

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)



Buenos Aires, domingo 27 de mayo de 2018

Nº 4299

Edición de los Domingos

1971-2018

47
ANIVERSARIO



El Deber de Fidelidad en el Contrato de Trabajo.

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

La fidelidad se da como sinónimo de lealtad, lo cual, llevado al contrato laboral, debe ser traducido como lealtad en la prestación del trabajo: el dependiente tiene la obligación de defender del modo más conveniente los intereses de la empresa y evitar todo lo que pueda perjudicarla. Dentro del capítulo "De los derechos y deberes de las partes", la Ley de Contrato de Trabajo establece, en el artículo 85, el deber de fidelidad del trabajador hacia su empleador.

En este trabajo hemos seleccionado sobre el particular, una síntesis de fallos judiciales y citas doctrinarias.

La norma legal.

Artículo 85 de la Ley de Contrato de Trabajo. Deber de fidelidad. El trabajador debe 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 tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.

La doctrina.

1. La fidelidad importa un principio moral, ínsito en el sentimiento y en el carácter del hombre, no siendo por ello un concepto objetivo, sino un término relativo de la vida humana, que el derecho toma en cuenta para valorar situaciones susceptibles de producir consecuencias jurídicas. (Monzón, Máximo Daniel, La fidelidad y la buena fe en el contrato de trabajo, Bs. As., Abeledo Perrot, 1966, p. 19).

2. Engloba todo un conjunto de deberes emanados del espíritu, de la colaboración y confianza que, también en el terreno interindividual, caracteriza a la relación de trabajo. (Krotoschin, Instituciones de derecho del trabajo, Bs. As., 1947, t. I, p. 330).

3. En sentido amplio, la fidelidad se da como sinónimo de lealtad, lo cual llevado al contrato laboral, hay que traducirlo como lealtad en la prestación del trabajo: el trabajador tiene obligación de defender del modo más conveniente los intereses de la empresa y evitar todo lo que pueda perjudicarla. (Pérez Leñero, José. Instituciones del derecho español de trabajo, p. 100).

4. El deber de fidelidad consiste en la obligación del trabajador de no ejecutar acto alguno que pueda redundar en perjuicio de los intereses de la empresa, no precisamente en la ejecución del contrato, pues esto es motivo de otra obligación, sino en cuanto a la posición económica de la empresa. Puede un trabajador cumplir satisfactoriamente el servicio y, sin embargo, dañar la posición de la empresa en el mercado. (De la Cueva, "Derecho Mexicano del Trabajo", T.I p. 576).

5. Al hacer partir la ley la determinación del contenido y alcance del deber de fidelidad del "lugar" que el trabajador ocupe en la empresa, se orienta en el sentido de que cuanto mayor sea su graduación jerárquica, importancia de su función, responsabilidad asignada y confianza depositada en él, mayor será su débito de fidelidad en la defensa de los intereses de la empresa. (Krotoschin, Tratado práctico de derecho del trabajo, ed. 1977, t.I, p. 218).

6. El deber de fidelidad o lealtad existe en todas las relaciones jurídicas en que dos o más personas se unen con fines de colaboración (sociedad, mandato, etc.). (Krotoschin, Tratado práctico de derecho del trabajo, ed. 1977. t. I, p. 216)

7. Hueck y Nipperdey, en la doctrina alemana, han señalado que el trabajador está obligado a defender del modo más conveniente los intereses del empleador y de su empresa y a omitir todo lo que pueda perjudicar tales intereses. Se trata, más que de otra cosa, de un deber de omisión. Ejemplos: El trabajador no debe inducir a sus compañeros

a que infrinjan el contrato; debe abstenerse de participar a terceras personas algo que pueda ir contra el buen nombre de la empresa, o su crédito, incluso cuando se trate de una verdad demostrable. (Hueck y Nipperdey, Compendio de Derecho del Trabajo, p. 120).

