

_____Salta, _____

_____AUTOS Y VISTOS: Estos autos caratulados: “C., R.E.C/ G. P.S.A. S/ ORDINARIO”, K - 278 / 16; originario del Juzgado de Primera Instancia en lo Civil, Comercial y Laboral del Distrito Judicial del Centro, Cafayate, para resolver la apelación interpuesta a fs. 103/105, y _____

_____C O N S I D E R A N D O _____

_____El Dr. Sergio Osvaldo Petersen dijo: _____

_____I) Vienen los autos a consideración de esta Sala en virtud del recurso de apelación interpuesto a fs. 103/105 por la parte demandada en contra de la sentencia de fs. 93/95 que hizo lugar a la demanda en su totalidad, condenándola al pago de la suma de \$128.035,83 en concepto de indemnización art. 181 y 182 de la LCT. _____

_____Sostiene que la sentencia impugnada hace lugar a demanda planteada de modo arbitrario, sin hacer mención alguna ni considerar los argumentos expuestos por su parte como defensa. Expresa que la Sra. Jueza *a quo* decide aplicar lisa y llanamente la presunción establecida en el art. 181 de la LCT, pero que la citada norma no se aplica automáticamente al trabajador cuando es varón, pues –afirma- la disposición está expresamente prevista para mujeres. Manifiesta que la ley tiene su razón de ser y es que entre ambos sexos hay una diferencia esencial que radica en que la mujer al casarse sufre profundos cambios por el hecho de llevar otra vida en su seno, que afectan su vida normal y justifican el establecimiento de una protección especial a la continuidad en el trabajo. Que en la misma línea la ley presupone que la mujer al casarse tiene como natural anhelo el tener hijos y por ello extiende esa protección contra el despido a un período posterior al casamiento. Que es por eso que estas indemnizaciones especiales están incluidas en un título especial que se llama “Del Trabajo de las Mujeres”. Señala que al hombre no le cambia en nada su condición frente al trabajo el hecho de estar casado o soltero y que la paternidad no lo afecta físicamente como a la mujer, no tiene licencias largas como ella y por lo tanto no se justifica darle un trato preferencial por

casarse. Cita el plenario “Drewes” de la CNAT, Acuerdo 272 del 23/03/1990, que estableció que la indemnización del art. 182 de la LCT sólo es aplicable al varón si demuestra que el despido tuvo como causa el matrimonio, es decir que no rige la presunción del art. 181. En orden a ello, expresa que en autos no existe ninguna prueba que acredite que la causa del despido obedece al matrimonio del actor, pero que sí existen pruebas que demuestran que la causa fue su falta de compromiso y bajo desempeño. Cita testimoniales. _____

_____A fs. 111/115 contesta el traslado conferido la parte actora y solicita se rechace el recurso interpuesto por las razones que expone, a las que remito. ____

_____A fs. 125 se llaman autos para resolver, providencia que se encuentra firme y consentida. _____

_____II) A fin de resolver el presente entiendo conveniente puntualizar que el actor inició demanda reclamando el pago de la indemnización agravada del art. 182 de LCT, el que estimó en la suma de \$ 128.035,83, con fundamento en la presunción establecida en el art. 181, esto es, despido por causa del matrimonio. _____

_____La parte demandada, reconoció la relación laboral y el despido sin invocación de causa, pero negó categóricamente que haya sido porque el actor contrajera matrimonio. Afirmó que la realidad de los hechos es que el mismo fue despedido por su bajo desempeño y por algunas actitudes que su parte interpretó como reveladoras de su poco compromiso con el trabajo, pero al ser de difícil probanza y quizás de no tanta gravedad, las mismas no fueron invocadas como causales de despido. Asimismo negó de manera absoluta que en el presente caso resulten de aplicación los arts. 181 y 182 de la LCT, por ser el actor hombre. _____

_____La sentencia de grado (fs. 93/95) hizo lugar a la demanda y condenó a la empleadora a pagar al Sr. C. la suma de \$ 128.035,83 en concepto de indemnización arts. 181 y 182 de la LCT más SAC. _____

