En la ciudad de Trelew, a los 28 días de agosto del año dos mil veinticinco, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia del Dr. Marcelo Fernando Peral y la presencia de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Florencia Cordón Ferrando, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“<Persona 3> c/ <Persona 18> S.R.L. s/ Cobro de pesos e indem. de ley” (Expte. Nro. 339 - Año 2025 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. El Magistrado y la Magistrada resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

**I. A LA PRIMERA CUESTIÓN**, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expresó:

1. La sentencia de primera instancia de fecha 23/04/2025 (h. 40/42 vta.) hizo lugar parcialmente a la demanda entablada por <Persona 3> contra <Persona 19> SRL, condenando a esta última a que pague a la actora la suma de $890.210,25, con más intereses con capitalización desde la notificación de la demanda, desestimándola en lo demás. Impuso las costas del juicio a cada parte según hayan sido derrotadas, a excepción de la tasa de justicia que la estableció será a cargo de la demandada. Por último, reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

La decisión fue apelada por la actora (ID 1887265), expresando agravios por escrito ID 1898505, los que fueron replicados por la contraria mediante ID 1910018.

Asimismo, la demandada interpuso recurso de apelación (ID 1888626), el que fue desistido en el punto 1) del ID 1910018.

2. La decisión apelada.

El juez de primera instancia reseñó que la demandada despidió a la actora por haber iniciado un episodio violento contra un compañero de trabajo, al arrinconarlo limitando sus movimientos y agredirlo verbalmente; y que en la misiva del despido se hizo referencia que no es la primera vez que protagoniza hechos como el denunciado.

Seguidamente, rechazó la defensa esgrimida por la actora basada en la falta de precisión de la persona a la que habría dirigido sus agresiones en la comunicación del despido, lo que habría impedido su derecho de defensa.

Para ello señaló que la causal de despido fue descripta con bastante detalle en la comunicación, señalándose la fecha, hora y conducta específica de la que se acusó a la actora.

Añadió que la trabajadora, tanto en su telegrama como en el escrito de demanda, brindó su versión sobre el hecho, lo que confirma que se pudo defender adecuadamente de la acusación formulada.

A renglón seguido, afirmó que se encontraba a cargo de la empleadora la prueba del hecho atribuido a la trabajadora del día 5/5/2023, así como la gravedad del mismo para no

permitir la continuidad de la relación laboral (conf. art. 381 del CPCC y art. 73 Ley XIV N° 1).

Señaló la importancia de la prueba testimonial a tal fin y con la declaración de <Persona 5> -compañera de la actora en la <Lugar 1> y única declarante presente al momento en que sucedieron los hechos- tuvo por comprobado que la actora agredió a su compañero de trabajo, gritándole por un buen tiempo y que lo arrinconó sin dejarlo salir.

Explicó que las peleas y gritos entre compañeros y compañeras de trabajo, para constituir un antecedente de despido, deben ser analizadas teniendo en cuenta el grado de violencia habido, las eventuales excusas que pudieran servir como justificación y el ámbito en el que se desarrollaron los hechos.

Precisó que la agresión ocurrió en la <Lugar 1> la <Lugar 2> lo que agravaba la conducta, teniendo en consideración que se trata de un espacio de curación de enfermedades, en donde se encuentran pacientes graves en <Lugar 1> y en los que necesariamente debe existir un ambiente de tranquilidad y silencio, que la actora no respetó.

Destacó que esto último resultaba muy grave, teniendo en cuenta la profesionalidad de <Persona 3>, y por dicha razón debió ser la primera que tuviese en cuenta que sus acciones podían causar molestias e inconvenientes a las personas que estaban allí internadas.

Agregó que del mismo testimonio se desprende que la médica de la guardia, <Persona 10>, notó esa circunstancia y se lo hizo saber a la actora, cuando le dijo que había pacientes que estaban escuchando los gritos que profería, la que a la vez fue corroborado por la declarante, quien relató que las pacientes se asustaron al escuchar los gritos.

En base a lo anterior, concluyó que la conducta de la trabajadora resultó de una gravedad tal que justificó el despido sin obligación de abonar indemnización, razón por la cual desestimó la demanda en lo principal.

