

## DESPIDO POR REYERTA FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO

### NOTA AL FALLO

Carlos POSE

"El hombre es un ser entre cuyas disposiciones instintivas debe también incluirse una buena porción de agresividad. Por consiguiente, el prójimo no representa para él sólo un posible colaborador y objeto sexual, sino también un motivo de tentación, para satisfacer en él su agresividad, para explotar su capacidad de trabajo sin retribuirlo o para apoderarse de sus bienes, para humillarlo, para ocasionarle sufrimientos, martirizarlo y matarlo" (cfr. Freud: "El malestar de la cultura").

Las reflexiones efectuadas por el fundador del psicoanálisis, se compartan o no, parecen revelar que el conflicto y la agresión son fenómenos consustanciales con el ser humano, y no es extraño que tales conflictos estallen en el ámbito de la empresa, generando sanciones y/o el despido de los operarios involucrados, fenómeno que siempre ha preocupado a los doctrinarios y ha motivado más de alguna aguda reflexión en un tema que es de por sí álgido y que, reiteradamente da pie a controversias judiciales.

Fernández Madrid(1), por ejemplo, señala que "las riñas y agresiones a compañeros de trabajo configuran, en principio, justa causa de despido para el trabajador que haya iniciado el incidente" , e igual aseveración efectúa Cabanellas(2) al especificar que la sanción del despido impuesta al trabajador es justificada cuando median por parte de éste actos de agresión, sean los mismos de palabra o de obra, contra sus superiores, cualquiera sea la jerarquía de ellos, ya que tal situación provoca un relajamiento de la más elemental disciplina que debe haber en la empresa.

No obstante, la doctrina y la jurisprudencia coinciden, también, en señalar que, en el ámbito laboral, no cabe identificar la riña con la injuria, salvo que se demuestre que el operario despedido fue el agresor o que, en su caso, siendo agredido se excedió en el ejercicio de su legítima defensa (cfr. crit. Rodríguez Saiach: "Acoso sexual, hurtos y otras causas de despido" - pág. 155; Álvarez Chávez: "Regímenes indemnizatorios del despido" - pág. 128; Pose: "Apuntes sobre la riña como causal de despido" - ERREPAR - DLE - T. I - pág. 156; Ramírez Bosco: "Manual del despido" - pág. 97; CNTrab. - Sala I - sent. del 4/7/1990, "Andrada c/Ertec SA" - LL - 3/10/1990 - Nº 88892; Sala IV - sent. 68623, del 5/4/1993, "Fino c/Corfam SA"; Sala VI - sent. del 1/12/1986, "Castillo c/Neumáticos Gutiérrez", DJud. - 1987 - T. II - pág. 557; Sala VIII - sent. del 10/10/1983, "Balverdi c/Scholnik SA" - DT - T. 1984-A - pág. 184) y ello es explicable si se tiene presente que cualquiera puede ser víctima de una agresión injustificada y que la empresa, a pesar de ser un ámbito de trabajo, es también un lugar donde el obrero vive, respira, bromea con sus compañeros y realiza todos los actos esperables de una comunidad productiva, lo que no excluye la posibilidad de controversia o conflicto entre sus integrantes, entre cuyas disposiciones instintivas figura, lógicamente y tal como dice Freud, una buena porción de agresividad.

El caso bajo análisis ("Viñales, Orlando Antonio c/Transporte Automotor Nuevo Horizonte SA" - SC Bs. As. - sent. del 4/7/1996) revitaliza esta controversia bajo ciertos aspectos singulares, pues si bien el trabajador despedido resultó ser el agresor de un superior jerárquico, el Supremo Tribunal de la Provincia de Buenos Aires descalificó la decisión rupturista tras advertir que la reyerta había ocurrido fuera del ámbito de la empresa y por cuestiones personales ajenas a la relación de empleo, ya que la referida riña no resultaba susceptible de ser encuadrada como injuria laboral en los términos establecidos por el artículo 242 de la ley de contrato de trabajo. El tema es delicado pues si bien, en principio, la circunstancia de que la reyerta se produzca fuera del lugar de trabajo elimina sustancialmente la gravedad del acto, éste podría -no obstante- ser tipificado como injurioso, si la pelea fuera buscada por el trabajador como medio para resarcirse de algún hipotético abuso cometido por el superior jerárquico, lo que denotaría la existencia de una fuerte constante de conflicto.