_____Para así resolver consideró la Sra. Jueza de grado que se cumplieron los requisitos de procedencia de la presunción establecida en el art. 181 de la LCT, esto es, que el empleador no invocó causas de despido y que el

trabajador ha notificado fehacientemente el acontecimiento del matrimonio. Con base en ello y en que el distracto se configuró durante el plazo de sospecha establecido en la norma, entendió que el mismo tuvo como causa el matrimonio del actor. Expresó además que acreditados los extremos legales no puede la demandada luego de haber notificado el despido sin causa querer cambiar su pretensión y justificar su actuar basándose en la existencia de culpa del trabajador, en virtud de la doctrina de los actos propios. _____

_____ Considera el demandado apelante que el fallo de grado es arbitrario y que no hace mención alguna a los argumentos expuestos por su parte. Entiende que aún en el caso que pudiera extenderse la protección del despido por causa de matrimonio al trabajador varón, éste debe probar que el mismo obedeció a dicha causa y que por su parte logró acreditar la conducta del actor referida a su falta de compromiso y bajo desempeño. _____

_____ Sentados todos estos precedentes me abocaré a la resolución del recurso incoado. _____

_____ **III)** Previo a todo conviene citar la normativa legal en discusión. Dispone el art. 181 LCT que se considera que el despido responde a la causa mencionada (matrimonio) cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la causa que se invocare y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados. Por su parte, el art. 182 establece que en caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el art. 245. _____

_____ El agravio principal del apelante radica en la aplicación al supuesto de autos de los arts. 181 y 182 de la LCT, siendo que el trabajador es varón. _____

_____ Respecto de esta cuestión debe decirse que es mayoritaria la jurisprudencia y doctrina que considera que la indemnización establecida en el art. 182 de la LCT resulta procedente cuando el trabajador es de sexo

masculino. El punto de controversia se halla en la aplicación de la presunción dispuesta en el art. 181 de la citada normativa. _____

_____ Existen al respecto dos posturas definidas, una de interpretación restrictiva y otra amplia. _____

_____ Quienes se inclinan por la primera fundamentan su decisión en el plenario N° 272 de la C.N.A.T., “Drewes, Luis c/Coselec SAC” del 23/03/90, que dispuso que en caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización del art. 182” Siendo así, tal como lo sostiene la doctrina “...en tanto en el contexto de la interpretación restrictiva la presunción legal no resulta aplicable en el caso del trabajador varón, está a su cargo la prueba de que la cesantía fue motivada por el matrimonio. Es decir una vez producida la prueba, aquel puede acceder a la indemnización especial prevista por la norma en estudio” (Ackerman, Mario E., *Ley de Contrato de Trabajo, Comentada*, Ed. Rubinzal-Culzoni, tomo II, Santa Fe, año 2017, p. 392). _____

_____ Este criterio es aplicado en numerosos fallos a saber: C. Nac. Trab., Sala I, 25/4/2012, “Carrenca, Federico Martín c. La Segunda ART S.A.”, DT 2012 (agosto), 2062; C. Nac. Trab., Sala X, 17/02/2000, “Calzon, Neber c. La Prensa S.A.”, DT2000-B, 1609; C. Nac. Trab., Sala IV, 30/6/2011, “Godoy, Damián Edgardo c. Ingeniero Augusto H. Spinazzola S.A. s/ Despido”, LLO; C. Nac. Trab., Sala VI, 17/4/2008, “Adaro, Rodolfo Aníbal c. Telecom Personal S.A.”, LLO; C. Nac. Lab. Posadas, Sala II, 12/3/2008, “Ríos, Mariano José c. América Latina Logística Mesopotámica S.A.”, LLLitoral 2008 (julio), 678; C. Nac. Trab., Sala VI, 10/6/2004, “Stafforini, Domingo I. c. IRSA Inversiones y Representaciones S.A.”, DT2004 (diciembre), 1521; C. Civ., Com., Lab. y Paz Letrada de Curuzú Cuatiá, 26/4/2004, “Peker, Ariel S. c. Mix S.R.L. y otro”, LLLitoral 2005 (marzo), 138; C. Nac. Trab., Sala II, 04/11/1988, “Albrizio, José L. c. Discompany, S. A.”, DT1989-A, 440, entre otros. _____