8. El deber de fidelidad puede llegar a adquirir la forma de una obligación de "no hacer", desde el momento que impone prohibiciones a los empleados y obreros, y en cuanto a su cumplimiento cabe señalar que tiene diversas gradaciones, que van desde su casi total inoperancia, hasta un grado máximo de exigibilidad. Es muy evidente que no puede exigirse el mismo grado de fidelidad a un peón de patio de un establecimiento metalúrgico, que a un bioquímico que actúe en un gabinete de investigaciones para una industria medicinal. Por último, el deber de fidelidad se complementa con el de guardar reserva o secreto acerca de las informaciones a que tenga acceso y que exijan conducta de su parte. (Ensink, Juan: La Ley de contrato de trabajo y su reforma", pág. 221).

9. El deber de fidelidad se vincula al principio de buena fe y a la conducta exigible al trabajador en la prestación del trabajo conforme a patrones de honestidad. Desde un punto de vista general, el deber de fidelidad consiste en la obligación del trabajador de no ejecutar acto alguno que pueda perjudicar los intereses del empleador. (Grisolía, Julio Armando, Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, 7° edición, pág. 319).

10. El deber de guardar reserva o secreto es una derivación del deber de fidelidad y puede ser referido tanto a los aspectos de un determinado proceso productivo (fórmulas, inventos, uso de materiales, empleos de sistemas), como a las fases de comercialización y distribución del producto (investigaciones de mercado efectuadas por la empresa, listas de clientes o proveedores, etc.). El comportamiento del trabajador en este aspecto, debe juzgarse conforme a su función, la importancia de las informaciones y la real posibilidad de perjuicio para la empresa. (Carlos Alberto Etala, Contrato de Trabajo, p. 188).

La jurisprudencia.

1. El **copiado de la fórmula de un producto de la empleadora** precedido de actitudes como la entrada en una oficina donde estaba dicha fórmula, sin autorización y sin motivo funcional alguno, vulnera el principio de buena fe, viola el deber de fidelidad y justifica el despido dispuesto, sin que grave la circunstancia de que el proceso de fabricación copiado, fuera más bien simple, pues lo que importa es el derecho absoluto de la empleadora, reconocido por su dependiente al firmar el correspondiente compromiso, a conservar para sí toda la información relativa a los procesos de fabricación y no la importancia de la información preservada. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, 13/4/81)

2. El deber de fidelidad traduce el contenido ético de la relación de trabajo, se concreta en manifestaciones positivas: diligencia en la prestación del trabajo, comunicación de peligros o entorpecimientos, no ocasionar daños, no divulgar secretos, no dejarse

sobornar y no hacer concurrencia desleal, y **es tanto más exigible cuanto mayor es la jerarquía del empleado** y más delicadas sus funciones. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 14-3-56)

3. El **trabajador que asiste impasible al cometimiento de actos delictuosos** en contra de los intereses de su empleador, por otros compañeros de tareas, viola el deber de fidelidad. (En este caso, el trabajador, inspector de vigilancia, tenía conocimiento de las intenciones delictuosas de otros operarios y no lo comunicó a sus superiores, perdiendo la confianza de éstos) (Suprema Corte de Buenos Aires, 14-9-76).

4. Viola el deber de fidelidad el encargado de oficina que **silencia las faltas de sus subordinados**. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III, 31 -12-63).

5. El encargado del primer turno del cuerpo de vigilancia que no cumplió con el **deber de infomar** los malos tratos a que fue sometido por sus auxiliares un tercero, ni registró la novedad, se transformó en cómplice de un hecho grave que afecta el concepto que debe merecerle al público el Cuerpo de Vigilancia de la Policía Ferroviaria (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, 30-9-81).

6. La omisión del trabajador de comunicar inmediatamente a sus superiores la **proposición deshonesta** que le efectuara otro trabajador (buscar información de cotizaciones a terceros para lucrar con ella), constituye una falta grave al deber de fidelidad, máxime si no se trataba de un empleado común sino del encargado de una sección (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 31 -3-81).

