



**PODER JUDICIAL
DE NEUQUÉN**

ACUERDO: En la Ciudad de Cutral Co, Departamento Confluencia de la Provincia del Neuquén, a los veinticuatro (24) días del mes de julio del año dos mil dieciocho, la Sala 2 de la Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Familia, con competencia en las II, III, IV y V Circunscripciones Judiciales, integrada con los señores Vocales, doctores Alejandra Barroso y Dardo Walter Troncoso, con la intervención de la Secretaria de Cámara subrogante Dra. Emperatriz Vasquez, dicta sentencia en estos autos caratulados: **"ZARATE RENE ANTONIO C/ FUENTEALBA FRANCISCO S/ DESPIDO"** (Expte.Nº 72.591, año 2.016), del Registro del Juzgado de Primera Instancia Nº 2, Civil, Comercial, Especial de Procesos Ejecutivos, Laboral y de Minería de la II Circunscripción Judicial con asiento en la ciudad de Cutral Co, en trámite ante la Oficina de Atención al Público y Gestión de Cutral Co dependiente de esta Cámara.

De acuerdo al orden de votos sorteado, la **Dra. Alejandra Barroso**, dijo:

I.- A fs. 212/221 y 223/224 luce la sentencia definitiva de primera instancia de fecha 26 de febrero del 2018 mediante la cual se hace lugar a la demanda interpuesta por el actor Sr. Rene Antonio Zarate contra el demandado Sr. Francisco Fuentealba, condenando a este al pago de la suma allí consignada, en concepto de indemnizaciones por despido y multa art. 2 de la ley 25.323, con más los intereses devengados.

Impone costas y difiere la regulación de honorarios.

Este pronunciamiento es recurrido por la parte demandada quien expresa agravios a fs. 231/236, los cuales no merecen respuesta alguna de la contraria.

II.- Agravios de la parte demandada:

El recurrente argumenta que la jueza de grado incurre en contradicción al admitir que se han acreditado la



existencia de los insultos que provocaron la ruptura del vínculo, haciendo sin embargo lugar a la demanda porque considera que debió imponerse una sanción menor dada la antigüedad del trabajador y la falta de antecedentes disciplinarios.

Transcribe parcialmente las declaraciones testimoniales rendidas en autos, realizando su valoración y considerando que de las mismas surge demostrado que el actor insultó y amenazó al demandado frente a clientes en el local comercial.

Se agravia en cuanto la a quo considera que no se ha comprobado el hecho de las amenazas cuando dos testigos dan cuenta clara de ello, ya que de modo coincidente manifestaron que el actor le dijo al demandado "te voy a cagar a trompadas".

Destaca que los testimonios dan cuenta también que el empleador en todo momento trató de calmar al dependiente y que los declarantes se refieren a la violencia proferida por el mismo, inclusive la delegada de personal.

Expresa el recurrente que tampoco se ha considerado debidamente que el hecho aconteció frente a empleados y clientes, lo que desprestigia al titular de la explotación y al propio comercio.

Afirma en relación a la proporcionalidad que un empleado antiguo como el reclamante tiene mayor obligación que un joven ingresante de respetar a sus superiores jerárquicos, siendo imposible continuar la relación laboral tras tal episodio que hubiera llegado a mayores sino fuera por la actitud racional de su mandante.

Manifiesta que los hechos no han sido debidamente ponderados por la a quo quien erróneamente considera que gritarle al empleador viejo pelotudo, hijo de puta, forro de mierda, te voy a cagar a trompadas, siguiéndolo incluso para continuar con su amenazante actitud, puede ser sancionado con



una suspensión ya que no sería obstáculo luego de unos días reencontrarse y recomponer la armonía que debe regir el vínculo laboral.

Agrega que esto no era posible, luego de semejantes agravios no existía posibilidad alguna de retomar la relación.

Expresa que se ha desestimado la declaración de Luciano Fuentealba en forma improcedente dado que no ha sido impugnado por la contraria, y, sin perjuicio de estar comprendido en las generales de la ley, esta debió apreciarse en ese contexto, citando a su favor un precedente de la sentenciante que considera aplicable.

