

NEUQUEN, 23 de noviembre de 2023.

Y VISTOS:

En Acuerdo estos autos caratulados: "**ARAYA RENZO ERNESTO C/ EL TEHUELCHÉ SACICI S/DESPIDO Y COBRO DE HABERES**", (JNQLA3 EXP N° 507150/2016), venidos a esta **Sala II** integrada por los vocales Patricia **CLERICI** y José **NOACCO**, con la presencia de la secretaria actuante Valeria **JEZIOR** y, de acuerdo al orden de votación sorteado, **la jueza Patricia CLERICI dijo:**

I.- La parte actora interpuso recurso de apelación contra la sentencia de hojas 129/134, dictada el día 22 de agosto de 2023, que rechaza íntegramente la demanda, con costas al vencido.

a) En su memorial de hojas 138/140 -presentación web n° 491143, con cargo de fecha 30 de agosto de 2023-, la recurrente se agravia por la arbitrariedad del decisorio de grado, que convalida una sanción disciplinaria desproporcionada, cuando los hechos ponen de manifiesto que no hubo injuria grave.

Reconoce que si bien el actor no actuó de la manera más apropiada para con sus compañeros de trabajo, al reclamarle que no podían estar los dos en el mismo momento en el comedor, dejándolo solo en la atención de los clientes, no puede dejar de considerarse que el entredicho entre compañeros puede ser algo cotidiano, sin que tenga la entidad suficiente como para configurar injuria que justifique el despido con causa.

Insiste en que el juez a quo pasa por alto los motivos que originaron la discusión, donde el demandante le recriminó a sus compañeros que habían adoptado una actitud irresponsable y de falta de compañerismo, dejándolo solo en el sector de ventas, sin siquiera haberle avisado.

Agrega que tampoco se ha tenido en cuenta que el actor no tenía antecedentes violentos para con sus compañeros, ni tampoco pesaban sobre él sanciones disciplinarias, que la

discusión tuvo como centro cuestiones laborales, y que se produjo en un lugar privado, fuera de la vista de los clientes, además de que ello no ocasionó perjuicio para la empresa.

Cita jurisprudencia y doctrina.

b) La parte demandada contesta el traslado del memorial en hojas 142/143vta. -presentación web n° 500170, con cargo de fecha 12 de septiembre de 2023-.

Dice que el memorial trata de minimizar lo que las constancias probatorias demuestran que fue mucho más grave.

Sigue diciendo que se encuentra probado que el actor decide deliberadamente abandonar su puesto de trabajo, renunciando a la atención al público, para recorrer un largo camino dentro de las instalaciones de la empresa hasta llegar al comedor, con la sola y única intención de encontrar a sus compañeros para comenzar una discusión de alto tenor, y recriminarles que se encontraban en su hora de receso, mientras él atendía solo, cuando no tenía autoridad dentro de la empresa para hacerlo, ni eran sus funciones.

Cita los dichos de la testigo Calfunao, la que declaró que una vez que entró al comedor el actor comenzó a agredir a sus compañeros con reclamos infundados, acompañados de insultos de todo tipo, que constituyó el disparador de una pelea que llegó al plano de la violencia física.

Sostiene que la actitud del actor desencadenó una situación sumamente hostil, que requirió la intervención de sus demás compañeros, puesto que, como lo relató la testigo Calfunao, los trabajadores de depósito los separaron y ellos continuaron insultándose.

Entiende que es ilógico pretender que la demandada tolere estos hechos, y aclara que también se despidió a la otra persona, como parte de una política interna de tolerancia cero a situaciones violentas.

II.- Ingresando en el tratamiento del recurso de apelación de autos, no se encuentran controvertidas en esta instancia las circunstancias del altercado o riña que motivó el despido del trabajador: el día 26 de marzo de 2015 el actor advirtió que había quedado solo en el salón de ventas, por lo que abandonó su puesto de trabajo y se dirigió al comedor de la empresa, ingresando al lugar enojado, gritándoles a sus dos compañeros de trabajo del sector que lo habían dejado solo en el stand de construcción, que no le avisaron que se iban al comedor y que no podían estar haciendo uso de la hora de descanso los dos al mismo tiempo, y los insultó, contestando a los insultos una sola de estas personas, quién sacó un cúter del bolsillo y quiso golpear al demandante, logrando ser separados por otros empleados, aunque continuaron insultándose hasta que pudieron sacar al actor.

El juez de primera instancia entendió que fue el modo en que el actor manifestó su disconformidad, que además se constituyó en disparador de la pelea, y la conducta de continuar con los insultos lo que tiñe de inapropiada y reprochable la actitud del trabajador.

Agrega, la sentencia recurrida, que esta discusión violenta constituyó también una alteración del orden dentro del lugar de trabajo y una violación a las normas básicas de convivencia dentro del ámbito laboral.