Precisamente, Cabanellas<sup>(3)</sup> apunta que interesa proteger al empleador frente a posibles agresiones y que, en casos análogos, puede existir la imposibilidad de mantener una relación laboral normal una vez producido el incidente. Por ello la Justicia Laboral no vaciló en calificar como legítimo el despido impuesto a un operario que habría insultado y amenazado a su superior jerárquico (en virtud de cuyo pedido se le había aplicado una sanción) en las inmediaciones de la entrada del establecimiento y en presencia del personal que ingresaba a laborar (crit. "González c/Molba SA" - CNTrab. - Sala VII - 23/10/1992).

Pero, por supuesto, al no haber prueba de que la riña hubiese estado motivada por alguna razón de trabajo, la conclusión a que llega el pronunciamiento es la correcta, ya que, fuera del ámbito empresario, el trabajador es dueño de sus propios actos privados, los que estarían marginados de todo control patronal salvo, reiteramos, cuando haya existido intencionalidad del sujeto para que tal acto repercuta en la vida empresaria.

### 33 DESPIDO. RIÑA. AMENAZA EFECTUADA CON UN CUCHILLO. LA HERRAMIENTA DE TRABAJO COMO ARMA. PRUEBA TESTIMONIAL DE LAS VICTIMAS DE LA AGRESION

VERZA, BERNARDINO c/MOLINOS RIO DE LA PLATA SA - CNTRAB. - SALA VIII - 10/3/1998

Resulta legítimo el despido impuesto al trabajador que amenazó con un cuchillo a sus superiores por cuanto tal accionar configura una injuria laboral y revela la existencia de una personalidad violenta, portadora de riesgos para la seguridad de las personas que conviven en el lugar de trabajo, lo que excusa a la empleadora de la observancia de sus obligaciones laborales.

Si una herramienta de trabajo como un cuchillo es apta para lesionar y es utilizada para amenazar se convierte jurídicamente en un arma.

Resultan válidas las declaraciones testimoniales prestadas por las víctimas de un acto de agresión a fin de acreditar su existencia si los declarantes fueron las únicas personas presentes en el lugar, coinciden en lo esencial de su relato y no se advierte de sus declaraciones encono contra el alegado agresor, ni que sus dichos trasuntan una especial tendencia a dramatizar los acontecimientos con el propósito de perjudicarlo. Tales testimonios deben ser evaluados a la luz de las reglas de la sana crítica.

### SENTENCIA

Buenos Aires, marzo 10 de 1998.

El doctor Morando dijo:

I. La sentencia de Primera Instancia consideró no probados los hechos invocados por la parte demandada como justa causa de denuncia del contrato de trabajo y, en consecuencia, viabilizó las pretensiones indemnizatorias del actor. Contra esta decisión viene en apelación la demandada. La perito contadora lo hace por considerar exiguos los honorarios que le fueron asignados.

II. Se reprochó al pretensor insultos y amenazas contra la integridad física proferidos a los supervisores Pariente y Romano en oportunidad de notificársele por nota una sanción de suspensión por jugar a los naipes en horario y lugar de trabajo, sumado a los graves daños provocados al mobiliario del establecimiento (sillón y vidrio)... (telegrama de fs. 6).

El actor no se expidió en la demanda respecto de los incidentes enunciados. Calificó como arbitrario el despido, sin reconocer ni desconocer expresamente la ocurrencia y autoría de los hechos relatados. Pariente, a fojas 83 vuelta, y Romano, a fojas 88, relataron en forma similar el episodio desencadenante del despido, tal como había hecho el primero de ellos al formular denuncia penal (fs. 1 de la causa agregada). Previamente, el supervisor directo del demandante, González, había declarado, a fojas 79 vuelta y 80, que fue él quien encontró a aquél, con otros operarios, jugando a los naipes, infracción que les recriminó e informó por nota. Pariente y Romano fueron los encargados de notificarle la sanción que se le aplicó y sólo por comentarios se enteró el testigo de los acontecimientos ulteriores. Los protagonistas, a su turno, dijeron que Verza reaccionó violentamente, hizo pedazos la nota de comunicación de la suspensión con un cuchillo que utilizaba en sus tareas, que acto seguido enarboló para amenazarlos.