Señala que tras lo sucedido el demandado debió enfrentar a los demás empleados, recomponer la relación no era posible, cualquiera podría insultar al empleador, ya que sólo se le impondría una suspensión, no considerándose el daño moral provocado en la persona del demandado.

Indica que se puso en tela de juicio la sexualidad y la capacidad empresaria del demandado frente a su hijo, empleados y clientes, siendo que el demandado tiene ganado un prestigio en la localidad.

Agrega que fueron agresiones verbales cargadas de mala fe e intención de dañar, transgrediendo los principios del art. 19 de la CN y de los arts. 62 y 63 de la LCT, siendo el despido la consecuencia justa a su mala conducta.

Realiza otras consideraciones a las que me remito en honor a la brevedad, cita jurisprudencia que hace a su derecho y solicita se revoque el fallo recurrido, rechazando la demanda en todas sus partes con costas.

III.- En forma preliminar destaco que considero que la queja traída cumple con la exigencia legal del art. 265 del C.P.C.C., procediendo a su consideración.

He realizado la ponderación con un criterio favorable a la apertura del recurso, en miras de armonizar adecuadamente las prescripciones legales, la garantía de la



defensa en juicio y el derecho al doble conforme (art. 8 ap. 2 inc. h) del Pacto de San José de Costa Rica), en el marco del principio de congruencia.

También, puntualizo que procederé a analizar la totalidad de los agravios vertidos sin seguir al apelante en todas y cada una de las argumentaciones y razonamientos que expone sino sólo tomando en consideración aquellos que resulten dirimentes o decisivos en orden a las cuestiones que se plantean.

IV.- Análisis de los agravios:

1.- La sentenciante tras delimitar los hechos reconocidos y la controversia de autos, consigna algunas definiciones de derecho laboral en general acerca de la extinción del vínculo y de la injuria.

Seguidamente transcribe la misiva del distracto, adelantando que no se han acreditado las amenazas mencionadas, siendo desproporcionado el despido directo ante la antigüedad del trabajador, la falta de antecedentes disciplinarios y el principio de conservación contractual.

Fundamenta su decisión principalmente en la declaración testimonial de Azdo, excluyendo la del hijo del perseguido conforme lo dispuesto por el art. 427 del CPCC.

Admite la actitud reprochable del actor considerando que tal conducta debió ser sancionada más no con la medida extrema, no existiendo proporcionalidad entre la falta y la sanción, teniendo por acreditados exclusivamente los insultos no así las amenazas.

2.- De las constancias de autos surge que el actor se desempeñaba como vendedor del corralón de propiedad del demandado, con 16 años de antigüedad; el mismo es despedido en forma directa a través de la CD de fecha 29 de febrero de 2016, en los siguientes términos: "Cumpro en dirigirme a Ud. con motivo del episodio ocurrido el día 26 de febrero ppdo. entre las 10:30 y las 11:00 hs. en el salón comercial de la



calle San Luis 73. Por razones vinculadas a su trabajo, se dirigió al suscripto, titular de la firma comercial en la que Ud. cumple servicios y comenzó a proferir insultos y amenazas en mi contra. El nivel de los insultos, los gritos y la actitud agresiva con el agravante que fueron efectuados frente a clientes y otros empleados, resultan de una gravedad suficiente como para impedir la continuidad de la relación. Por lo expuesto, queda despedido por su exclusiva culpa. A disposición la liquidación final y certificados del art. 80 de la LCT dentro de los plazos que respectivamente prevé la ley." (fs. 3).

La comunicación es rechazada por el actor, quien niega haber insultado al demandado (fs. 2). En el escrito de demanda admite haber cometido un "exabrupto" (fs. 11).