_____ Por su parte, quienes sostienen el criterio amplio afirman que la presunción legal establecida en el art. 181 de la LCT opera de modo indistinto

cualquiera sea el sexo del trabajador, quedando a cargo del demandado la prueba de la justificación del despido que enerve su aplicación. _____

_____ Han sostenido este criterio: Sup. Corte Buenos Aires, 03/11/2010, “D'Alessandro, Fernando Luis c. Abbot Laboratorio Argentina S.A.”, LLO; C. Nac. Trab., Sala II, 11/02/2008, “Maslowski, Hernán y otro c. Whynet Euro RSCG Interaction S.A.”, LLO; C. Nac. Trab. Gral Roca, 30/7/2010, “Pedretti, Renzo Fabian c. Jacr S.R.L.”, LLO; C. Lab. Rosario, Sala I, 25/02/2009, “Olmos, Néstor c. Instituto Erich From”, LLLitoral 2009 (diciembre), 1303; Suprema Corte Buenos Aires, 20/12/2000, “Pizzonia, Miguel A. c. Cruppi S. A.”, LLBA2001, 801-DT2001-B, 1939; C. Nac. Com., Sala D, 29/10/2003, “González, Alberto M. s/ Inc. de pronto pago en: Rosel, Laura R. s/ Conc. prev.”, LL 2004-B, 783; Sup. Corte Mendoza, Sala II, 23/12/2004, “Vilurón, Oscar F. c. Telefónica de Argentina S.A.”, LLGran Cuyo2005 (junio), 598, entre otros. _____

_____ En principio, debo decir que el plenario N° 272 de la C.N.A.T. ha cumplido ya 29 años desde su dictado. Muchas cuestiones de relevancia jurídica que conciernen al derecho de los trabajadores han sucedido desde aquella época. De fundamental importancia debe mencionarse la reforma de la Constitución Nacional en el año 1994 y la consecuente incorporación en el art. 75 inc. 22 de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por nuestro país. Estos tratados con la parte orgánica de la Constitución –arts 1 a 43- tienen jerarquía constitucional y pasan a integrar las declaraciones, derechos y garantías que protegen a los habitantes de la Nación, señalando expresamente que no derogan artículo alguno de la constitución, resultando complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. _____

_____ Por otra parte, se encuentran además los Convenios ratificados con la OIT, los que tienen jerarquía superior a las leyes. _____

_____ Resulta necesario hacer referencia también a lo dispuesto en los arts. 1° y 2° del Código Civil y Comercial, Ley 26994. Establece el primero: “Fuentes y aplicación. Los casos que este Código rige deben ser resueltos según las leyes que resulten aplicables, conforme con la Constitución

Nacional y los tratados de derechos humanos en los que la República sea parte. A tal efecto, se tendrá en cuenta la finalidad de la norma. Los usos, prácticas y costumbres son vinculantes cuando las leyes o los interesados se refieren a ellos o en situaciones no regladas legalmente, siempre que no sean contrarios a derecho”.

Asimismo, el art. 2º del citado cuerpo legal, dispone: “Interpretación. La ley debe ser interpretada teniendo en cuenta sus palabras, sus finalidades, las leyes análogas, las disposiciones que surgen de los tratados sobre derechos humanos, los principios y los valores jurídicos, de modo coherente con todo el ordenamiento”.

Considero que estos parámetros de interpretación que brinda el CCyC resultan sin duda alguna aplicables en los casos de derecho laboral. Todos los elementos o fuentes mencionados, relacionados con la constitucionalización del derecho privado, ya habían sido receptados (y aceptados) por el derecho del trabajo con anterioridad aun al proyecto. Asimismo debe apuntarse que muchas veces se ha recurrido a normas del derecho común, a los fines de resguardar y proteger derechos de los trabajadores.

