



LaborNET

Abril 2026

Salud mental y reducción de la jornada laboral

Despido discriminatorio: negativa a reducir la jornada por razones de salud.

Según la Cámara, la empleadora estaba obligada a acceder a una razonable readecuación de las condiciones de trabajo. La Sala II de la Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Santa Fe calificó como discriminatorio por razones de salud el despido de un trabajador, por considerar que al negarse a reducir su jornada laboral por prescripción médica, la empleadora estaba imponiéndole la asunción de las consecuencias laborales de su estado de salud mental, afectando intereses que son especialmente protegidos en función de su dignidad.

Salud mental y pedido de reducción de jornada laboral

En el caso “S. D. A. c/Bolsa de Comercio de Santa Fe s/ sent. cobro de pesos - rubros laborales”, el trabajador había solicitado a su empleadora la **reducción de su jornada de trabajo** (de 7 horas diarias, a 5 horas

diarias) mientras se encontrara en tratamiento médico, invocando una **enfermedad inculpable** y en base a prescripción médica.

Ello fue negado por la empleadora, alegando que esa situación no estaba contemplada por el artículo



212 de la Ley de Contrato de Trabajo, que no prevé la obligación de reducir la jornada sino de otorgar tareas acordes. Además, la demandada invocó que una licenciada en psicología carecía de facultades para disponer esa reducción.

En base a ello, luego de un intercambio epistolar, comunicó el despido al trabajador invocando que *“su negativa a cumplir con la jornada establecida implica un grave incumplimiento a sus obligaciones laborales”*.

La sentencia de primera instancia hizo lugar en forma parcial a la demanda, y consideró injustificado el despido directo del trabajador, decisión luego confirmada por la Cámara.

El fallo de Cámara

El Tribunal comienza por aclarar que la pretensión del actor no estaba enmarcada en la situación fáctica del artículo 212 LCT, tal como alegó la demandada, sino que se trataba de una **pretensión de reducción de la jornada durante el tratamiento médico** (art. 208 LCT).

En este marco, la licencia con goce de haberes a la que tiene derecho el trabajador requiere que *“de aviso”* de su situación a la empleadora, *“no se requiere en el dispositivo legal de ningún certificado médico, por lo que el argumento de la demandada de negar la posibilidad que un profesional de la psicología dispusiera una licencia es totalmente improcedente”*. En este sentido, el artículo 210 LCT habilita el control por *“un facultativo”*.

Por otra parte, si bien la empleadora niega que el sistema legal de los artículos 208 a 213 LCT pueda generar una modificación en la jornada de trabajo, el despido no es comunicado en los términos del artículo 212 párrafo tercero LCT -por no tener un puesto de trabajo adecuado a las circunstancias de incapacidad denunciada por la persona-, sino que **se despide disciplinariamente en los términos del artículo 242 LCT**.

Entonces, habiendo cursado el despido del trabajador con fundamento en el artículo 242 LCT, lo que se debe juzgar es si el incumplimiento que se le imputa -referido a la jornada laboral- constituye o no injuria suficiente para justificar el despido.



¿Está obligado el empleador a aceptar la reducción de la jornada?

Frente a la disyuntiva que se presenta en el caso, donde el trabajador pide la reducción de la jornada por prescripción médica (art. 208 LCT), y la empleadora pretende el cumplimiento de la jornada legal/convencional, el Tribunal se inclina por darle la razón al trabajador.

La Cámara entiende que, cuando no existe una regulación legal expresa que gobierne el conflicto, debe acudirse a lo normado por los artículos 62 y 63 LCT, que imponen a las partes el **deber de obrar de buena fe**.

Y en el caso de autos, *“dado que la parte actora impone la reducción de su jornada de trabajo por razones médicas a los efectos de cumplir con el desarrollo de la relación, entonces esa pretensión de considerar un derecho en esa expectativa es razonable, pues hace al desarrollo cooperativo de buena fe de la relación laboral*.





El Tribunal realiza una interesante reflexión, al sostener que la expectativa del trabajador *“es la de encontrar una conducta cooperativa hacia el desarrollo de la relación laboral tal como la persona está obligada a ofrecer en los términos del art. 66 LCT. Por lo tanto, ante esta necesidad de la persona en función de sus intereses constitucionalmente protegidos, lo que se espera de la empresa es una conducta cooperativa hacia una ‘razonable readecuación de las condiciones de trabajo’ que posibilite la continuación de la relación”*.

Concluye entonces que **la empleadora estaba**

obligada a acceder a una razonable readecuación de las condiciones de trabajo, y que la expectativa del actor de imponer a la demandada la obligación de aceptar un cambio en la jornada de trabajo por razones de salud es legítima.

Por el contrario, *“la conducta que asumió la demandada fue contraria a la relación, comportándose en forma oportunista y ante un vacío legal expreso intentó imponer a la parte actora los daños que eran consecuencia de la reducción de su jornada. De este modo, el despido del actor es injustificado”*.

