

EL CONVENIO DE CONFIDENCIALIDAD NO TENÍA FECHA, PERO...

Hay cuestiones en las que la ley coincide con el sentido común. Sólo es cuestión de darse cuenta.

Quizás el personaje más importante de este caso sea doña Pepa, aunque es probable que ella jamás se haya enterado.

Una noche, en mayo de 2015, esa buena mujer se sintió mal; muy mal. Entonces llamó al servicio de emergencias médicas al que estaba abonada, para ser atendida lo antes posible. Sentía dolores muy fuertes en la zona del cuerpo en la que la espalda, al descender, cambia su nombre.

En otras palabras, digamos que si el cuerpo humano tuviera la forma de la América del Sur, a doña Pepa le dolía el estuario del Río de la Plata.

Cuando llamó al servicio de emergencias, la dama explicó en detalle qué sentía y qué parte del cuerpo le dolía. Andrea L., la empleada que tomó su pedido, dejó registrados todos los datos en el sistema de computación de la empresa.

Pero además encontró muy graciosa la situación. Entonces no encontró idea mejor que publicar en su página de Facebook (aunque sólo para sus amigos) los detalles de lo ocurrido.

Pero cuando recién dijimos *detalles*, realmente quisimos decir “detalles”: Andrea incluyó el nombre y apellido de doña Pepa y

una precisa descripción de sus dolencias, tal como la sufriente señora las había descripto, incluyendo una toma de pantalla en la que doña Pepa aparecía explicitando sus dolencias.

El peculiar sentido del humor de Andrea, sin embargo, no parece haber sido compartido por todos sus “amigos” de Facebook. Esteban, uno de ellos, *compañero suyo de trabajo*, no tomó a risa lo ocurrido: llamó a una escribana (notaria) para que dejara constancia fehaciente de lo publicado por Andrea en esa red social.

El 7 de mayo de 2015 la escribana levantó un *acta de constatación* en la que dejó asentado que Esteban, “en ejercicio de sus propios derechos expone que tiene una cuenta en la página www.facebook.com y que dentro de [*rectius*: entre] sus amigos se encuentra una compañera de trabajo que se llama Andrea L. Entiende [Esteban] que las publicaciones [de Andrea] afectan la imagen de la empresa en la que ambos trabajan, Socorro Médico Privado S.A., sobre todo a raíz de la exposición fotográfica de una pantalla de computadora en la que da cuenta de la solicitud del servicio de emergencias médicas...”.

Para verificar lo dicho por Esteban, la notaria dejó constancia “de que éste ingresa

desde una de las computadoras en mi oficina a la página de Facebook.com, con su usuario y clave y se puede ver que dentro de sus amigos se encuentra la señora Andrea L. El requirente ingresa en el “muro” de Andrea e imprimimos ocho páginas que salen de esta persona, por duplicado, una para agregar al protocolo y otra para la primera copia del presente. Hace hincapié el requirente en la publicación del 3 de mayo a las 2.07, donde hay una foto de una pantalla de computadora en la que se explican en comentarios las razones del llamado a la empresa de emergencias médicas en la que la misma trabaja...”.

No sabemos cómo (pero nos lo imaginamos), el acta de constatación cayó en manos de Socorro Médico Privado S.A.

Ésta envió entonces una nota muy cortés a Andrea que decía lo siguiente: “Por medio de la presente le informamos que se ha constatado con fecha 7/5/2015, a través de acta notarial N° 18650537 pasada por ante el Escribano Erica Holtmann, que Ud. con fecha 3/5/2015 y a través de su página de Facebook, cuenta Andrea L., subió a la red información confidencial con relación a una paciente que fuera atendida por la empresa con fecha 2/5/2015, a las 16.52 hs. y bajo el código 0P4. Tal circunstancia motivó la realización del correspondiente sumario interno, que concluyera con fecha 29/5/2015, conforme el cual se ha verificado que Ud. hizo pública no sólo la atención de un paciente y el motivo que generara la misma (“mucho dolor de ano...”) sino que además expuso en la red los datos personales de la persona que por tal motivo requiriera los servicios de la empresa. Conforme es de su pleno conocimiento, los datos personales, como así las eventuales dolencias que los pacientes pudieran informar en oportunidad de un llamado a la empresa, sólo pueden ser utilizados para brindar el

servicio de urgencias, emergencias y/ o traslados, pero jamás divulgados. Habiendo Ud. publicado en una red social información confidencial de la que Ud. tuviera conocimiento en virtud de las tareas realizadas para esta empresa, su conducta conlleva no sólo la violación de dicha confidencialidad y con ello de los deberes a su cargo, sino que además expone de manera absolutamente innecesaria la responsabilidad de la empresa frente al paciente que requiriera asistencia, importando ello un grave perjuicio para la empresa. Por tal motivo, le informamos que la gravedad de la falta por Ud. cometida conlleva la pérdida absoluta de confianza, motivos por los cuales resulta inviable la continuidad del vínculo por su exclusiva y única responsabilidad, circunstancia por la cual le notificamos su despido con causa...”