En efecto, la CSJN en “Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud S.A.”, sentencia de diciembre de 2010, señaló en su punto 6º de los considerando que debe descartarse la inaplicabilidad de la ley 23592 al ámbito del derecho individual del trabajo por entender que en el texto de la norma general no hay nada que indique lo contrario, la proscripción de la discriminación no admite salvedades siendo reprobada en todos los casos, haciendo hincapié en la persona del trabajador. Esto es, en resumen que la garantía de no discriminación contenida en una norma general (ley 23592) no puede ser retaceada a quien la padezca so pretexto de la existencia de una relación laboral (Cfr. CSJN, Fallos, 327:3753, “Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud SA», 7 de diciembre de 2010).

Similar interpretación la realizó en varios precedentes relacionados con la reparación de infortunios laborales (vg. “Aquino” del 21 de septiembre de 2004). “No hay dudas que el derecho común se aplica siempre que sus normas

no contraríen los principios específicos del derecho laboral” (Cfr. César Arese, “Visión laboral del Proyecto de Código Civil y Comercial Unificado de la Nación”, Revista de Derecho Laboral, Actualidad, RC D 3915/2012; rubinzal-online).

De todo lo expuesto, debe considerarse que la interpretación de la ley que deben efectuar los jueces a los fines de resolver el caso sometido a su decisión corresponde se haga desde la normativa superior y en un sentido dinámico, atendiendo a las características propias del contexto socio-cultural existente en la época en que se analiza su aplicación. Expresa Vigo que el derecho se ha constitucionalizado, que equivale a decir que se ha “principializado” o “axiologizado”, de modo que más allá de las especialidades, ningún jurista puede ignorar el derecho constitucional y también el complemento del mismo que han significado los Tratados de Derechos Humanos. Todo jurista debe de algún modo –directo o indirecto– operar el derecho constitucional, e incluso aplicarlo eventualmente de oficio cuando le toca decir el derecho (Vigo, Rodolfo L., *Tratado de Derecho Judicial*, Capítulo II, “De la Interpretación de Ley a la Argumentación desde la Constitución”, Ed. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, año 2013, p. 35).

Ello significa que, en el particular supuesto de autos, la norma (art. 181 LCT) no debe ser vista de modo aislado, sino a través de una hermenéutica progresiva y tutelar de los principios y reglas del Derecho Universal de los Derechos Humanos Laborales, consagrados en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y en las normas de jerarquía constitucional y suprallegal entradas en vigencia con posterioridad al plenario N° 272 C.N.A.T.

“El control judicial de constitucionalidad no puede desentenderse de las transformaciones históricas y sociales. La realidad viviente de cada época perfecciona el espíritu de las instituciones de cada país, o descubre nuevos aspectos no contemplados antes, sin que pueda oponérsele el concepto medio de una época en que la sociedad actuaba de distinta manera (Fallos: 211:162) (C.N.A.T., Sala V, Sentencia N° 74879, “Piñeyro, Rubén Alberto c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ Despido”, 28/02/2013)”.

_____ Ahora bien, quienes entienden que la presunción legal del art. 181 de LCT no resulta aplicable al trabajador de sexo masculino, fundamentan la protección especial a la mujer en el hecho que la misma está basada no tanto en la situación de matrimonio sino en que de éste se derivaría como consecuencia lógica la maternidad de la trabajadora mujer. Ello, podría llevar (en algunos casos) al empleador a querer desvincularse de la misma antes de que sobrevengan cuestiones relacionadas con el hecho de ser madre, como ser, las licencias reconocidas en la normativa laboral. _____

_____ A diferencia de ello, quienes bregan por la aplicación de la norma en forma indistinta, ya sea hombre o mujer quien reclama su derecho, se apoyan fundamentalmente en la normativa referida a los derechos humanos de los trabajadores en específico y a los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación en general. Debe entenderse que la protección a la igualdad no lo es por “simple igualdad” sin fundamento objetivo y razonable que la respalde. _____

