

19 de agosto de 2025

MENSAJE EQUIVOCADO

El correo alteró el mensaje enviado por el remitente al destinatario.

Nélida estaba cómoda en su trabajo en Floor Clean SA. Si bien las tareas a su cargo eran pesadas, el empleo no era malo. Sólo le molestaban ciertos dolores articulares. Vio a su médico y éste le ordenó unos días de descanso.

Para comunicar su ausencia, Nélida fue a la oficina postal más cercana y el 24 de septiembre de 2018 despachó un telegrama a Floor Clean que decía “Comunico ausencia laboral desde el 21.9.2018 por reposo médico”.

Correo Argentino SA –por razones no explicadas y seguramente inexplicables– *modificó el texto*. El mensaje recibido por Floor Clean decía “Renuncio al empleo desde 21.9.2018 por reposo médico”. En otras palabras, Nélida, en lugar de comunicar su ausencia terminó renunciando involuntariamente a su trabajo.

Pocos días más tarde, el 3 de octubre, cuando cayó en la cuenta del error cometido por el Correo, Nélida envió otro telegrama a Floor Clean explicando que sólo había pedido una licencia y no comunicado su despido. Pero el daño estaba hecho: Floor Clean pagó a Nélida lo que la ley manda en los casos de renuncia voluntaria.

Ella, sin embargo, demandó a la empresa ante la justicia laboral por haber sido despedida sin causa. Inexplicablemente, ganó el pleito, porque el tribunal interviniente dijo que “la comunicación mecanografiada de ‘renuncia’ resultaba inválida, en tanto no reflejaba la real voluntad de la trabajadora”. Nos imaginamos la sorpresa del empleador: ¿cómo no se dio cuenta de que una renuncia era en realidad un pedido de licencia?

Los jueces del trabajo completaron su desvarío al sostener que Floor Clean “no pudo válidamente haber considerado que la manifestación de renuncia era expresión del verdadero ánimo de la dependiente, máxime cuando –de haber tenido razonables dudas sobre las aclaraciones de Nélida– [...] bien pudo haberlas despejado por simple pedido de informes a la agencia postal antes de entender finalizado el vínculo”. ¿Por qué Floor Clean debía tener “razonables dudas”? Según los jueces, el empleador debió haber preguntado al correo si donde se leía “renuncia” debía entenderse otra cosa.

No contenta con el resultado ante la justicia laboral, Nélida también demandó al Correo Argentino ante la justicia civil por los daños sufridos a raíz del error.

En primera instancia la demanda fue rechazada. El juez dijo que la indemnización que Nélide reclamaba al Correo en realidad se originaba en el despido decidido por Floor Clean, por lo que no existía una relación de causalidad entre los supuestos daños sufridos por Nélide y el error del servicio postal.

Nélide apeló. Puso énfasis en que gracias al error de un empleado del Correo, Floor Clean decidió extinguir la relación laboral que los ligaba; por consiguiente “la prestación defectuosa del servicio postal coadyuvó en la producción del daño y le generó perjuicios autónomos”, que, dada su naturaleza, no fueron reconocidos por la justicia laboral.

Según Nélide, era evidente que “la errónea transcripción del empleado del Correo perturbó la relación laboral y constituyó el puntapié inicial de la cadena que culminó con su despido” e “indudable que a partir de la remisión de una misiva de renuncia, resultaba previsible –según el curso normal de los acontecimientos que su destinatario interpretara que la remitente tenía voluntad de extinguir unilateralmente la relación de dependencia”.

La doble vara es evidente: Floor Clean no debió haber entendido la renuncia como lo que era (una renuncia), pero el Correo sí debió haberse imaginado que esa misma renuncia tendría las consecuencias propias de toda renuncia (el fin del empleo).

Nélide insistió en que “no era su intención percibir una doble indemnización por un mismo hecho, pues ello constituiría un enriquecimiento sin causa; sino que los rubros que le reconocieron en la sentencia laboral diferían de aquellos ítems que pidió [en el juicio contra el Correo]”. Además, “la indemnización del fuero del trabajo no reflejaba en toda su extensión el menoscabo que sufrió”.

La Cámara¹ se concentró en determinar “si efectivamente los daños que alegaba Nélide como consecuencia de su despido poseían un nexo causal adecuado con el accionar del Correo Argentino”.

Recordó que “uno de los presupuestos de la responsabilidad civil es la relación de causalidad adecuada entre una determinada conducta y el daño que se invoca”. Esa relación “es la conexión entre la conducta obrada por el demandado y el resultado dañoso”.

La existencia de semejante relación se constata “por un procedimiento lógico en el que se tienen en cuenta los datos de la experiencia y la probabilidad de que según el curso natural y ordinario de las cosas, a una determinada acción antijurídica le siga cierto resultado que pueda imputársele al infractor como consecuencia inmediata”.

“Es decir que la mera existencia del daño no acarrea en forma automática la responsabilidad pretendida si no se prueba, además, la relación de causalidad adecuada entre la conducta antijurídica del agente y dicho daño”.

Aplicando esos principios, para el tribunal “no existían dudas en cuanto a que [Nélide] despachó un telegrama donde comunicaba a su empleadora –de puño y letra– que no prestaría servicios por razones de salud. Sin embargo, ese mismo día, Floor Clean S.A. recibió un telegrama de la remitente que expresaba que renunciaba a su empleo [...] y, como consecuencia de ello, la desvinculó de la empresa”.