Añadió que, a lo anterior, se suma la conducta previa de la misma actora por la cual fue sancionada con una suspensión de cinco días, episodio ocurrido siete meses antes del hecho por el cual se la despidió, en el cual le gritó a otro compañero en una reunión en presencia de veinte personas, también durante un buen tiempo y luego empujándolo, según la declaración de <Persona 9>.

Juzgó que si bien las agresiones a <Persona 6> de por sí solo justificaba el despido, estas otras realizadas a otro compañero, considerando la sanción de suspensión impuesta en aquella ocasión, configuran el caso por el cual se cumplen los requisitos que justifican la sanción del despido, esto es, la gravedad por un lado y la proporcionalidad por el otro.

Por último, destacó que la actora no presentó ningún testigo que declarase a su favor sobre ninguno de los dos hechos por los que se la sancionó, siendo que en ambos casos había otros compañeros presentes.

Finalmente, admitió la procedencia de la indemnización del art. 80 LCT por $ 890.210,25.

3. Los agravios de la actora.

En su primer agravio la actora sostiene que el sentenciante omitió valorar la prueba documental. Señala que no quedó demostrada la firmeza y materialización de la sanción notificada por los hechos supuestamente ocurridos el día 21/10/2022.

Afirma que el Juez hace hincapié en dicha sanción anterior, como si hubiere sido consentida por la trabajadora o hubiere quedado firme, situación que no quedó demostrada en el expediente.

A continuación, reseña el intercambio epistolar habido entre las partes con motivo de dicha sanción previa, por la cual manifestó expresamente el rechazo y negación de los hechos invocados e intimó a que fuera suprimida y no formara parte de su legajo.

Insiste que la sanción de suspensión no quedó firme ni llegó a materializarse, lo que entiende quedó acreditado en los recibos de haberes acompañados como prueba documental, de los que surge que no existió descuento alguno por tal motivo.

Esgrime que el sentenciante omitió valorar la prueba documental aportada, limitándose a tener por existente el episodio referido, sin analizar que la trabajadora había ejercido su derecho constitucional de defensa y que no hay prueba que demuestre que la sanción se materializó.

Alega que, en consecuencia, no existió el elemento clave de la reincidencia en faltas, que eventualmente “podría” haber justificado un despido con causa.

En segundo lugar, considera que ha sido incompleto y sesgado el análisis de la prueba testimonial.

Expone que todos los testigos que declararon para la empresa demandada son actualmente empleados de ella, a excepción de <Persona 9>, circunstancia que si bien no invalida el testimonio, puede generar dudas sobre su imparcialidad derivada de la dependencia laboral y del temor a eventuales consecuencias negativas si declararan contra su empleadora, generando al menos un “halo de duda” en torno a la gravedad del hecho atribuido a la actora.

Agrega que, por el contrario, el juez argumentó en contra de la trabajadora por no haber ofrecido testimonios de otros compañeros presentes, soslayando la negativa de sus ex compañeros a atestiguar y el temor de la actora de que puedan tergiversar los hechos sucedidos en su contra.

Seguidamente, con relación a la valoración de la declaración de <Persona 5>, afirma que el Magistrado incurrió en un error al considerarla como única testigo presencial del hecho, ya que también fue testigo el Sr. <Persona 6>, con quien la actora tuvo el altercado.

Asimismo, cuestiona que el Juez le haya dado solo credibilidad al testimonio de <Persona 5>, sin hacer alusiones o citas de otros testigos.

Asimismo, refiere que del relato de <Persona 5> se desprende claramente que la actora se molestó con sus compañeros de trabajo porque no cumplieron con su deber de pasarle la guardia, situación que la trabajadora puso en conocimiento de la jefa del servicio.

También invoca el testimonio de <Persona 6> -compañero de trabajo con quien la actora tuvo el altercado- del que entiende se demuestra claramente que no limitó sus movimientos ni lo arrinconó, como dijo el Juez en su pronunciamiento. Alega que de dicho testimonio surge que la actora no tenía problemas con él sino que se trataba de discrepancias profesionales.

Agrega que la credibilidad de dicho testimonio está comprometida porque al ser consultado si la denuncia efectuada ante Fiscalización y Matriculación de la Provincia por la trabajadora había incidido en su testimonio, <Persona 6> admitió que sí, porque lo "ensuciaba" y quedaba en su legajo, lo que evidencia un encono previo.

Señala que el propio testigo reconoció que nunca había tenido mala relación con la actora y que era la primera vez que confrontaban, lo que relativiza la supuesta habitualidad o severidad del incidente.