_____ Para una mejor comprensión, lo que intento decir es que, tal como esbocé en párrafos anteriores, la realidad actual no es la misma que hace treinta años o más. La organización de la sociedad y puntualmente de la familia fue sufriendo cambios, en varios aspectos positivos, a mi entender. Antiguamente el hombre, el padre de familia era considerado el proveedor, quien traía el sustento al hogar y la mujer, la madre de familia, quien velaba por la crianza y el cuidado de los hijos, de la casa y de su esposo. _____

_____ Actualmente, el panorama descrito está prácticamente desactualizado. Por diferentes causas (económicas, sociales, culturales, jurídicas y de modernidad, entre otras) los roles se fueron equiparando, la mujer trabaja fuera del hogar tanto como el hombre y éste fue incorporándose a las actividades de la casa en forma gradual, cada vez más, ocupándose también del cuidado de los hijos, complementándose en las actividades domésticas cotidianas con su compañera de vida. “Esto significa que el modelo social tradicional de división de tareas en el cual la mujer se ocupaba predominantemente de las tareas familiares y el hombre de las productivas, se

fue modificando a medida que las mujeres se incorporaron al mercado laboral en condiciones tendencialmente cada vez más igualitarias” (Litterio, Liliana Hebe, “El Convenio 156 de la OIT frente al derecho y la práctica argentinos”, en *Revista de Derecho Laboral, Igualdad de oportunidades y de trato*, Ed. Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, año 2019, p. 182)._____

_____Siendo ello así, considero que la protección contra el despido por matrimonio tiene por objeto garantizar, en el ámbito laboral, el derecho a la protección de la vida familiar que reconocen los arts. 14 bis de la Constitución Nacional, 11.2 y 17.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 15 y 16 de la Convención para la eliminación de Discriminación contra la Mujer y 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Por su parte el Convenio 156 de la OIT tutela a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y prevé específicamente que “...la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”. _____

_____En base a ello, entiendo que el empleador puede tener motivos para desvincularse de un trabajador varón por haber contraído matrimonio, ya que puede suponer que al asumir responsabilidades familiares disminuirá su capacidad productiva. Considero errada la apreciación generalizada del apelante cuando expresa que (*sic*) “al hombre no le cambia en nada su condición frente al trabajo el hecho de estar casado o ser soltero...”. Soy de la postura que la generalización expresada no refleja la realidad de éstas épocas, no debe entonces suponerse que “nunca el empleador tendría razones para despedir al trabajador varón, sino más bien que en determinados casos podría tener razones para despedirlo por el hecho de haberse casado e iniciado una nueva etapa de vida que incluye un plan familiar con las responsabilidades y cargas que ello conlleva. Siendo así deberá el empleador acreditar que las razones del despido ninguna relación tuvieron con el matrimonio del trabajador sino con otras cuestiones. _____

_____Respecto de la ubicación del art. 181 en la LCT viene a bien citar al Sr. Procurador General de la Nación, en el dictamen emitido en fecha 13/11/2017, en los autos “Puig, Fernando Rodolfo c/Minera Santa Cruz S.A. s/Despido”, donde expresa: “En mi entender, más allá de que el art. 181 en cuestión se ubica bajo el título “Del trabajo de las Mujeres”, la interpretación de esa norma, atendiendo a su finalidad y a los derechos constitucionales involucrados, conduce a afirmar que la presunción allí prevista comprende a los trabajadores varones que, en ejercicio de su plan de vida autónomo, deciden contraer matrimonio y formar una familia”. _____

_____Comparto plenamente el criterio expuesto, por las razones que vine expresando a lo largo del presente, fundamentalmente porque dicha interpretación además de proteger a la familia en su integridad protege del trato discriminatorio no sólo hacia el hombre sino también hacia la mujer. Ello porque entender, a esta altura de la vida y de la lucha por la igualdad de géneros que la mujer es quien se ocupa del hogar y los hijos y el hombre de proveer, es estigmatizar a la primera relegándola y ciñéndola a un rol sólo de madre y esposa, cuando bien sabemos que no es así. _____