Como siempre ocurre, confiada en la habitual benevolencia del fuero laboral en la Argentina, Andrea demandó a Socorro Médico Privado S.A. por haber sido despedida sin causa (lo que por lo general da lugar al pago de suculentas indemnizaciones).

Pero su demanda fue rechazada: el despido había sido justo. Entonces Andrea apeló. No sólo objetó el rechazo: alegó que la sentencia era nula.

La Cámara de Apelaciones¹ desmenuzó los argumentos de Andrea.

El primero fue que la jueza anterior había omitido analizar correctamente las pruebas “y que ello afectó claramente el debido proceso y la garantía de defensa en juicio”, por lo que “la decisión contradecía las constancias de la causa”. Por consiguiente, la sentencia era nula ya que “carecía de fundamentos serios”.

¹ In re “L., Andrea c. Socorro Médico Privado SA”, CNTrab (II), exp. 20400/2016, 21 abril 2022; *ElDial.com* XXV:5965, 15 junio 2022; AACD28

Pero los jueces recordaron que la nulidad se vincula sólo con los defectos de forma de las sentencias “ya que su objetivo es modificar errores de procedimiento y no de juzgamiento”.

Por eso, “la nulidad se circunscribe a los defectos de lugar, tiempo y forma de la sentencia en sí, quedando excluidas las irregularidades que afecten a los actos que la precedieron”. La nulidad, dijo la Cámara, “no corresponde cuando en segunda instancia puede suplirse la omisión de valoración de ciertos elementos de convicción o la falta de fundamentación en que pudiera haberse incurrido”.

“En el caso”, dijo el tribunal, “[Andrea] no denunció vicios de forma en la sentencia de primera instancia sino que esbozó criterios erróneos –a su entender– en la valoración de la prueba y falta de fundamentación en la sentencia”. Por lo tanto, no correspondía declarar la nulidad de la sentencia, sobre todo ante la existencia de la regla según la cual “*si el agravio puede ser reparado por la Cámara, corresponde modificar la sentencia antes que decretar su nulidad, pues siempre debe estarse por el principio de validez del acto jurisdiccional*”.

“No cualquier transgresión a los principios legales en que se basa la sentencia trae aparejada su nulidad, en particular cuando la Cámara puede reparar las deficiencias y no se trata de cuestiones fundamentales del litigio”. El vicio, para provocar la nulidad “tiene que ser grave, capaz por sí mismo de poner en evidente peligro el derecho que asiste a la parte apelante”.

Por consiguiente, la sentencia era válida, pero ¿estaba equivocada?

Andrea había objetado que la jueza anterior hubiera considerado veraz lo dicho por Es-

teban “por el solo hecho de estar transcripto en el acta de constatación”.

Pero el tribunal dijo que, por el contrario, “*la escribana no se limitó a transcribir los dichos de [Esteban] sino que, como su propio nombre lo indica, constató la publicación de [Andrea] del día 3/5/2015 en su muro de la red social Facebook*”.

Andrea también se quejó de que sus compañeros de trabajo citados como testigos “no fueron interrogados en relación a la sinceridad de las razones que tuvo [Esteban] para requerirle a la escribana que levantara un acta de constatación”. Si bien averiguar los motivos de la denuncia de Esteban era procesalmente irrelevante, Andrea debe haber quedado intrigada (¿o indignada?) por la actitud de su compañero de trabajo.

La Cámara no prestó atención a esa objeción. La consideró “inatendible”: una vez que se probó lo que Andrea había hecho, esa averiguación resultaba irrelevante.

El tribunal también descartó analizar si Esteban tenía o no “enemistad” con Andrea: esa situación no afectaba la autenticidad de lo publicado por ella en Facebook. Además, según la Cámara, Esteban no había hecho otra cosa más que actuar “en resguardo del buen nombre y de los intereses de su empleadora”.