Dice que la testigo <Persona 4> reconoció que decidieron no pasarle la guardia, lo que acredita el incumplimiento del deber y que, además, le dijeron deliberadamente a la actora que lea el libro para tomar conocimiento.

Entiende que el Juez debió haber analizado la causa del enojo para comprender la actitud y estado emocional de la trabajadora, que estuvo directamente vinculado con el comportamiento de sus compañeros, quienes no obraron conforme a sus obligaciones y lo hicieron en desobediencia a la buena fe que debe regir la relación laboral.

Concluye este segundo agravio expresando que el juez olvidó las reglas de la sana crítica para valorar la prueba, y que lo hizo en forma parcial, atomizada y desconectada de los hechos y de la realidad del servicio; que no valoró de manera completa y armónica el conjunto de declaraciones; y que, en particular, nada dijo respecto del relato de <Persona 6>, <Persona 9> y <Persona 4>.

En su tercer agravio, la actora sostiene la falta de gravedad y proporcionalidad de la sanción.

Con cita de los arts. 67 y 10 de la LCT, afirma que la empresa debió acudir a sanciones menores —apercibimientos, suspensiones o descuentos de haberes— antes de optar por la medida más gravosa de extinguir el vínculo.

Destaca que en más de cuatro años de relación laboral solo existió un apercibimiento por llegadas tarde al inicio de la relación y una pretendida sanción que nunca fue consentida ni materializada.

Sostiene que no hay proporcionalidad entre falta y sanción, y que el ejercicio de la facultad disciplinaria debe respetar la dignidad del trabajador.

En cuanto al contexto en el cual se produjo el altercado, expone que el juez de primera instancia no puede emitir opiniones subjetivas sobre una labor que desconoce, por ejemplo, cómo funciona la <Lugar 1> o cómo un empleado debe reaccionar cuando tiene problemas con sus pares en ese contexto.

Agrega que el estado emocional de la trabajadora se vio alterado porque sus compañeros no le pasaron la guardia como correspondía, lo que conlleva una responsabilidad profesional. Indica que el traspaso de la guardia era fundamental para el ejercicio de su puesto laboral, por lo que no resulta difícil inferir que la trabajadora se enoje con sus compañeros.

Subraya que todos los testigos coincidieron en señalar que era muy buena enfermera, y en ese marco cuestiona que la empresa haya optado por la sanción más extrema, sin graduar la falta de otro modo.

Enfatiza que el episodio que motivó el despido fue el único conflicto registrado y que ese único incidente no justificaba la ruptura del vínculo sin indemnización, atendiendo a las circunstancias reseñadas.

En conclusión, afirma que la decisión del rechazo de la demanda se sustenta en una valoración errónea, parcial, subjetiva y arbitraria de las pruebas, asociado a la falta de consideración de principios y preceptos legales imperantes en todas las relaciones laborales.

4. Tratamiento de los agravios.

El contenido de los agravios impone revisar la valoración probatoria efectuada en la anterior instancia para tener por justificada la decisión rupturista de la empleadora.

La empleadora comunicó el despido en los siguientes términos: "*El pasado viernes 5/5/2023 aprox. a las 18.30horas, una vez más fue Usted protagonista e iniciadora de un episodio violento contra un compañero de trabajo, al que arrincono limitando sus movimientos y agredió verbalmente. Vale destacar que el incidente tuvo su origen en una nueva llegada tarde suya, una más de las múltiples en las que habitualmente incurre, pese a haber sido sancionada por esa causa, perjudicando a sus compañeros de trabajo y a su empleador. No es la primera vez que Usted protagoniza episodios violentos de este tipo, y se encuentra advertida de las consecuencias que esas conductas tendrán respecto del mantenimiento del vínculo. Los hechos en los que ha incurrido en la ocasión señalada, además de constituir un claro incumplimiento de sus obligaciones contractuales, resultan inaceptables e impropios de una comunidad laboral, siendo perjudiciales para su empleador y configurando injuria de tal entidad que impide mantener el vínculo. Consecuentemente, queda Usted despedida con justa causa y por su exclusiva culpa a*

*partir de la fecha. Haberes, liquidación final y certificados a su disposición en el plazo de ley*". (CD Nro. <Archivo 1>).

