

5 de diciembre de 2023

DERECHO DEL TRABAJO: LA CONFIANZA ES COMO EL CRISTAL

Es difícil restaurar la confianza una vez que se la ha perdido. Como el cristal.

Según se cuenta en la sentencia que comentaremos hoy¹, en febrero de 2017 Nicolás trabajaba como empleado de seguridad de San Diego, un conocido club de campo (o, como se dice habitualmente en la Argentina, en un “country club”, que suena más elegante) cerca de Buenos Aires.

Nico, como lo llamaban sus compañeros de trabajo y muchos vecinos del barrio cerrado, se ocupaba de franquear el paso de los residentes y de sus visitas.

Ello le exigía verificar la existencia de los permisos y autorizaciones necesarias mediante la consulta de un banco de datos que la administración del barrio ponía a su disposición.

De alguna manera (que en la sentencia no se explica) las autoridades del lugar descubrieron que toda la información que se le había suministrado a Nico para que este desarrollara las tareas encomendadas, éste la había transferido a su propia casilla de correos, donde la almacenaba.

Como la seguridad de los residentes de un barrio cerrado en los alrededores de Buenos

Aires es cosa seria, las autoridades de éste consideraron que había existido una gravísima violación a la confianza, por lo que Nico fue despedido.

Obviamente, fue a la justicia. Dijo (entre otros argumentos) que “no existía base fáctica ni jurídica para un despido por pérdida de confianza” y que, además, “no se había probado que quisiera robar información sensible” y que era por lo menos sugestivo que, un día antes de ser despedido se le hiciera firmar un convenio de confidencialidad.

Pero en primera instancia su demanda fue rechazada. Entonces apeló.

De los tres jueces que revisaron el caso, dos opinaron que “los agravios [de Nico] carecían de entidad suficiente como para justificar una rectificación de la sentencia anterior”. Y ello porque “la confianza es un elemento esencial para la armonía de las relaciones de trabajo y su pérdida puede ser causa de ruptura justificada del vínculo”.

Para esos dos jueces, bajo el derecho del trabajo, –que “como derecho especial, tiene principios, reglas y directivas propias”– la violación de los deberes de fidelidad y buena fe “justifican medidas rupturistas”, *aun*

¹ In re “A.J.L.N. c. Club de Campo San Diego”, exp. 57699/2017; CNTrab (VI), 13 septiembre 2023; ElDial.com XXV:6326, 4 diciembre 2023.

cuando la conducta del empleado despedido no haya ocasionado un daño de magnitud.

Para estos dos jueces, el hecho de que Nico “hubiera enviado una copia de los datos de los socios y asociados [de San Diego] desde el archivo del club hacia su correo personal” y que hubiera admitido haber cometido esa irregularidad sin probar las razones por las cuales debió haberlo hecho, justificaban el despido por pérdida de confianza.

Los dos magistrados entendieron que distinta habría sido la solución del caso si Nico hubiera demostrado haber sido autorizado por uno de sus superiores o hubiera probado fallas en el sistema *on line* que justificaran su conducta.

Si bien quedó demostrado que a veces los empleados de seguridad del club “se comunicaban con los socios por correo electrónico o telefónicamente, eso estaba muy lejos de justificar una transferencia de datos confidenciales que en el mundo de la informática, son privativos” [rectius: “privados”]².

Según dijeron los jueces, “una cosa es que de distintos sectores de la empresa se pudiera acceder a datos confidenciales y otra que se haya copiado y enviado a un correo personal un archivo”.

En opinión de ambos magistrados, Nico tampoco demostró que se le hubiera hecho firmar un convenio de confidencialidad justo un día antes de que se lo despidiera. Para los jueces, este argumento recién fue introducido por Nico al apelar –esto es, no se lo incluyó en la demanda– por lo que resultaba “violatorio del principio de congruencia”³.

² “Privativo”, según la Real Academia Española, quiere decir que algo es propio o peculiar de una persona o que supone o causa la pérdida de una cosa.