7. Viola el deber de fidelidad el jefe de tornería que **retuvo en su sección piezas fabricadas en forma defectuosa** sin comunicar dicha circunstancia a la superioridad (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, 24-8-64).

8. Viola el deber de fidelidad el trabajador que **marcó la tarjeta de entrada y salida de un compañero de tareas** que no había concurrido a su trabajo (Cámara del Trabajo, Rosario, sala I, 1-12-64).

9. Viola el deber de fidelidad el viajante de comercio que para aumentar sus ventas **agregaba en las notas de pedido** que presentaba a su empleador, mercadería que los compradores no habían solicitado (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 5-10-72).

10. Viola el deber de fidelidad el **empleado vendedor** de calle que aceptó con anterioridad al ejercicio del cargo, la condición puesta por la empresa de seguir un curso de capacitación en la Capital Federal, sin pérdida de sueldo, las comisiones, etc., y que no cumplió con esa condición (Cámara del Trabajo. Córdoba, 4-10-63).

11. Viola el deber de fidelidad el capataz que **no hizo firmar el remito del material** que luego no se encontró, pues todo empleado tiene que tomar las providencias necesarias para no ocasionar perjuicios a su patrono (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 24-5-66).

12. Viola el deber de fidelidad el obrero que durante el preaviso denunció la existencia de **una hernia como accidente de trabajo, comprobándose que era antigua**, que no le impedía trabajar y que el tratamiento quirúrgico que manifestó era urgente, no lo era (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, 22-9-65).

13. Si el trabajador **percibe dinero de terceros**, en concepto de comisión para efectuar compras para su empleador, incurre en actos contrarios a la moral y buenas costumbres, lesionando deberes de lealtad y buena fe en grado que justifica su despido (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, 27-6-77).

14. El deber de fidelidad tiene carácter ético y efecto jurídico; su base se encuentra en la **buena fe que debe primar en todas las relaciones** y que hace que el empleador deba confiar en la lealtad de sus dependientes (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III, 31/12/74).

15. La fidelidad engloba todo un conjunto de deberes recíprocos emanados del espíritu de la **colaboración y confianza**, que también en el terreno individual, caracteriza a la relación de trabajo (Cámara 1ª Trabajo, Paraná, 28/3/77).

16. **La falta cometida por un trabajador jerarquizado** debe apreciarse con mayor severidad, toda vez que el poder disciplinario que el principal posee a su respecto no tiene el grado de elasticidad que puede tener el ejercicio respecto de un trabajador de menor jerarquía, siendo esencial en este tipo de relaciones el factor confianza (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IV, 27/3/ 78).

17. El deber de fidelidad se determina en gran parte por la posición que el subordinado ocupa en la empresa; **cuanto más alta es su categoría o la función**, mayor será el grado de fidelidad que debe guardar y la confianza a dispensar (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IV, 21/9/67).

18. La última frase del art. 85 de la Ley de Contrato de Trabajo al establecer que el trabajador **debe guardar secreto y reserva de las informaciones a que tenga acceso** que exijan tal comportamiento de su parte, debe entenderse como una enunciación concreta de un comportamiento determinado pero en modo alguno como la limitación a ese solo enunciado del deber genérico de fidelidad. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 19/12/80).

19. El deber de fidelidad que la ley pone en cabeza del trabajador, no significa sumisión al empleador sino una expresión de buena fe que es la idea que sirve de base espiritual a todo el complejo de derechos y deberes de la relación de trabajo y se concreta, entre otras formas, mediante **la comunicación de peligros**. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 31/3/81).

20. El deber de fidelidad entraña un contenido muy amplio, no reduciéndose a un único deber de omisión como sería **no revelar secretos**, implicando un comportamiento destinado a proteger los intereses de la empresa por medio de la realización de actos positivos, como el aviso de peligros inminentes. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 31/3/81).

