como ha dicho la Corte Suprema de Justicia de la Nación, ha sentado criterio el juzgador no está obligado a ponderar una por una y exhaustivamente todas las argumentaciones y pruebas agregadas a la causa, sino sólo aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones, ni aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones, ni a analizar todas las cuestiones y argumentos utilizados que, a su juicio, no sean decisivos (Conf CSJN, 29..4.70, La Ley 139-617, 27.8.71, La Ley 144-611 y citas jurisprudenciales en “Código Procesal...Morello, Tº II – C, Pág. 68 punto 2, Editorial Abeledo Perrot; art. 386, última parte, del Código Procesal).

III.-

Corresponde, además, ordenar el desglose del certificado establecido en el art. 80 de la LCT, adjuntado en las actuaciones, para su entrega a la actora.

Por último, las diferencias salariales no fueron reclamadas de conformidad con lo establecido en el art. 65 de la LO. Es decir, la actora no cumplimentó la carga procesal establecida en el mencionado artículo, desde que la norma obliga al actor a designar con precisión la cosa demandada y formular la petición en términos claros y precisos.

En tal sentido, la sola inclusión de un rubro en la liquidación practicada al demandar, no es apta para tener por planteada concretamente la acción a que se refiere, sino tiene sustento en un relato circunstanciado de los antecedentes fácticos, entonces no cabe pronunciar condena sobre ese rubro. Así también lo entendió la jurisprudencia que en este sentido dijo: “la sola inclusión de un rubro en la liquidación practicada al demandar, no es apta para tener por planteada concretamente la acción a que se refiere el mismo, pues la carga del reclamante es precisar en su demanda los presupuestos de hecho y de derecho que le dan sustento a la acción ejercitada”(C.N.Trab., Sala V, 10/6/95, “Silveira c/ Navenor S.A.” D.T. 1996-A –59).

IV.- Liquidación.

Fecha de Ingreso: 14.02.2001 hasta el 19.04.2003.-



Reingreso 20.04.2006.-
Fecha de egreso: 16.02.2023.-
Salario \$ 110.000.
Categoría: Fuera de Convenio.
Jornada lunes a viernes de 8.00 a 14.00 horas.

Art. 245 LCT	\$ 2.090.000.
Preaviso	\$ 220.000.
SAC s/ preaviso	\$ 18.333,33
Vacaciones	\$ 92.400.
SAC s/ vacaciones	\$ 7.700.
Días trabajados e integración	\$ 110.000.
SAC proporcional	\$ 18.333,33
Total	\$ 2.556.766,66.
Suma percibida	\$ 273.315,87
TOTAL	\$ 2.283.450,79.

V.-

En materia de intereses, por imperio del principio de igualdad ante la ley establecido en el art. 16 de la Constitución Nacional y de conformidad con lo decidido por la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en la sentencia del 17/03/26 en los autos caratulados: “Mendiguren, Maximiliano Hernán c/ Lavadero Torino S.A. s/Despido” corresponde la aplicación de lo establecido en el art. 276 de la ley 20.744, modificado por el art. 54 de la ley 27.802 publicada en el B.O. con fecha 06/03/2026. En tal sentido, la mencionada norma dispone: “Actualización y repotenciación de los créditos laborales por depreciación monetaria. Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados por la variación que resulte del Índice de Precios al Consumidor (IPC) - Nivel General, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), con más una tasa de interés del tres por ciento (3%) anual, desde que cada suma sea debida y hasta el momento del efectivo pago”.

Consecuentemente, propongo que, desde la exigibilidad del crédito (16.02.2023), el capital de condena sea actualizado por la variación que resulte del IPC- Nivel General, elaborado por el INDEC, con más una tasa de interés del 3% anual, desde que cada suma sea debida y hasta su efectivo pago

VI.- Las costas se impondrán a cargo de la demandada DIAGNOSTICO MEDICO SA (conf. art. 68 CPCCN).

VII.- Para regular los honorarios tendré en cuenta el monto del litigio, mérito, importancia y éxito de los trabajos realizados, como así también lo normado por la Ley 21.839 (art. 38 L.O.) y concords. Ley 24.432 y que comprenderá la totalidad de los trabajos realizados. Las sumas correspondientes a los honorarios que se regularán deberán ser abonadas



dentro del quinto día de firme la presente y para el caso de incumplimiento en su oportuno pago llevarán intereses (conf. Art. 768 del C. Civil y Comercial) a las tasas resultantes del Acta CNAT 2658. Asimismo y en caso de tratarse de responsables inscriptos, deberá adicionarse a las sumas fijadas en concepto de honorarios de los letrados y peritos actuantes en autos el impuesto al valor agregado, que estará a cargo de quien debe retribuir la labor profesional.

Por todo lo expuesto, constancias de autos y fundamentos legales de aplicación, **F A L L O :**

1) Hacer lugar a la demanda interpuesta por **Carlos Roberto GONZALEZ CALDERON** y condenar a **DIAGNOSTICO MEDICO SA** a abonar a la actora, dentro del quinto día de notificada y mediante depósito de estilo, el monto de condena que asciende a **\$ 2.283.450,79**, suma que en la oportunidad prevista por el art. 132 L.O. y desde que cada suma fue debida y hasta su efectivo pago, llevará la tasa de interés dispuesta en el considerando respectivo.

2) Imponer las costas a cargo del demandado **DIAGNOSTICO MEDICO SA** (conf. art. 68 CPCCN);

3) Ordenar el desglose del certificado establecido en el art. 80 de la LCT, adjuntado en las actuaciones para su entrega al actor;

4) Regular los honorarios de la parte actora en 15 UMA y demandada en 12 UMA para cada una de ellas, por la representación y patrocinio letrado, en forma conjunta y por todo concepto, incluidas sus actuaciones ante el S.E.C.L.O; y los honorarios del perito contador en 2 UMA.

Cópiese, regístrese, notifíquese, cúmplase y oportunamente, previa citación fiscal e integrada la tasa de justicia, archívese.