La Sentenciante de Grado consideró insuficientes estos testimonios por provenir de las mismas personas que habrían sido víctimas de la agresión, porque no hubo actuaciones escritas, porque el cuchillo era una herramienta de trabajo, porque no se acreditaron daños a un sillón y el vidrio se rompió en circunstancias que podrían configurar un accidente de trabajo.

Observo al respecto que cuando una herramienta de trabajo que, como el cuchillo de marras, es apta para lesionar, es utilizada para amenazar, se convierte, jurídicamente, en arma, y que, con la lógica reserva - dictada por las reglas de la sana crítica- de apreciarlos rigurosamente, los testimonios de los agredidos son idóneos como prueba de la agresión, si, como en el caso, provienen de las únicas personas presentes en el lugar, coinciden en lo esencial y no se advierte en los declarantes encono contra el alegado agresor, ni los dichos trasuntan una especial tendencia a dramatizar los acontecimientos con el propósito de perjudicarlo. El testimonio de González merece las mismas consideraciones y proporciona el antecedente inmediato de la situación relatada por aquéllos. En los términos del artículo 386 del Código Procesal, encuentro suficiente la prueba rendida para tener por acreditado lo sustantivo del reproche. Dado que la referencia a los daños fue expresamente enunciada como agravante (sumado a ...) y que la amenaza con arma a una persona constituye un acto que, por sí mismo, inviste una gravedad suma, justificativa del despido (art. 242, LCT), en cuanto revela una personalidad violenta, portadora de riesgos para la seguridad de las personas que conviven en el lugar de trabajo, estimo procedente la denuncia del contrato, ya que no le era exigible, en esas condiciones, a la empleadora, perseverar en su observancia.

III. Por las razones expuestas, propongo se deje sin efecto la sentencia apelada en la medida de los agravios tratados; se fije el capital nominal de condena, en \$ 208,64, en concepto de diferencia en la liquidación de la compensación por vacaciones no gozadas; se fije la tasa de interés en el 12% anual; se dejen sin efecto los pronunciamientos sobre costas y honorarios; se impongan al actor las costas del proceso.

El doctor Billoch dijo:

Que adhiere por análogos fundamentos al voto precedente.

Por ello el tribunal RESUELVE: 1. Dejar sin efecto la sentencia apelada con el alcance indicado; fijar el capital nominal de condena en \$ 208,64 y la tasa de interés, en el 12% anual. 2. Imponer al actor las costas del proceso.

Juan C. E. Morando - Horacio V. Billoch

DESPIDO POR RIÑA ACREDITADO POR LAS VICTIMAS DE LA AGRESION

## NOTA AL FALLO

Carlos POSE

El fallo que nos ocupa (CNTrab. - Sala VIII - sent. del 10/3/1998, "Verza, Bernardino c/Molinos Río de la Plata SA") vuelve a poner sobre el tapete la discutida cuestión de la confiabilidad de la prueba testimonial como elemento de convicción cuando, como sucede en el caso, los declarantes están envueltos emocionalmente en el episodio que se estima injurioso y que da pie a la ruptura de la relación de trabajo en los términos del artículo 242 de la ley de contrato de trabajo.

Corresponde destacar, al respecto, que el testimonio constituye uno de los medios clásicos de prueba cuya efectividad es puesta en jaque por inseguro, sin perjuicio de que la totalidad de los juristas admitan la imperiosa necesidad de recurrir a tal medio probatorio cuando: a) no se dispone de medios probatorios diferentes; b) deben analizarse hechos jurídicos o sucesos naturales transitorios y pretéritos que no pudieron documentarse; c) se ha perdido o destruido el instrumento que documentaba el acto y d) resulte la declaración de testigos el único medio posible para desvirtuar actos jurídicos falsamente documentados. (1)

Así, Falcón (2) señala que si bien, desde el punto de vista estático, la prueba testimonial es la de menor rango, en la dinámica probatoria sucede todo lo contrario sin perjuicio de que, en razón de su falibilidad, corresponda adoptar precauciones especiales al momento de su valoración de conformidad con las reglas de la sana crítica.