21. El empleado no está legitimado para **formular imputaciones de anomalías administrativas contra sus superiores jerárquicos** ni contra los directivos de la Institución, atribuyéndoles el otorgamiento de préstamos en violación a la reglamentación interna y a los estatutos que rigen la entidad, pues ello no es de su competencia o facultad, sino, en todo caso, de otras autoridades que en sus respectivas esferas están para fiscalizar e incluso responsabilizar a dichos directivos por irregularidades como las denunciadas. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 31/7/90).

22. El **deber de no concurrencia** (art. 88, LCT) tiene derivación y vinculación con el deber de fidelidad (art. 85, LCT) que, a su vez, se conecta con el poder de dirección en términos tales que podría casi decirse que el primero deriva del segundo y resultan todos del principio de buena fe y del deber de colaboración (arts. 62, 63 y 65, LCT). (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, setiembre 30-1982).

23. Así como con relación al deber de fidelidad, se ha dicho que consiste en la obligación del trabajador de no ejecutar acto alguno que pueda redundar en **perjuicio de los intereses del empleador**, con respecto al deber de no concurrencia no sólo debe estarse a los perjuicios reales que se ocasionan al empleador, sino a los potenciales, es decir a aquellos que puedan en el futuro producirse. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, setiembre 30-1982).

24. El deber de no concurrencia no se circunscribe a las consecuencias inmediatas, sino también a las mediatas, pues su razón de ser se encuentra en un proceder contradictorio con el deber de fidelidad, que no es otro que el de lealtad mediante la **observancia de la fe que el trabajador** debe a la otra parte contratante, es decir al empleador. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, setiembre 30-1982).

25. El deber de no concurrencia tiene su razón de ser como elemento integrativo del contrato del trabajo en el principio de buena fe, que **es requisito esencial para el normal desenvolvimiento del contrato**. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, setiembre 30-1982).

26. La única excepción a la **violación del deber de no concurrencia** se configura si el proceder del trabajador se realiza con autorización de quien pudiera ser afectado por él, es decir del empleador. - (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, setiembre 30-1982).

27. La **sociedad constituida por el trabajador y sus socios** - compañeros de trabajo- configura, sin duda, por su objeto, un acto de concurrencia indebida, si por amplitud del mismo la colocaba en un plano competitivo con la sociedad empleadora en aspectos de la tarea de ésta, con el agravante de que, en el caso, el accionante y sus socios cumplían funciones de la misma índole para la empresa demandada. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, setiembre 30-1982).



Procedencia de despido indirecto por acoso sexual.

Comenta la Dra. Diana María Uzal

La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en un fallo dictado con fecha 28 de febrero de 2014, admitió el despido indirecto de una trabajadora por motivo de acoso sexual, condenando a su empleadora al pago de los rubros indemnizatorios derivados de un despido sin causa, con más un resarcimiento por daño moral.

La trabajadora había sido víctima, por lo menos durante los últimos dos años de la vigencia de su contrato, de acoso sexual a través de reiteradas molestias, bromas de mal gusto y obscenas, desprecios, menosprecios e insultos proferidos por un empleado de la firma.

Los testigos manifestaron que la dependiente era acosada constantemente por el encargado del servicio, quien se le acercaba y la quería manosear, aparte de decirle cosas obscenas. Asimismo, declararon coincidentemente que la trabajadora se quejó a sus superiores.

La empleadora no acreditó haber tomado medida alguna.

En consecuencia, toda vez que el encargado -autor del acoso- era dependiente de la empresa, ésta fue considerada responsable por el accionar de quien estaba bajo su dependencia.

Fallo: "A. M. A. C/ S. O. D. S. A. y O. s/ d." – Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala VI - 28/02/2014.

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 / 8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar

Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

Para remover su dirección de esta lista haga [click aquí](#)

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)