³ Sobre el principio de congruencia, véase, entre otros números que dedicamos a la cuestión, “Sobre la con-

El tercero de los jueces intervinientes disintió con la opinión de sus colegas.

Para ella, había quedado demostrado que Nico había enviado datos de los socios del Club desde su casilla institucional a su casilla de correo privado, pero que lo había hecho porque aquella “siempre fallaba”.

En su opinión, Nico “logró demostrar que [los empleados] recurrían al uso *del correo de mail personal* [sic] para poder realizar el trabajo ya que el sistema tenía déficits, como también que el acceso a la base de datos de los socios del Club no estaba restringido”.

También dio por probado que los compañeros de trabajo de Nico no habían firmado ningún “certificado o convenio de confidencialidad”.

Sobre esa base, la jueza entendió que la sanción aplicada a Nico había sido exagerada: “en mi criterio, la adopción de la máxima sanción que el ordenamiento laboral prevé –esto es, el despido– se advierte desproporcionada, desde que la demandada contaba con la facultad de sancionar la inconducta en que a su entender incurrió el trabajador a través de una sanción de menor gravedad”.

Para la jueza, “el ejercicio del poder disciplinario con el que cuenta la empleadora debe ser gradual, y siempre tendiente a la perdurabilidad de la relación laboral”.

La jueza de Cámara sostuvo que las leyes laborales “imponen a las partes el deber de propender con sus conductas, a la continuidad del vínculo laboral, salvo que se infieran injurias de tal magnitud que imposibiliten su prosecución”.

gruencia en el derecho”, *Dos Minutos de Doctrina* XVIII:949, 11 junio 2021.

Por eso, “ante una falta del tenor de la detectada, la empleadora –antes de decidir la máxima sanción– tenía la posibilidad de recurrir al régimen disciplinario progresivo que se prevé en la Ley de Contrato de Trabajo, máxime si se repara que el trabajador contaba con más de diez años de antigüedad en el empleo, sin tener antecedentes, sanciones o apercibimientos previos al despido”.

Por consiguiente, fue de la opinión que “tomando en consideración el carácter de las relaciones laborales, las modalidades y circunstancias personales de cada caso [...] el reproche efectuado al actor en sustento del distracto no constituyó, en las condiciones del caso, un incumplimiento de entidad y gravedad suficiente para impedir la prosecución del vínculo y tener por justificada la ruptura del contrato de trabajo”.

Según esta posición minoritaria, entonces, Nico no debió haber sido despedido sino sancionado con alguna pena menor (como una amonestación o suspensión). Por consiguiente, era acreedor a una indemnización.

Pero como prevaleció la mayoría –que sostuvo, como dijimos, que el despido había sido justificado ante la pérdida de la confianza– la sentencia de primera instancia fue confirmada.

Algunas cosas de esta sentencia llaman la atención: en primer lugar, la diferencia sus-

tancial en la valoración de la prueba, que llevó a dos de los jueces a entender que, efectivamente, Nico había cometido una grave irregularidad y al tercero a sostener lo contrario.

La lectura detenida de la sentencia, sin embargo, no permite llegar a las mismas conclusiones del voto en minoría, que en ocasiones resulta confuso (sobre todo cuando transcribe declaraciones de testigos mal redactadas y pésimamente hilvanadas).

Hay además otro factor, que parece subyacer detrás de toda la cuestión: una simple búsqueda en Internet muestra varios casos de robos en muchos clubes de campo (incluido San Diego (y de pleitos contra esas instituciones por parte de las víctimas). ¿No debió haberse mencionado esa circunstancia como un elemento que, razonablemente, condujo al club a ajustar los controles de seguridad y exigir a sus empleados una fidelidad absoluta?

Sabemos, sí, que ese argumento no fue introducido por el club. Pero también es cierto que los jueces no viven en jaula de cristal.

Lo cierto es que la confianza es un factor necesariamente subjetivo y no se la puede imponer desde afuera. Y que, cuando se la pierde, no se la puede restaurar. Sí, otra vez: como el cristal.

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.**