Así, <Persona 3> fue despedida por haber protagonizado e iniciado un episodio violento en contra de un compañero de trabajo, originado en una nueva llegada tarde de la actora y aclarando que no fue la primera vez que protagoniza un hecho violento de ese tipo.

Revisados los términos de los agravios debo decir que en esta instancia la recurrente ya no discute la existencia del hecho mismo que motivó el despido -que había sido negado al contestar la demanda- sino que cuestiona exclusivamente la valoración probatoria efectuada en la sentencia para la consideración del antecedente disciplinario, así la gravedad del hecho y, por ende, la proporcionalidad del despido.

Veamos. Para lo primero entiende que el Juez de la anterior instancia no valoró la prueba documental, concretamente la comunicación espistolar entre las partes en relación a la sanción previa de suspensión, planteando que aquella sanción previa no se encuentra consentida ni fue materializada, cuestión que también fue introducida en primera instancia, por lo que daré respuesta a este tópico.

Al respecto, sin perjuicio de que el Juez de primera instancia entendió que las agresiones a <Persona 6>, por si solas, justificaban el despido, no le asiste razón a la apelante en que la anterior falta no existió y no podía ser considerada. En ese sentido no advierto de ninguna manera una errónea valoración de la prueba documental.

En efecto, de las cartas documento y Telegramas acompañados al expediente –y que han quedado reconocidos- surge con claridad de la carta documento de fecha 27 de octubre de 2022, remitida por la empleadora, que la sanción previa de suspensión por cinco días fue efectivamente impuesta y comunicada a la trabajadora, incluyendo el apercibimiento que de producirse un episodio similar, sería despedida. También surge que la trabajadora, dentro del plazo de 30 días previsto por el art. 67 de la LCT, hizo uso de su derecho de impugnarla y pedir su supresión (TL de fecha 24/11/22), lo que fue rechazado por la empleadora, confirmando la sanción (CD de fecha 28/11/2022).

Así las cosas, no habiéndose alegado ni demostrado que se impugnara judicialmente aquella sanción, la misma quedó firme. La falta de materialización en nada cambia la situación, en tanto es evidente que la sanción existió y, por ende, es un antecedente disciplinario por inconducta que ha sido válidamente considerado en la sentencia para graduar la proporcionalidad de la injuria.

Además, el hecho que motivó aquella sanción previa quedó corroborado con la declaración testimonial del compañero de trabajo que fue protagonista y víctima de aquella situación de violencia, el señor <Persona 9>. Así lo entendió el Juez de primera Instancia al remitir a su declaración.

Revisada dicha declaración testimonial en esta sede, surge acreditado el accionar desbordado, agresivo y calumniante de la actora, incluyendo un empujón hacia un compañero de trabajo. El testimonio merece plena credibilidad en tanto <Persona 9> ya no era empleado de la demandada al momento de declarar, tal como surge de las generales de la ley, y no se observan contradicciones en su declaración (ver. h. 37 y vta.).

Por lo expuesto, como dije, la sanción de suspensión previa por la inconducta de la trabajadora y por un hecho de análogas características a las que motivó el despido, más aun incluyendo la advertencia del despido de producirse un episodio similar, ha sido correctamente ponderada en la sentencia como un antecedente para valorar la gravedad de la injuria y la proporcionalidad del despido posterior.

En cuanto a la valoración de la prueba testimonial, no advierto que el juez de primera instancia haya efectuado una valoración parcial, arbitraria y desconectada de los hechos como le endilga la apelante.

Cabe recordar aquí que no es suficiente impugnar la apreciación prueba sobre la base de una opinión distinta sino que debe ensayarse, a su respecto, un ataque frontal, fundado en argumentos hábiles y conducentes, que demuestren el desacierto manifiesto de la resolución.

Es que para conmover las apreciaciones probatorias de los Magistrados/as se requiere algo mucho más serio y atendible que subjetivismos y pareceres o preferencias del apelante. Se debe demostrar lógicamente que la selección y apreciación probatoria es caprichosa, antojadiza, indefendible, no siendo suficiente para impugnar lo resuelto en la primera instancia la preferencia otorgada por la sentenciante a determinados elementos probatorios sobre otros.

Pues bien, ello es lo que ocurre con los agravios de la actora, a través de los cuales efectúa un razonamiento probatorio paralelo, sin indicar de qué modo habría de llegarse a una solución distinta.