_____Asimismo, debo decir que la interpretación no extensiva de la presunción a favor del trabajador varón viola lo dispuesto en el art. 17 de la LCT que prohíbe hacer discriminaciones en razón del sexo, conforme también con lo establecido en el art. 81 de la citada normativa. _____

_____Interpretar el art. 181 como de aplicación indistinta ya sea trabajadora o trabajador condice con el mandato constitucional de garantizar la igualdad de oportunidades y así evitar que la mujer sea discriminada en el ámbito laboral. En efecto si lo entendemos en el sentido contrario, es decir que la presunción sea aplicada sólo en el caso de tratarse de una trabajadora mujer, podría estarse incentivando al empleador a contratar trabajadores hombres ya que al saber que el varón no está amparado por la presunción iuris tantum podría resultarle menos oneroso el despido cuando un dependiente contrae matrimonio. _____

_____En orden a todo lo analizado y expresado entiendo que la presunción establecida en el art. 181 de la LCT rige para todos los trabajadores, sin distinción de género._____

_____III) Sentado lo anterior surge una nueva cuestión a dilucidar. Si bien la demandada despidió sin causa al Sr. C., cuestión no controvertida en autos, luego, en la instancia judicial invoca razones del despido para justificar que nada tuvo que ver el mismo con el hecho que el actor hubiera contraído matrimonio. _____

_____El interrogante es qué sucede cuando el despido se configuró sin causa -y se abonaron las indemnizaciones correspondientes- pero luego el trabajador alega que fue despedido por causa de la celebración de su matrimonio. La pregunta es si en el particular supuesto de autos, la demandada puede invocar razones que llevaron al despido, diferentes del hecho del matrimonio del trabajador. _____

_____Sostiene Ackerman que "...como la presunción que funciona durante el período de sospecha es relativa, el empleador puede probar que el despido obedeció a una causa distinta al matrimonio (...) para que decaiga la presunción legal es menester no sólo que el empleador invoque y acredite la "causa" para el despido, sino que además demuestre su eficiencia para extinguir sin responsabilidad el contrato de trabajo". Hasta aquí se entiende que estamos refiriéndonos a un despido con causa invocada por el empleador al momento del distracto. Párrafo más abajo (en coincidencia con el criterio de la sentenciante de grado) continua expresando el doctrinario: "Si la desvinculación unilateral se produce sin expresión de causa al momento de perfeccionarse la ruptura, obviamente la presunción del art. 181 opera plenamente" (Ackerman, op. Cit. p. 387). _____

_____Siendo ello así, resultaría extemporánea la invocación de causa alguna luego de haberse configurado el despido y traída a conocimiento del trabajador recién al momento del reclamo judicial iniciado por éste. _____

_____Sentado lo anterior y, siendo que el actor notificó en forma fehaciente a su empleadora que contraería matrimonio, tal lo que surge de autos y

consentido expresamente por la demandada y que fue despedido en el período de sospecha establecido en el art. 181 LCT, cuestión acreditada por el actor y confirmado por la accionada, cabe decir que –siguiendo lo expresado por Ackerman- la presunción se configuraría plenamente._____

_____Ahora bien, en un criterio un tanto más amplio, podría requerirse, aún cuando el despido fue sin causa y ante la demanda de la indemnización agravada establecida en el art. 182, que el empleador pruebe la existencia de una causa suficiente a los fines de liberarse de la conducta imputada y del pago del rubro requerido._____

_____Siguiendo este criterio, cabe decir que, en el supuesto de autos, no ha logrado la parte demandada acreditar causa de gravedad tal –diferente al hecho del matrimonio- que resultare suficiente para concretar el despido del trabajador y que logre derribar la presunción establecida en la norma._____

