

DULCES SUEÑOS

¿Corresponde despedir a un vigilador que duerme en su trabajo?

En abril de 2019, Enzo, empleado de una empresa de seguridad, fue despedido. Había sido sorprendido durmiendo en su trabajo y su empleador consideró que eso era incompatible con sus funciones.

Como un juicio laboral no se le niega a nadie en la Argentina (puesto que litigar en ese fuero es gratis), Enzo hizo pleito contra su empleador.

En su demanda, dijo que la empresa había invocado una falsa causa para despedirlo pues “supuestamente lo encontraron *en posición de dormido* [sic] en el servicio”.

Como la cuestión era, sin duda, complicada, sólo pudo ser resuelta hasta que la Cámara de Apelaciones dictó su sentencia el pasado 29 de abril de 2024¹. Cinco años pasaron rápido.

Durante el pleito, Enzo sostuvo que la causal alegada por su empleador para prescindir de sus servicios era falsa; por consiguiente su despido había sido injusto y debía ser indemnizado.

En primera instancia gran parte de su demanda fue rechazada: el juez entendió que lo aportado por los testigos presentados por Enzo era de escaso valor. Entonces éste apeló.

El tribunal de segunda instancia entendió que, de los cuatro testigos provistos por Enzo, tres no estaban presentes cuando ocurrió el hecho que supuestamente ocasionó su despido, puesto que ya no trabajaban más para la empresa empleadora. En palabras de la sentencia “no conocieron los hechos que motivaron la extinción del vínculo con el actor”. Por lo tanto, sólo el testimonio del cuarto era de algún valor.

Y éste fue terminante: “el motivo por el cual [Enzo] dejó de trabajar [fue] porque recibimos en la central de operaciones un llamado del cliente Ausol en el peaje [para quien Enzo prestaba servicios] con una queja específica que se encontraba durmiendo el vigilador”.

Según ese mismo testigo, Ausol pidió que Enzo “fuera removido de su puesto porque se encontraba dormido en supuesto” [*recitius*: “su puesto”].

¹ In re “D.L.S., E.D. c. Sistemas Complejos de Seguridad SA”, exp. 2581/20; CNTrab (II), 29 abril 2024; *ElDial.com* XXV:6438, 22 mayo 2024; AAE 048

Para colmo, el testigo añadió que sabía que Enzo “tenía varias sanciones y apercibimientos”.

En primera instancia el juez entendió que la queja de Ausol ante el empleador de Enzo “no habría sido suficiente” para justificar su despido, pero que sumada a sus antecedentes disciplinarios (que incluían varias infracciones) justificaban la sanción.

Obviamente, Enzo se preocupó por negar haber sido sancionado previamente y negó que esas sanciones le hubieran sido notificadas alguna vez.

Pero el tribunal de segunda instancia descubrió que la dirección postal a la que las sanciones habían sido enviadas (“una devuelta al remitente [por el correo] luego del aviso de visita, y la otra en donde se consignó que el domicilio era inexistente”) era la misma que el propio Enzo usó para reclamar por los descuentos salariales sufridos como consecuencia de esas mismas sanciones.

Por consiguiente, y con muy buen tino, la Cámara entendió que “era claro que el domicilio era existente, como también era claro que no se explicaba dicha anomalía, lo que llevaba a pensar que existió mala fe del trabajador”.

Por eso, “cabía tener por ciertos los antecedentes disciplinarios del trabajador”.

Pero el tribunal entendió que no era necesario establecer si habían existido o no tales sanciones previas. Para la Cámara, en efecto, la falta atribuida “configuraba injuria suficiente” para justificar el despido, “ya que estar durmiendo en el puesto de trabajo cuando las tareas del actor eran de vigilador, es, definitivamente, una falta lo suficientemente grave como para no admitir la pro-

seguencia del vínculo, y más cuando ello genera el reclamo de un cliente”.

La gravedad de esa falta importaba descartar el análisis de los antecedentes previos, “aunque estos existían y sólo agravaban la posición del trabajador”.

Por consiguiente, la demanda fue rechazada.

Caben algunas reflexiones.

Obviamente, si alguien es contratado como sereno o vigilador, el hecho de que duerma durante su trabajo constituye una circunstancia grave, que justifica su despido. Por consiguiente, hizo bien el tribunal al confirmar la sentencia anterior.

Más aún: mucho mejor hizo la Cámara al dejar de lado el análisis acerca de la existencia o no de sanciones previas aplicadas al dormilón.

Pero... más allá de ello, ¿cuánto tiempo de nuestros funcionarios públicos llevó esta cuestión?

Y bajo las actuales leyes procesales que rigen en el fuero laboral, ¿cuánto costó a la empresa esta demanda que, por lo menos, cabe tildar de frívola? Porque como quien demanda en ese fuero litiga sin gasto alguno, ¿quién deberá pagar los honorarios de los peritos que pudieron haber sido designados por el juez para resolver los aspectos uniméricos de la cuestión?

Es cierto que toda actividad empresarial entraña riesgos. Pero éstos deben ser sólo los que el empresario contempla asumir y no los costos derivados del ejercicio legítimo de su derecho de defenderse ante una aventura judicial. Sobre todo en un caso donde el tribunal reconoció que quien reclamaba había actuado de mala fe.

El Filosofito (que nos lee en borrador) agrega: “Se ve que el abogado del actor aplicó el viejo adagio jurídico según el cual ‘si pasa, pasa’”.

Esto es, de cada diez o más demandas frívolas o absurdas que un letrado puede llegar a

presentar, seguramente más de una encontrará un magistrado benévolo que la admita.

O un abogado torpe que ignore cómo defender a su cliente.

* * *

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.**