Sin perjuicio de que lo dicho bastaría para rechazar esta porción del agravio, teniendo en cuenta que se ha puesto en jaque la valoración probatoria de la injuria, a fin de garantizar el derecho al recurso y de defensa de la trabajadora, revisaré si se encuentra acreditada.

A tal fin tenemos la declaración de <Persona 6> -con quien <Persona 17> discutió en el lugar del trabajo, de cuyo testimonio se extrae que: 1) la discusión se originó durante el cambio de turno de los enfermeros, aclarando el testigo que dejaba su turno junto a sus compañeras <Persona 4> y <Persona 12>, quienes estaban por salir a las 18 hs. y que a partir de esa hora se incorporaban <Persona 13>, <Persona 5> y la actora; 2) la primera en llegar fue <Persona 17> a las 18:30 hs., que el testigo ya había arreglado con <Persona 13> que lo iba a esperar porque venía de otro trabajo y que <Persona 5> también iba a llegar

tarde porque venía de otro trabajo; 3) cuando llegó <Persona 17> las compañeras del testigo expresaron que no iban a hacerle el "pase guardia" porque eran las 18:30 hs. y se querían retirar; 4) ante tal situación <Persona 17>, sin decir nada se fue a una habitación a llamar a la jefa de enfermería para informarle que no le habían pasado la guardia; 5) al minuto llega <Persona 5> y como el testigo estaba allí le empezó a pasar la guardia y, al ver esto último, <Persona 17> se molestó y empezó a increparlo diciéndole *"... que era un hijo de puta y que al final era igual que el resto...*". Añadió que la actora empezó a gritar y el testigo le hacía gestos con las manos para que se calmara porque estaban todos los pacientes. Continuó relatando que *"...en ese momento apareció la <Persona 10> (sic) que también le decía que se calme y ella seguía enojada, elevando la voz, gritando. Justo había el ingreso de un paciente que estaba bastante complicado. Después de eso, <Persona 5> me dijo que me vaya y yo le dije primero que me iba a quedar a esperar a mi compañero y <Persona 17> me seguía agrediendo. Agresión verbal, sino con la voz elevada, colorada, molesta. Estaba exaltada. Una de mis compañeras de las que se iba, al escuchar los gritos, <Persona 4>, volvió. Ella fue la que llamó a la jefa de enfermería, <Persona 15>. Yo no iba a llamar a nadie, lo iba a pasar por alto, fue mi compañera la que llamó...*"

También declaró la <Persona 4>, quien comenzó señalando que <Persona 17> es "*muy buena enfermera pero con muchos conflictos, llegadas tardes, mal compañerismo. Ella llegaba tarde, vos le informabas y ella se enojaba. Era la única que llegaba tan tarde. Ella llegaba 40 minutos o una hora, se quedaba dormida y no te avisaba. La mayoría te avisa", añadiendo más adelante "En mi cinco años no recuerdo que <Persona 3> haya llegado a recibir a una guardia en horario...*".

Esta testigo también mencionó que la actora se enojaba si se le asignaba algún paciente que no le gustaba; que fueron muchas las situaciones que tuvo con ella por sus llegadas tarde, dando detalle de algunas.

Al ser consultada puntualmente sobre la situación que originó el despido, relató: "*estaba en esa guardia, pero no vi los hechos. Yo fui con mis otras compañeras, <Persona 11>, <Persona 12> y <Persona 6>, que dijimos que no le íbamos a pasar la guardia, que lea el libro. Creería que fui yo la que se lo dije. Fue así porque eran las seis y media de la tarde. Ella no había avisado que llegaba tarde. El resto de los compañeros sí habían avisado que llegaban tarde. ....<Persona 3> fue la primera que llegó del nuevo grupo. Al rato, enseguida llegó <Persona 5>, a la que cruzamos en el vestidor. Ella vivió la situación. <Persona 3> se va enojada y llama a mi jefa, <Persona 15>, le comenta la situación, y después cuando vuelve, <Persona 3> se la agarra con <Persona 6>. Nosotros estábamos en el cambiador esperando, porque mi jefa me llama y me pregunta que pasó, entonces yo le comento que nos fuimos porque nosotros ya habíamos hecho nuestro trabajo. Se ve que en el medio de eso pasa lo que pasó con <Persona 6>*".