La prueba testimonial rendida en autos consiste en la declaración de Adzo Silvana Mabel (fs. 189/190), delegada de personal, quien refiere sobre los hechos en los siguientes términos: "ENTONCES RENÉ LE DICE POR QUÉ HABÍA ENVIADO A LOS CLIENTES SI ÉL NO PODÍA DAR LA SOLUCIÓN PORQUE NO TENÍA NI EL DINERO NI EL PORTÓN ENTONCES, RENÉ LE DICE A FUENTEALBA, USTED ESTÁ ACOSTUMBRADO A HACER ESTO, A HACER RESPONSABLE A LOS VENDEDORES, NO SE CÓMO EXPLICARLO... ENTONCES AHÍ FUENTEALBA, ES COMO QUE REACCIONA Y COMO QUE LO TRATABA DE CALMAR, PORQUE ESTABA ENOJADO RENE... ENTONCES AHÍ RENÉ LE DICE, USTED ES UN VIEJO PELOTUDO... Y BUENO PANCHO LO SACA PARA AFUERA, LE DICE SALGA RENÉ AFUERA Y SALEN PARA AFUERA... YO HASTA AHÍ VI...", manifiesta que no escuchó amenazas y que sólo estaban los empleados dentro del local comercial y el hijo del demandado.

Por su parte, el testigo Ibáñez Javier Eduardo (fs. 191/192), cliente del Corralón El Caqui, recuerda el incidente, que había dos o tres clientes más, aparte de los empleados, afirma que un empleado insultaba al dueño y precisa el tenor de la discusión: "A LA CUARTA: PARA QUE DIGA EL TESTIGO SI PUEDE PRECISAR LOS TERMINOS QUE HA CARACTERIZADO



COMO INSULTOS. CONTESTO: Eso sí lo recuerdo. Cuando salieron hacia el patio de afuera, lo trataba de "forro", supuestamente el empleado lo trataba así. Le decía "te hacés el empresario", "te voy a cagar a trompadas". Y Fuentealba lo esquivaba".

Hidalgo Enrique Pablo (fs. 198), cliente del establecimiento comercial, afirma que un día llegó el actor al corralón insultando al demandado, especifica: "A LA SEGUNDA: Un día llegó el actor, que trabajaba en el otro corralón, y llegó insultando al demandado. Yo escuché algunas cosas. Recuerdo que Fuentealba le pidió que lo trate con respeto, y Zárate le dijo, "que te la das de empresario", "sos un forro", eso lo escuché. Y Fuentealba como que no quería estar ahí, y se fue para afuera donde entregan materiales. Y el actor iba atrás de él, seguía insultándolo. También le dijo pelotudo, hijo de puta, forro de mierda, y también que lo iba a cagar a trompadas. Yo lo escuché porque lo dijo fuerte", menciona que había más gente afuera, donde entregan los materiales, donde estaba el testigo justamente esperando una entrega.

3.- El marco legal esencial lo aporta el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo que prevé expresamente: "JUSTA CAUSA. 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 injurias 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".

El despido o la situación de despido pueden originarse en justa causa, que se configura en caso de inobservancia por cualquiera de las partes de las obligaciones resultantes del contrato de trabajo en términos que configuren



injurias de tal gravedad que no consientan la prosecución de la relación.

Tiene que haber un comportamiento contractualmente ilícito, objetivamente grave, capaz de hacer que no resulte equitativamente exigible a la parte afectada, la subsistencia del vínculo.

La valoración de la importancia y de la aptitud de la injuria para disolver el vínculo debe ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en cuenta las modalidades de la relación y las circunstancias personales que se dan en cada caso.

A los fines que el despido sanción, tenga efectos extintivos de la obligación de indemnizar, es necesario que se cumplan los recaudos consistentes en la proporcionalidad entre la falta y la sanción y la contemporaneidad entre la denuncia del contrato y la transgresión incurrida.

Para que se configure la injuria grave en la relación laboral justificativa de la rescisión del contrato de trabajo, basta la realización de un solo hecho de entidad suficiente, de manera que la exigencia de la reiteración de los actos perjudiciales para el empleador no se compadece con la razonable interpretación de la ley (CSJN, 24/8/76, DT 37-23).