Ahora bien, en el proceso laboral, suele crecer la importancia de la prueba testimonial como elemento de convicción dado que, en muchas ocasiones, se discute la existencia de hechos súbitos y de difícil documentación, tal como sucede en los siniestros del trabajo, incidentes por riña y percances sufridos en el ámbito de la empresa, que sólo pueden ser reconstruidos mediante el auxilio de la prueba testifical, lo que -por lo general- obliga a que quienes declaren en autos tengan cierta vinculación con los litigantes por integrar su misma comunidad de trabajo.

Ello sucede, en especial, en los despidos motivados por riña (agresión física y/o verbal) entre los dependientes, lo que ha dado pie a una nutrida serie de decisiones pretorianas sobre la materia, siendo la tesis imperante que:

a) La riña en el lugar de trabajo autoriza el despido de quien fue el agresor, más no del agredido, salvo que éste se exceda en el ejercicio legítimo de su derecho de defensa (crit. CNTrab. - Sala I - sent. del 4/7/1990, "Andrada c/Ertec SA"; Sala III - sent. del 23/3/1977, "Gutiérrez, Ubaldo c/Pirelli SA"; Sala VI - sent. del 1/12/1986, "Castillo c/Neumáticos Gutiérrez SCA" - DJ - 1987 - T. II - pág. 557).

b) La existencia de una jerarquía formal entre los dependientes no autoriza al subordinado colocado en un nivel superior -jefe, subjefe, capataz, encargado, etc.- a agredir a un compañero colocado en un nivel inferior, pero obliga a este último a acatar órdenes sin que, en principio, pueda discutirlos.

c) Si bien la riña no constituye, objetivamente, una injuria laboral, es siempre una falta grave que debe ser justipreciada como tal para mantener el buen orden y la disciplina laboral. (3)

Así, Fernández Madrid(4) sostiene que las riñas y las agresiones a compañeros de trabajo configuran, en principio, justa causa de despido para el trabajador que haya iniciado el incidente, siendo necesario que el hecho haya ocurrido en el lugar de trabajo o en momentos en que el trabajador se encontraba sujeto al orden jerárquico y disciplinario del empresario.

Por el contrario y bajo esta tesis, quedan marginados los hechos de igual índole que ocurran fuera del lugar de trabajo, los que deben considerarse inherentes a la esfera privada del individuo y, por lo común, indiferentes al empleador. Así, se ha dicho, que la circunstancia de que el subordinado haya insultado a raíz de una situación conflictiva a compañeras de trabajo, no constituye injuria si el hecho ocurrió en el comedor durante el almuerzo, si la agresión verbal no fue dirigida a nadie en particular y no era conducta habitual del dependiente cometer exabruptos (CNTrab. - Sala IV - sent. del 15/3/1988, "Quintanilla Lagos c/Comercio Internacional SA" - DT - T. 1988-B - pág. 1.279).

Es obvio, dentro de este contexto, que un acto de agresión puede ser potenciado como causa de injuria cuando existe un evidente abuso físico -ejemplo: acto de agresión física de un trabajador contra una dependiente-(5) y/o cuando el agresor incrementa la peligrosidad de su ataque mediante la utilización de algún elemento idóneo para producir mayor daño.

En el caso que nos ocupa (CNTrab. - Sala VIII - sent. del 10/3/1998, "Verza, Bernardino c/Molinos Río de la Plata") el Tribunal Laboral no vacila en calificar como legítimo el despido impuesto en virtud de un acto de amenaza física llevada a cabo mediante la utilización de un cuchillo, elemento que si bien puede ser de trabajo constituye un arma en el sentido técnico del término.(6)

Pero lo importante del fallo es que acepta como idónea la declaración prestada por los sujetos agredidos a fin de acreditar la injuria denunciada, y ello por estimar tales declaraciones necesarias por provenir de " las únicas personas presentes en el lugar".

La tesis seguida por el doctor Morando, vocal preopinante, resulta similar a la adoptada por el doctor Eiras al pronunciarse en el caso "Benzanonna c/Gas Natural"(7) y admitir como válida la declaración testimonial prestada por el sujeto víctima de un acto de extorsión obrera.

El fallo bajo comentario -coincidente con otros precedentes- revela, a nuestro criterio, una tendencia cierta a aceptar la verosimilitud de los relatos efectuados por sujetos involucrados activamente en los actos que se tipifican como injuriosos en el ámbito de la empresa, lo que no resulta irrazonable a la luz de las reglas de la sana crítica.