Por último, esta testigo relató el hecho ocurrido con <Persona 9>, aclarando que estuvo en la reunión, viendo como lo atacaba verbalmente y lo insultaba y que la actora estaba "*eufórica*" y "*enojada*".

La testigo <Persona 5>, compañera de <Persona 17> en la UTI, declaró en términos similares lo relatado por el testigo <Persona 6> respecto a los horarios en que debían presentarse a cumplir tareas y la secuencia del hecho que dio lugar al despido. Luego relató que, en ese momento, <Persona 3> lo arrincona a <Persona 6> en una isla y no lo dejaba que se fuera, ante lo cual la testigo lo vio mal y le dijo que se fuera y <Persona 6> le manifestó que iba a esperar a <Persona 13>, pero como la actora lo seguía atacando, la testigo le volvió a decir que se fuera y que junto a la actora se quedarían en el servicio.

Añadió que cuando <Persona 17> comienza a gritarle a <Persona 6> se acerca la médica de guardia, <Persona 10> (sic) *"...y le pregunta ¿Qué pasa <Persona 3>? A lo que ella con gritos le decía que la dejaban de lado, que no le querían pasar la guardia a lo que la Dra. le dijo, por favor <Persona 3>, hay pacientes lúcidas. Las pacientes se asustaron al escuchar los gritos. Sé que se asustaron lo sé porque una paciente me lo manifestó*".

En cuanto al cumplimiento de los horarios de ingreso a la guardia expresó que <Persona 17> tenía la costumbre de llegar siempre tarde y no avisaba, y añadió "*Nosotros si veíamos que pasados veinte minutos de recibir la guardia y mirábamos la planilla, sabíamos que ella iba a llegar fuera de horario…*".

También resulta relevante la declaración testimonial de <Persona 9>, quien al ser consultado sobre el trato de la actora con el resto de sus compañeros dijo que no era buena compañera que en las reuniones de grupo siempre buscaba el foco del conflicto con planteos que no eran coherentes, "*que van de calumnias a injurias*". Luego también relató sobre el hecho en el que estuvo involucrado donde le gritó y en forma agresiva le manifestó *"…que no tenía bolas para hablar y que tenía amigos en la terapia apuntando hacia mí y hacia el jefe. Me acusaba que no hacía las cosas bien con los pacientes en forma general y en tono elevado y agresivo. Hacía acusaciones hacía mi persona y que el jefe me cubría, todo en tono elevado y agresivo. En ese momento se la vio desbordada y yo le sugerí un apoyo de sicología. Fueron cinco minutos y fue cuando estábamos todos presentes. Éramos más de veinte personas…*". Más adelante dijo que además del maltrato verbal sufrido, también fue empujado por la actora.

Por otro lado, debo señalar que las testimoniales ofrecidas por la accionante poco aportan para la solución del caso, además que <Persona 16> y <Persona 14> declararon ser amigas íntimas de <Persona 3>, lo que resta credibilidad a sus dichos. Si bien Ñancul expresó que la actora es una "*persona políticamente correcta*" y "*que trataba de estar bien con la patronal*", es una manifestación general que se contrapone con los puntuales y

precisos relatos de los restantes testigos, que eran los compañeros/as de tareas de la actora, sobre los hechos que motivaron el despido y situaciones conflictivas anteriores.

En cuanto a la eficacia probatoria de los testimonios ofrecidos por la demandada, el hecho de que sean sus dependientes no basta para desechar sus declaraciones, sino que únicamente lleva a una valoración más rigurosa, de manera que si los dichos lucen claros y coherentes, como ocurre aquí, no corresponde excluirlos del cuadro de la prueba (arts. 390, 445 C.P.C.C., su doc.; esta alzada, SDL 23/2011, SDL 8/2012, SDL 13/2012, SDL 26/2012, SDL 34/2012 y SDL 87/2016, entre muchas).

Por otro lado, la apelante cuestiona de manera genérica la credibilidad de los testigos pero luego, en forma contradictoria, pretende valerse de ellos para acreditar el contexto y justificar su reacción en función de sus emociones.

A ello cabe añadir que las reglas sobre la prueba testimonial para su convicción son, la presencia del testigo en el hecho investigado, coincidencia o razonable correspondencia en los distintos testimonios, ser precisa, objetiva, concordante, sincera, específica, imparcial y concluyente, a lo que se le une la inmediatez o cercanía del hecho (conf. Enrique M. Falcón, Tratado de la Prueba, tomo 2, edición 2003, editorial Astrea, pág. 380).