La antigüedad es un elemento que se pondera para determinar la existencia de la justa causa del despido. En algunos supuestos crea exigencias para el empleador y en otros compromete en mayor medida la responsabilidad del empleado. Pero nunca basta una larga antigüedad para borrar los efectos de una injuria gravísima (conf. Juan Carlos Fernandez Madrid; Tratado práctico de derecho del trabajo, Ed. La Ley, T.II, pág. 1843).

Las agresiones, en principio, configuran injuria de tal gravedad que no admiten la prosecución del contrato de trabajo para el trabajador que ha iniciado los incidentes, en



el lugar de trabajo. También, es importante determinar la repercusión y consecuencias del incidente en las relaciones laborales, porque, por ejemplo, si tomó estado público, la injuria resulta agravada.

El empleo de palabras soeces y el insulto a compañeros, y con mayor motivo a superiores, puede configurar justa causa de despido cuando, de acuerdo con las circunstancias de lugar y de personas, resulta seriamente perturbada la vida en la comunidad laboral (conf. Julio Armando Grisolia; Derecho del trabajo y de la seguridad social, Ed. Abeledo Perrot, T. II, pág. 1018).

4.- Teniendo en cuenta los términos de los agravios vertidos frente al decisorio en crisis, y analizada que fuera detenidamente la prueba rendida en autos, especialmente, la prueba testimonial, considero que cabe dar razón al recurrente, en cuanto se ha probado en forma contundente el hecho denunciado como justificante de la resolución contractual, insultos y amenazas proferidas al empleador, con agresividad y frente a terceros, lo que constituye suficiente injuria laboral en los términos del art. 242 de la LCT.

El actor reconoce un exabrupto, negando lo que ha quedado probado en forma clara, que dirigió reiterados insultos y amenazó a su empleador frente a otros empleados y clientes del comercio; ello surge de los propios dichos de los testigos según se ilustra supra.

La propia testigo ofrecida por el actor da cuenta de que este insultó al demandado frente a otros trabajadores dentro del local comercial, que el incidente tenía origen laboral, que aquel estaba enojado y éste trataba de calmarlo, pidiéndole que salga afuera.

Los dos testigos del demandado aseguran que el empleado que trabajaba en el otro corralón, vino al establecimiento por una cuestión laboral y no sólo insultó al empleador sino que lo amenazó con golpearlo, estando presentes



otros empleados y clientes, a pesar de que este le pedía que bajara el tono y lo tratara con respeto.

Narran que lo siguió desde el local hasta afuera donde se entregan los materiales del corralón, que dentro del local no había mucha gente pero sí afuera; precisan que le dijo "te voy a cagar a trompadas", y el demandado lo esquivaba y trataba de evitar la pelea.

Como se puede observar, los testigos son contestes en que el actor agredió verbalmente al demandado, con motivo del trabajo, diferenciándose solamente en lo que vieron dentro y fuera del local, dado que aquel siguió a éste de un lugar a otro, insultando y amenazando en forma directa y persistente.

En estos términos, dable es señalar que la magistrada se abstrae de ciertas declaraciones, realizando ponderaciones generales con extensas citas jurisprudenciales, pero omite analizar los hechos concretamente comprobados en el contexto particular según la manda legal transcripta.

Más precisamente a fs. 217, afirma en forma inexacta que los testigos de la parte demandada solo dan cuenta de insultos.

En pos de valorar la gravedad del evento, cabe tener presente la violencia con que se comportó el actor y la conducta pacificadora que tuvo el demandado, quien pareciera que inclusive debió evitar el contacto físico.

Asimismo, adquiere mayor trascendencia esta agresión verbal ante la presencia no sólo de compañeros de trabajo sino de clientes del comercio, y para mayor ofensa personal en presencia del propio hijo del demandado.

Esta conducta violenta ejecutada por el actor, que ha sido suficientemente descripta por los deponentes, constituye una injuria laboral, que de ninguna manera puede ser tolerada y mucho menos recompensada. No se comprende cómo ante la violencia de las ofensas y amenazas manifestadas se puede afirmar que una sanción menor era suficiente, tornándose



totalmente inequitativo obligar al empleador a continuar la relación laboral.

