

Diario Laboral Nro 40 - 13-08-2015

LA PÉRDIDA DE CONFIANZA COMO CAUSAL DE DESPIDO

Por Corina Fassina

1. Introducción

Conforme lo establece el art. 62 de la LCT, las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad. La aceptación y cumplimiento de las instrucciones y directivas impartidas por el empleador, el actuar conforme lo ordena el principio de buena fe y fidelidad, son pilares básicos que alimenta la confianza entre las partes del contrato de trabajo.

Cuando no se observan adecuadamente los principios enunciados, incurriendo en un incumplimiento de éstos, se produce un quiebre en la relación que, en algunos supuestos, impide la prosecución del vínculo laboral. La inobservancia desplegada por el trabajador debe ser de tal gravedad que obstaculice, efectiva y objetivamente, la continuidad de la relación de empleo.

El conflicto principal consiste en determinar qué incumplimientos revisten entidad tal que obstruyan la continuidad de la relación de trabajo y habiliten al empleador a aplicar la máxima sanción, es decir, el despido.

2. Requisitos de la pérdida de confianza para configurar injuria laboral

La pérdida de confianza subyace como consecuencia del incumplimiento a los deberes impuestos al trabajador por los artículos 62, 83, 84, 85, 86 y, especialmente, por el art. 63 de la LCT. Ello es así, por cuanto la buena fe constituye una conducta que las partes deben respetar en el cumplimiento de sus obligaciones, tal como lo haría un ciudadano cuidadoso y prudente, preocupado por la preservación de la relación jurídica y cuidando de evitar un accionar abusivo que pudiese desentonar con la naturaleza del vínculo laboral. Esta noción no es propia del derecho del trabajo pero sirve para destacar el valor ético del trabajo, que presupone una posición de honestidad y honradez de las partes¹.

A lo expuesto, se agrega lo que debe entenderse por actuar diligentemente, que equivale a prestar el trabajo con el interés que suele ponerse en los asuntos propios, poniendo toda la atención, preocupación y dedicación adecuada a la tarea a realizar².

La Real Academia Española, conceptualiza a la confianza como la esperanza firme que se tiene de alguien o algo. Aplicado al Derecho del Trabajo, puede leerse como la esperanza y convicción, firme y sincera, delo que espera el empleador de cada uno de sus dependientes a lo largo de toda la relación de trabajo.

Si bien la LCT no enuncia presupuestos o requisitos que debe contener un hecho para ser configurativo o generador de pérdida de confianza, sí debe ser de una entidad tal, que calificado objetivamente, impida la prosecución de la relación de trabajo. Incluso, la gravedad de un solo incumplimiento puede configurar injuria suficiente para determinar válidamente la ruptura de la relación laboral (art.242, Ley de Contrato de Trabajo). También puede considerarse que el despido por pérdida de confianza se encuentra justificado, aún ante la falta de antecedentes disciplinarios, siempre y cuando las inconductas del trabajador revistan suficiente gravedad para justificar tal medida.

Por su parte, la jurisprudencia ha dicho que la ruptura por pérdida de confianza ocurren cuando uno o más sucesos eliminan las expectativas acerca de una

¹ CNAT, Sala VIII, 9/6/14, "Posta Pilar SA c/. G., J. s/. Consignación". [Cita on line: AR/JUR/42311/2014].

²CNAT, Sala VIII, 30/8/76, "Fuentes Juan C. c/. Corporación Cementera Argentina S.A Concermar SA", DT 1997- A, 85.

conducta diligente pues cabe esperar la reiteración de conductas similares³. Debe constituir un valladar insuperable para el mantenimiento de la relación laboral.

El empleador evaluará, razonada y fundadamente, el hecho generador de la pérdida de confianza y aplicará la máxima sanción siempre que cuente con pruebas objetivas y suficientes que justifiquen su decisión. Sus expectativas deben haber sido frustradas de manera tal que lleven al convencimiento de que el trabajador ya no es confiable.

La decisión rupturista tomada por el empleador debe ser adecuada, proporcional y congruente con la falta cometida. Para que la pérdida de confianza pueda ser esgrimida como causal de ruptura justificada debe estar precedida por un hecho injurioso que el juez valorará mediante las pautas otorgadas por el art. 242 de la ley 20.744.

Por último, cabe destacar que la falta de confianza no debe medirse teniendo en consideración las consecuencias económicas o patrimoniales que ha producido al empleador el incumplimiento endilgado al trabajador, sino que debe trascender ese plano para ingresar a la esfera de la moral, la ética y de lo que todo empleador espera de un buen trabajador.

3. Conclusión

La pérdida de confianza, como causal de despido, debe ser consecuencia de una o varias conductas realizadas por el trabajador que se encuentren reñidas con la buena fe, fidelidad y diligencia que le exige la LCT. Deben ser de una entidad tal que impida la prosecución del vínculo laboral. Entidad que será merituada, en cada caso concreto, atendiendo a la gravedad objetiva de la conducta realizada, a las consecuencias materiales y morales provocadas al empleador y a la jerarquía, cargo o responsabilidad que detentaba el trabajador dentro de la estructura empresarial. Incumplimientos que deberán ser probados por el empleador en una eventual contienda judicial, para así considerar que el despido ha sido efectuado conforme a derecho.

³ CNAT, Sala II. 15/10/13, “B.P.I. c. Empresa Distribuidora y Comercializadora Norte S.A. (E.D.E.N.O.R. S.A.) s/. Despido”.