Pues bien, todo ello encuentro que presente en la prueba testimonial analizada, ya que las declaraciones son precisas, objetivas y concordantes entre sí. Además, el testimonio de <Persona 6>, enfermero involucrado en el conflicto, fue corroborado con el de <Persona 5> quien presenció el hecho.

En suma, con la documental y testimoniales encuentro acreditadas las faltas endilgadas a la trabajadora en la misiva del distracto, basadas en: 1) el episodio violento con un compañero de trabajo que motivó el distracto; 2) las múltiples llegadas tarde y 3) el antecedente disciplinario por una agresión anterior hacia otro compañero de trabajo.

En definitiva, considero que la empleadora acreditó los incumplimientos invocados en su decisión rupturista los que - dado el contexto, el grado de violencia y los antecedentes- revisten suficiente gravedad como para impedir la prosecución del vínculo laboral, de conformidad a lo dispuesto por el art. 242 LCT, sin que sea una excusa válida el estado emocional de la trabajadora –enojo- “porque no le pasaron la guardia” para justificar la reacción agresiva, máxime que no se trata de una única o primera vez.

Es que en modo alguno la violencia contra compañeros/as de trabajo –horizontal- puede ser convalidada por el empleador, quien se halla obligado a garantizar condiciones dignas y equitativas de labor y tomar medidas para evitar, sancionar y erradicar la violencia en el mundo del trabajo (art. 14 bis CN; Conv. 190 OIT y sus recomendaciones y arts. 62,63, 75 inc. 22, art 75 LCT).

Por otra parte, coincido con el Juez de Primera Instancia en que el ámbito en el cual se produjo la agresión agrava la conducta, teniendo en cuenta que se trata de una <Lugar 1>

en la cual hay pacientes graves, por lo que necesariamente debe cuidarse con mayor razón un ambiente de tranquilidad, que debió ser respetado por la actora en su condición de profesional de la salud.

Por todo lo anterior, no tengo dudas que el despido directo dispuesto resulta justificado y propongo al Acuerdo se confirme la sentencia.

5. **Conclusión**: Por los fundamentos dados, considero que la sentencia apelada debe ser confirmada, con costas a la apelante vencida (conf. arts. 57 de la Ley XIV Nro. 1 y art. 69 del CPCC, conf. remisión del art. 73 de la ley XIV N° 1).

Finalmente, con relación a la regulación de los honorarios profesionales por las tareas desarrolladas ante este Tribunal, entiendo ajustado a derecho fijar los honorarios del <Persona 8>, letrado patrocinante de la demandada, en un 4,50 % del monto del proceso por el que se rechazó la demanda y con más el IVA si correspondiere (arts. 5, 6, 8, 13, 18 y 46 del arancel). Sin regular honorarios a los letrados apoderados de la actora, <Persona 1>. <Persona 20> y <Persona 2>, en virtud del pacto de cuota litis homologado en autos (art. 4 Ley XIII N° 4).

Por los fundamentos expuestos anteriormente, a la primera cuestión voto por la AFIRMATIVA.

**I. A LA PRIMERA CUESTIÓN**, el Dr. Peral dijo:

1) El pronunciamiento apelado y los agravios expresados por la actora se encuentran debidamente reseñados por la Dra. Cordón Ferrando en los puntos 2 y 3 de su voto, a los que me remito para evitar innecesarias reiteraciones (conf. art. 2 ley V N° 203).

2) En cuanto a la solución del caso, conforme lo establecido en el art. 3 de ley V N° 203, dejo constancia que comparto y coincido totalmente con los fundamentos -de hecho y de derecho- expuestos en el considerando 4 y con las conclusiones expresadas en el considerando 5 del voto emitido por la Dra. Cordón Ferrando.

En razón de ello, puntualizo que concuerdo con la nombrada colega en:

(i) Que el juez de grado ponderó correctamente la sanción de suspensión previa a raíz del episodio violento protagonizado por la actora contra su compañero de trabajo (<Persona 9>), al momento de valorar la gravedad de la injuria y la proporcionalidad del despido comunicado en fecha 08/05/2023. En este aspecto, agrego que la falta de materialización de esa sanción no implica que la misma no haya existido, ya que la falta que oportunamente se le atribuyó a la actora incluso resultó acreditada en estas actuaciones con la declaración testimonial del propio <Persona 9>. Por consiguiente, aquella conducta previa de la actora constituyó un antecedente disciplinario que fue correctamente considerado al momento de valorar la proporcionalidad de la injuria.