La proporcionalidad de la medida sancionatoria impuesta se justifica sobradamente, no siendo óbice la antigüedad o la falta de sanciones anteriores ante la dimensión de los hechos acreditados. Tal maltrato es de un tenor y trascendencia imposible de conciliar con la continuidad del contrato de trabajo, constituyendo justa causa para el despido en los términos del art. 242 de la LCT.

Destaco que ya he tenido la oportunidad de expedirme recientemente en similar sentido, por mayoría, en un caso del mismo juzgado in re "VOLONTE MARCELO GUSTAVO c/ TEC PRECINC SRL s/ DESPIDO Y COBRO DE HABERES" (Expte. 73805, año 2016), sentencia de la OAPyG de Cutral Co, Sala II.

La jurisprudencia ha dicho con el mismo criterio que: "Los insultos y amenazas revisten suficiente entidad injuriosa, razón por la cual es justificado el despido dispuesto por la demandada (cfme. arts. 62, 63 y 242 LCT) -en el caso, se probó por testimonios que la actora, quien desempeñaba tareas de limpieza, insultó y gritó a la demandada con palabras soeces y agresivas". (CNAT, sala V, 18.10.2006, Betello Irma Raquel v. Peralta Urquiza Raquel Cristina, ob. cit. Grisolia, t. II, pág. 1019).

"El hecho de insultar groseramente a un superior en alta voz y frente a otros dependientes y clientes del lugar, más aún cuando no fue demostrada la existencia de una provocación por parte del encargado, constituye injuria que justifica el despido." (CNAT, sala X, 18.10.2006, Carrizo Luis S. c. Mamado SRL, Mariano H. Mark, Ley de contrato de trabajo, anotada con jurisprudencia, Ed. Hammurabi, p. 686).

"Los insultos personales de grueso calibre proferidos hacia el empleador y en presencia de terceros, configuran una injuria suficientemente grave que no consiente



la prosecución de la relación laboral." (CNAT, sala II, 15.2.11, Bernahut Gabriel c. Atena Maria, ídem. Mark, p. 687).

"Los insultos y agresiones verbales por el trabajador en presencia del personal de la empresa tornan insostenible la subsistencia de la relación laboral puesto que constituyen un serio deterioro y alteración de la disciplina y el orden que deben primar en las relaciones entre patrón y obrero a fin de preservar la armonía y el decoro necesario para la consecución de los fines que otorgan razón de ser a la relación laboral." (Autos: Sosa, Edgardo Víctor C/ Barros y Vizcaya S.R.L. S/Ordinario - Fallo N°: 94190626 - Ubicación: S072-300 - Expediente N°: 24646 - Tipo de fallo: Sentencia - Mag.: SANCHEZ-ALVAREZ-URSOMARSO - Segunda Cámara Laboral - Provincia de Mendoza - Circ.: 1 - Fecha: 08/04/1994- LDT).

"Los probados insultos al empleador, son suficiente justificativo de un despido causado. La disciplina interna, la consecuente armonía en el trabajo, el mal ejemplo que significa la aceptación de estos hechos, son valores esenciales que deben respetarse en un vínculo laboral y la rotura de los mismos admite ser sancionada con un despido justificado." (Obs. Del Sumario: P.S. 1995- IV- 758/761, Sala ICc0001 Nq, Ca 470 Rsd-758-95 S, Fecha: 17/10/1995, Juez: Savariano (sd), Caratula: Ocampo Osvaldo C/ Gonzalez Victor Antonio y Otro S/ Cobro De Haberes, Mag. Votantes: Savariano - Vergara Del Carril, Cc0001 Nq, Ca 321 Rsd-381-99 S, Fecha: 20/05/1999, Juez: Garca (sd), Caratula: Segovia Marcelo Esteban C/ Piovacari Juan Carlos S/ Despido, Publicaciones: P.S. 1999-II- 381/383, Sala I, Mag. Votantes: Silva Zambrano-García- Cámara de Apelaciones Neuquén- LDT).