_____En efecto, expresa la demandada empleadora que la causa fue la falta de compromiso y bajo desempeño del actor, pero no produce las probanzas que acrediten ello. _____

_____El testigo M. (fs. 77), jefe de producción de la empresa demandada, dice que cuando el actor se encontraba con licencia debido a la torcedura de tobillo, lo vio con el problema en el pie y que *le contaron* que estuvo en la Serenata en el baile, que él no lo vio porque estaba en Tucumán._

_____Por su parte el testigo S. D., quien se desempeña en el cargo de Responsable de Recursos Humanos de la demandada, declara que el actor tenía problemas con su jefe, no llenaba sus registros y no cumplía con las tareas que se le pedían. Que mientras estaba con licencia médica se lo encontró en la Serenata. A la pregunta de por qué no procedió como ante cualquier trabajador a enviar médico y verificar el padecimiento del actor, respondió que no envían médico al domicilio._____

_____Las restantes declaraciones nada suman a los fines de la defensa de lo sostenido por la empleadora. Vale decir además, que respecto de los incumplimientos o bajo rendimiento atribuidos al actor con relación a su trabajo no se produjeron pruebas fehacientes que acrediten tales conductas,

como podrían ser llamados de atención, suspensiones, apercibimientos, entre otros. _____

_____ Cabe señalar entonces, que aún en el sentido de considerar que las expresiones vertidas por el Sr. Demalde sean ciertas y que lo encontró al actor en la Serenata cuando estaba de licencia y debía estar en reposo, ello por sí solo no configura una causal lo suficientemente grave como para configurar el despido, máxime cuando el trabajador no tiene sanciones o llamados de atención previos y cuando el empleador no hizo uso de los procedimientos correspondientes a los fines de determinar si la lesión invocada por el primero era real o si persistía al momento de solicitar nueva licencia por ocho días más. En síntesis no existieron motivos serios y razonables como para proceder a la desvinculación del mismo. _____

_____ Respecto a supuestos de hecho como el que ahora analizamos se ha sostenido que "...si se tiene en cuenta que el artículo 181 no requiere necesariamente que la causa invocada sea la justa causa del artículo 242 de la LCT, parece razonable asumir una actitud amplia y admitir la invocación de un motivo que reúna aquellas características (seriedad y razonabilidad), siempre que se demuestre en forma acabada" (Ackerman, op. Cit. p. 388). _____

_____ Por todo lo analizado y expresado debe rechazarse el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada y en su mérito confirmarse la decisión impugnada en lo que fue materia de agravios. _____

_____ **IV)** Las costas se imponen a la apelante vencida en orden al principio objetivo de la derrota (art. 67 CPCC). _____

_____ **V)** En los términos del art. 15 de la Ley N° 8035 y la acordada N° 12.062 de la Corte de Justicia de Salta, regúlense los honorarios de los profesionales intervinientes por su actuación ante este Tribunal de Alzada, en el 40% de los honorarios que correspondan por su intervención en la primera instancia. _____

_____ **El Dr. Ricardo Pedro Lucatti dijo:** que adhiere al voto que antecede.

_____ Por ello, _____

LA CAMARA DE APELACIONES DEL TRABAJO SALA I

F A L L A

_____ **I. RECHAZANDO** la apelación interpuesta por la parte demandada a fs. 99/101 y en su mérito, **CONFIRMANDO** la decisión de fs. 93/95 en lo que fue materia de agravios. _____

_____ **II. IMPONIENDO** las costas a la vencida en virtud del principio objetivo de la derrota establecido en el art. 67 del C.P.C.C. _____

_____ **III. DISPONIENDO** que en la oportunidad procesal correspondiente, se regulen los honorarios de los profesionales intervinientes, por su actuación ante este Tribunal de Alzada, en el 40% de lo que se regulara en la primera instancia (Ley N° 8035 y la acordada N° 12.062). _____

_____ **IV. ORDENANDO** se copie, registre, notifique y bajen los autos al Juzgado de origen. _____