(ii) Que la valoración de la prueba realizada en primera instancia resultó correcta, especialmente las declaraciones de los testigos ofrecidos por la demandada y que fueron

compañeros de trabajo de <Persona 3>, razón por la que las faltas endilgadas en la comunicación del despido (episodio violento con un compañero de trabajo, reiteradas llegadas tarde y el antecedente disciplinario fundado en una agresión a otro compañero) se encuentran debidamente acreditadas.

(iii) Que el accionar de la actora tiene entidad suficiente para dar sustento a la decisión rupturista de la empleadora y en consecuencia, el despido debe considerarse justificado (art. 242 LCT).

3) Por lo indicado y puntualizado en el apartado precedente, al igual que la colega que me precedió en el voto, propongo al Acuerdo confirmar la sentencia apelada con costas de esta alzada a la recurrente vencida (conf. art. 57 Ley XIV N°1 y art. 69 del CPCC).

Respecto de los honorarios por las tareas de esta segunda instancia, teniendo en cuenta el merito, extensión y resultado de las mismas, coincido en regular los honorarios del letrado patrocinante de la demandada, <Persona 8>, en un 4,50 % del monto del proceso por el que se rechazó la demanda y con más el IVA si correspondiere (arts. 5, 6, 8, 13, 18 y 46 del arancel). Finalmente acuerdo en que no se regulen honorarios a los letrados apoderados de la actora, <Persona 1>. <Persona 20> y <Persona 2>, en virtud del pacto de cuota litis homologado en autos (art. 4 Ley XIII N° 4).

Por lo expresado, a la primera cuestión me expido POR LA AFIRMATIVA.

**II. <u>A LA SEGUNDA CUESTIÓN</u>**, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expuso:

Visto el acuerdo alcanzado al tratar las cuestiones precedentes, corresponde:

A) CONFIRMAR la sentencia apelada.

--B) IMPONER las costas de la alzada a la recurrente vencida (conf. art. 57 Ley XIV Nro. 1 y art. 69 del CPCC) y regular los honorarios del doctor <Persona 8>, letrado patrocinante de la demandada, en un 4,50 % del monto del proceso por el que se rechazó la demanda y con más el IVA si correspondiere. Sin regular honorarios a los letrados apoderados de la actora, <Persona 1>. <Persona 20> y <Persona 2> (art. 4 Ley XIII N° 4).

C) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

**<u>A LA SEGUNDA CUESTIÓN</u>**, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expuso:

Visto el acuerdo alcanzado al tratar las cuestiones precedentes, corresponde:

A) CONFIRMAR la sentencia apelada.

--B) IMPONER las costas de la alzada a la recurrente vencida (conf. art. 57 Ley XIV Nro. 1 y art. 69 del CPCC) y regular los honorarios del doctor <Persona 8>, letrado patrocinante de la demandada, en un 4,50 % del monto del proceso por el que se rechazó la demanda y con más el IVA si correspondiere. Sin regular honorarios a los letrados apoderados de la actora, <Persona 1>. <Persona 20> y <Persona 2> (art. 4 Ley XIII N° 4).

C) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría y encontrarse de licencia la restante vocal de Sala Dra. Natalia I. Spoturno (art. 9 del Acuerdo Extraordinario 3145/97 S.T.J.Ch. y art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

**S E N T E N C I A**:

Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala "A" de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE: A) CONFIRMAR la sentencia apelada.

--B) IMPONER las costas de la alzada a la recurrente vencida (conf. art. 57 Ley XIV Nro. 1 y art. 69 del CPCC) y regular los honorarios del doctor <Persona 8>, letrado patrocinante de la demandada, en un 4,50 % del monto del proceso por el que se rechazó la demanda y con más el IVA si correspondiere. Sin regular honorarios a los letrados apoderados de la actora, <Persona 1>. <Persona 20> y <Persona 2> (art. 4 Ley XIII N° 4).

C) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

**REGISTRADA BAJO EL Nº 55 DE 2025 – SDL.- Conste.**