"Más allá de que los distintos ambientes de trabajo puedan ser –según el caso– más o menos exigentes, más o menos cordiales, más o menos formales, existen ciertos límites mínimos que no pueden traspasarse en ningún caso, entre los cuales está el del respeto que debe existir en el trato –tanto



del empleador hacia el empleado como viceversa, y por cierto entre los empleados entre sí, jerárquicos o no, en tanto se trata de personas que comparten día a día la comunidad laboral- pues es esencial en cualquier organización (grande o pequeña), y las desinteligencias que lógicamente pueden suscitarse con motivo del trabajo deben ser encaradas por los interesados dentro de dichas limitaciones. Las agresiones verbales del tipo y tenor de las aquí comprobadas -reitero, más allá de quien las profiera- deben quedar descartadas y quien las inflige torna por su culpa insostenible la prosecución del contrato de trabajo. En este caso, en el contexto de desmesura en que se produjo, el insulto se presenta como un incumplimiento grave a los deberes de lealtad y fidelidad, en tanto se muestra como una conducta incompatible con la cordialidad y respeto que debe reinar en el ámbito laboral no presentándose desproporcionada o irrazonable la sanción de despido aplicada al actor." (del voto de la Dra. Pamphile, en mayoría) ("CRESPO PUEBLAS ALFREDO ADRIAN C/ FAF ASOCIADOS S.R.L. S/ DESPIDO DIRECTO POR OTRAS CAUSALES" (EXP. N° 356991/7), Cámara de Apelaciones Neuquén, sala I, sen. 20 de marzo de 2014, jusneuquen.gov.ar).

V.- Por todo lo expuesto, he de proponer al Acuerdo se haga lugar al recurso de apelación interpuesto por la parte demandada y se revoque la sentencia apelada en lo que ha sido motivo de agravios, rechazando la demanda impetrada en todas sus partes en tanto el actor ha reclamado exclusivamente rubros indemnizatorios.

Las costas de ambas instancias he de imponerlas al actor en su condición de vencido (arts. 17 y 54 de la ley 921 y art. 68 del CPCC).

La regulación de honorarios de esta instancia ha de diferirse para el momento procesal oportuno.

Mi voto.

El **Dr. Dardo Walter Troncoso** a su turno dijo:



**PODER JUDICIAL
DE NEUQUÉN**

Por compartir la solución y los fundamentos otorgados por la vocal que me precede en orden de votación adhiero a dicho voto.-

Así voto.

Por lo expuesto, constancias de autos, de conformidad con la doctrina y jurisprudencia citadas, y la legislación aplicable, esta Sala 2 de la Cámara Provincial de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral, de Minería y Familia, con competencia en las II, III, IV y V Circunscripciones Judiciales;

RESUELVE:

I.- Hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia de fecha 26 de Febrero de 2018 obrante a fs. 212/229 y aclaratoria de fs. 223/224 y en consecuencia revocar la misma en lo que ha sido motivos de agravios para dicha parte, rechazando la demanda en todas sus partes.

II.- Imponer la costas de ambas instancias a la parte actora en su carácter de perdidosa (arts. 17 y 54 ley 921 y art. 68 del CPCC).

III.- Diferir la regulación de honorarios profesionales para el momento en que se encuentre establecida la base regulatoria y determinados emolumentos de la instancia de origen, (art. 15 de la LA).

IV.- PROTOCOLÍCESE DIGITALMENTE (TSJ AC. 5416, PTO. 18).- NOTIFÍQUESE ELECTRÓNICAMENTE y, oportunamente, remítanse los autos al Juzgado de origen.

Dra. Alejandra Barroso
Jueza de Cámara

Dr. Dardo Walter Troncoso
Juez de Cámara

Dra. Emperatriz Vásquez
Secretaría de Cámara subrogante

Se deja constancia que el presente Acuerdo ha sido firmado digitalmente por los Dres. Alejandra Barroso, Dardo Walter



**PODER JUDICIAL
DE NEUQUÉN**

Troncoso, y la suscripta, conforme se desprende de autos y del sistema informático Dextra. Asimismo se protocolizó conforme lo ordenado. CONSTE.

Dra. Emperatriz Vásquez
Secretaria de Cámara subrogante