La Cámara, a pesar de que “no se pudo constatar la veracidad de la publicación dado que la misma se encontraba visible a ‘solo amigos’, lo cierto [fue] que los hechos acreditados a partir de la constatación notarial”, tuvieron por demostrado que Andrea “publicó en el muro de su cuenta de Facebook una captura de pantalla del pedido efectuado por una paciente de la empresa demandada –con el comentario “Hoy tomaron un auxilio así...”–, en el que no sólo se dejaban expuestos los motivos de la consulta

médica (“refiere mucho dolor de ano”) sino también todos los datos personales de la paciente, tales como su nombre y apellido, domicilio y teléfono personal”.

Los jueces mostraron cierta contrariedad por el hecho de que Andrea no hubiera dicho nada en su demanda por despido injustificado “con relación a los hechos que llevaron a la empleadora a extinguir el vínculo y simplemente se limitó a manifestar que ‘el 1 de junio de 2015 la empresa despidió a la trabajadora mediante el envío de la carta documento C.D. 660954417 de la misma fecha, invocando una falsa causa para hacerlo’, sin siquiera hacer una mínima referencia a la invocada publicación ni efectuar una defensa certera de los hechos detalladamente expuestos en la comunicación del despido”.

Es evidente que a los jueces habitualmente les molesta la reticencia de las partes cuando callan aspectos relevantes de las cuestiones sobre las que deben decidir. Éste parece haber sido uno de esos casos.

Andrea también se quejó de que la empresa, en su defensa, acompañó un acuerdo de confidencialidad, firmado por ella pero sin fecha cierta.

La Cámara consideró plausible que, como la publicación de Facebook fue efectuada el 3/5/2015, el acuerdo hubiera sido firmado por Andrea después de ese hecho. Pero (y aquí viene un punto importante) “*aun cuando no hubiera existido –a la fecha de la extinción de la relación laboral– un acuerdo de confidencialidad entre las partes mediante el cual se le impidiera a los trabajadores revelar información confidencial de la empresa sin previo consentimiento escrito de ésta, [Andrea] no podía ampararse en dicha circunstancia para justificar la exposición pública de una paciente de 72 años y sus razones médicas para solicitar la aten-*

ción domiciliaria por medio de la empresa demandada”.

Para el tribunal, era evidente “que tal circunstancia en la que también se expuso el nombre completo y demás datos personales de la paciente como su domicilio y su teléfono resultó lesivo de su derecho a la Intimidad y dio lugar a burlas que pudieron verse extendidas a la totalidad de los ‘amigos’ [de Andrea] en la red social (o más aún en caso de ser replicada tal publicación)”.

El tribunal señaló que si bien no existe una reglamentación específica regulatoria de las relaciones interpersonales derivadas de las redes sociales en el ámbito laboral, “lo cierto es que aun ante su inexistencia, la conducta adoptada por [Andrea] resultó lesiva de normas expresamente establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo *que exigen un obrar de buena fe* de ambas partes [de la relación laboral] ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo”.

La Cámara también recordó que la ley exige el cumplimiento del deber de fidelidad por parte de los trabajadores al establecer que éstos *deben observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas*, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tengan acceso y que exijan tal comportamiento de su parte”.

Por consiguiente, el tribunal concluyó que, tal como lo había decidido la jueza de la instancia anterior, “el comportamiento adoptado por [Andrea] resultó lo suficientemente injurioso como para justificar [el despido]”.

La sentencia es buena, pues, como dijimos al comienzo, se apoya en el sentido común.

Pero se nos plantean algunas dudas: ¿qué habría pasado si Andrea hubiera confesado lo ocurrido en su escrito de demanda e impugnado la constatación notarial? ¿Acaso alguien –algún compañero de trabajo, quizás, aprovechando las escasas simpatías que Andrea parecía gozar en la empresa– no podría haber abierto una cuenta en Facebook con su nombre y subido

allí la información reservada acerca de doña Pepa?

¿Cuánto peso tuvo la reticencia de Andrea en el resultado final?

“Usted”, recrimina el Filosofito, que nos lee en borrador, “hace mal en confiarse en el sentido común. Éste sigue siendo el menos común de los sentidos”.

* * *

Esta nota ha sido preparada por Juan Javier Negri. Para más información sobre este tema pueden comunicarse con el teléfono (54-11) 5556-8000 o por correo electrónico a np@negri.com.ar.

**Este artículo es un servicio de Negri & Pueyrredon Abogados a sus clientes y amigos.
No tiene por objeto prestar asesoramiento legal sobre tema alguno.**