La Cámara, a diferencia de lo que sostuvo el juez de primera instancia, opinó “que dicha

¹ In re “C., N.N. c. Correo Argentino SA”, exp. 49453/2020; CCiv.Com.Fed., (II), 17 junio 2025; *ElDial.Express* XXV:6738, 12 agosto 2025, AAEA74

relación causal sí se encontraba presente y acreditada”.

En su opinión, “la ley admite que la renuncia del trabajador se formalice por medio de un despacho telegráfico colacionado al empleador. Por ende, la consecuencia que ocurre según el curso natural y ordinario de las cosas es la extinción del contrato laboral, con las implicancias propias de ella”.

“Dicho de otro modo, la desvinculación laboral de un trabajador como consecuencia inmediata de un telegrama de renuncia enviado por él es, naturalmente, un resultado que lógicamente acontece de acuerdo con el curso natural y ordinario de las cosas”.

“Ello no solamente ocurre probabilísticamente o con base en las reglas de la experiencia, sino que halla fundamento en una norma que dispone que la extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo”.

Para el tribunal, eso era suficiente para revocar la sentencia anterior.

La doble vara a la que hicimos referencia no pareció afectar al tribunal: “el hecho de que en sede laboral se hubiere considerado que la empresa que empleaba a la actora actuó de manera maliciosa” no modificaba las cosas, porque “esas conclusiones se vinculaban con el incumplimiento del contrato de trabajo”.

Los jueces entendieron que así como Floor Clean “a los efectos de preservar la relación laboral” no debió “interpretar que la real voluntad de la trabajadora era la de renunciar a su trabajo” lo cierto es que, “a los efectos que aquí importan, el envío de un telegrama

de renuncia trae aparejada, naturalmente, la desvinculación del empleado que la remite”.

A pesar de su benevolencia al juzgar la situación, el tribunal no le otorgó a Nérida una indemnización por lucro cesante (esto es, por “la ganancia o utilidad de que se vio privada a raíz del acto ilícito o el incumplimiento de la obligación” o “la pérdida de aquello que habría podido razonablemente obtener, de no haberse producido el hecho dañoso”) porque, con buen criterio, entendió que la indemnización ya establecida por la justicia laboral coincidía con lo reclamado.

“Por ello”, dijo, “como los conceptos que componen el lucro cesante reclamado en este juicio coinciden con la indemnización por despido reconocida en sede laboral, no es posible admitir el rubro en cuestión, pues ello produciría un enriquecimiento sin causa”.

Nérida también reclamó por “la pérdida de la chance”; esto es, por “la frustración de la posibilidad o expectativa de obtener ganancias futuras”, porque sostuvo que “que su trabajo en Floor Clean era estable y se frustró por el telegrama alterado”.

Otra vez, la justicia civil rechazó el pedido. “Para que sea procedente su indemnización, debe existir una probabilidad objetiva, debida y estrictamente comprobada, de las ventajas económicas justamente esperadas en función de las circunstancias del caso. A los fines de la procedencia de la chance, el razonamiento no gira en torno a la certidumbre, sino a la probabilidad, a la perspectiva suficiente de haber podido lograrse un resultado. El resarcimiento de la pérdida de chance exige la frustración de obtener un beneficio económico siempre que éste cuente con probabilidad suficiente”.

Y los jueces entendieron que no había argumentos para indemnizar a Nélida: “el hecho de que la justicia laboral hubiera considerado que fue despedida sin causa –reconociéndole en consecuencia las indemnizaciones correspondientes– hace que el reclamo no sea viable, pues es claro que la certeza de la chance no se halla acreditada”.

Pero sí otorgaron a Nélida una indemnización por el daño moral sufrido; esto es, por “la lesión en los sentimientos que determinan dolor o sufrimientos físicos, inquietud espiritual o agravio a las afecciones legítimas y, en general, toda clase de padecimientos insusceptibles de apreciación pecuniaria”. Y, además, ordenó al Correo que asumiera los costos del tratamiento psicológico al que Nélida debería someterse para superar la depresión y el desequilibrio emo-

cional ocasionados por el despido (y que habían sido debidamente probados).

La decisión de la justicia civil fue correcta. La de los jueces laborales, en cambio, parece absurda (al menos sobre la base de los datos que surgen de la sentencia que analizamos, que no transcribe íntegra la decisión de estos últimos).

Lo que parece haber faltado es un pleito de Floor Clean contra el Correo: después de todo, fue el error de esta empresa lo que provocó que Nélida perdiera su empleo y que su empleador debiera indemnizarla.

El Filosofito, que nos lee en borrador, agrega: “es increíble que el Correo se tome la atribución de modificar los mensajes que envían sus clientes. Una pesadilla hecha realidad”.

* * *

***Dos Minutos de Doctrina* es una publicación gratuita de Negri & Pueyrredon Abogados como servicio a sus clientes y amigos.**

No tiene por objeto prestar asesoramiento legal sobre tema alguno.

Director responsable: Juan Javier Negri.

Más información sobre nuestros servicios puede obtenerse llamando al (54-11) 5556-8000 o por correo electrónico a np@negri.com.ar

Registro DNDA en trámite