Y sobre estas apreciaciones el recurrente guarda silencio. Por ende se encuentran firmes.

El art. 62 de la LCT establece una obligación genérica para las partes del contrato de trabajo, disponiendo: "Las partes están obligadas activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo...".

Mario E. Ackerman explica que esta obligación genérica incluye deberes de prestación y de conducta, y que estos últimos comprometen un comportamiento del hombre como tal; "se refiere a la rectitud, ética y moral con que debe obrar la persona a lo largo de toda la relación laboral, y que es dable esperar de aquél desde una etapa precontractual y hasta el momento de la extinción del contrato" (cfr. aut. cit. "Ley de Contrato de Trabajo comentada", Ed. Rubinzal-Culzoni, 2016, T. I, pág. 519). Dentro de estos deberes de conducta se encuentra aquél que prescribe que el comportamiento del empleado o empleada dentro del establecimiento ha de ser respetuoso y cordial respecto de los compañeros de trabajo y superiores jerárquicos, evitando generar discusiones y peleas.

Sobre el despido justificado por riña, Leonardo Ambesi señala que: "la necesidad de mantener un ambiente pacífico de trabajo, lo que actualmente se conoce como "clima laboral", así como las garantías que deben prevalecer en materia de seguridad para los trabajadores y los bienes de las empresas, son algunos de los fundamentos que permiten el ejercicio de la atribución disciplinaria del empleador ante una agresión física cometida por un dependiente en su lugar de prestación de servicios... Sin embargo, ello no resulta suficiente para habilitar, de por sí, la ruptura del vínculo laboral. De allí que se aluda a la falta de autonomía o autosuficiencia que detenta la riña como injuria detonante de la extinción causada del contrato de trabajo.". A su vez, enuncia un conjunto de pautas de evaluación jurídica y su conveniencia en utilizarlas como elementos de ponderación en la instancia jurídica para resolver las consecuencias de estos episodios que acontecen en el ámbito laboral: conducta del trabajador implicado en la riña -es decir si la provocó-, ya que de lo contrario, si no hay obrar culpable o intención dolosa no existe incumplimiento suyo que justifique la medida (cfr. esta Sala II en autos "Retamozo c/Astra Evangelista S.A.", expte. jrscil n° 12.343/2018,

10/3/2022) . Y, en el sub lite, el demandante incurrió en este obrar culpable.

Es que no solamente el actor fue el iniciador de la discusión, y el primero que insultó, sino que, conforme lo señala el juez de primera instancia persistió en la discusión.

En síntesis, si bien puede entenderse que el actor se enojara por la conducta de sus otros compañeros de trabajo, y tuviera derecho a quejarse por su actitud, lo reprochable es el modo en que lo hizo -tal como lo ha puesto de manifiesto el juez de grado-, en exceso de las pautas de convivencia, ya sea laboral como social.

Es que la queja del demandante bien pudo ser hecha ante su superior jerárquico o, incluso pudo haberlo conversado en buenos términos con sus compañeros de trabajo, pero ir adrede al lugar donde éstos se encontraban, gritarles e insultarlos -encontrándose presentes otros empleados de la demandada- no es la vía adecuada para canalizar su disgusto con la conducta de sus compañeros de labor.

Si bien es cierto que pudo la demandada aplicar una sanción menos gravosa al trabajador, debe respetarse la política empresarial de no tolerar ningún hecho de violencia, del tipo de que se trate, dentro del establecimiento, y decidir el despido de los trabajadores involucrados en la discusión -entre los que se encuentra el actor-, como modo de preservar un ámbito laboral adecuado y como modo de disuadir a sus otros empleados respecto de protagonizar esta clase de hechos.

III.- Por tanto, propongo al Acuerdo rechazar el recurso de apelación de la parte actora y confirmar el resolutorio recurrido.

Las costas por la actuación en la segunda instancia son a cargo del recurrente perdedor (art. 68, CPCyC).



Regulo los honorarios profesionales por la labor ante la Alzada de los letrados José Luis Bermúdez, Sergio D. Bermúdez y Angel Adrián Qurinali en el 30% de la suma que se regule a cada uno de ellos, por igual concepto y por su actuación en la primera instancia (art. 15, ley 1594).

El juez José NOACCO dijo:

Adhiero al voto que antecede, expidiéndome en igual sentido.

Por ello, esta **Sala II**

RESUELVE:

I.- **Confirmar** la sentencia dictada el día 22 de agosto del día 2023 (hojas 129/134)

II.- Imponer las costas de segunda instancia a cargo de la parte actora (Art. 68, CPCyC).

III.- Regular los honorarios profesionales en el modo indicado en los Considerandos.

IV.- Regístrese, notifíquese electrónicamente y, en su oportunidad, vuelvan los autos a origen.

Dra. PATRICIA CLERICI Jueza

Dr. JOSÉ NOACCO Juez

Dra. VALERIA JEZIOR Secretaria