



**“El principio de buena fe como pilar fundamental del derecho
laboral”**

Carrera: Abogacía

Nombre: Ángel Emilio Madaschi

Legajo: VABG49057

Tutor: Profesora Romina Vittar

Tema elegido: Modelo de caso

2021

Selección del tema: *Laboral*

Selección del fallo: “V.C. DEL C.C/S. C. M. S/ COBRO DE HABERES”. Año 2017.

Tribunal: Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén.

Sumario: I Introducción - II Premisa Fáctica - III Historia procesal - IV Decisión del Tribunal - V Ratio decidendi - VI Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales - VII Postura del autor - VIII Conclusión - IX Listado de revisión bibliográfica

I Introducción

Las relaciones laborales deben basarse en la lealtad y confianza, sobre esta base es que se puede construir un vínculo que permita desarrollarse y potenciar el trabajo tanto para el empleado como para el empleador.

Cuando en un caso como este, alguna de las partes falta a su deber o incumple con el principio de buena fe, se hace proclive a que deba responder jurídicamente, asumiendo los efectos de sus actos y lo que devenga de su accionar.

Este comentario a fallo refleja las consecuencias del accionar de la trabajadora, quien incumple el principio de buena fe, pues quebranta la confianza del empleador y, tras un despido, no tendría derecho a reclamo alguno.

El principio de buena fe, consagrado en el art. 63 de la Ley de Contrato de Trabajo¹, conmina a las partes a comportarse debidamente en el contrato o la relación de trabajo, por lo que, de contravenir este principio, hace pasible al infractor de una sanción más o menos gravosa, entonces estudiar este fallo resulta de una gran importancia, ya que muestra lo que ocurre cuando se actúa contrariamente a este principio.

La relevancia del análisis está dada en la trascendencia que significa examinar el principio de buena fe vinculado a las relaciones laborales, no circunscribiéndolo a este tema en particular, sino yuxtaponiéndolo a otras problemáticas similares a futuro y en otros tribunales.

¹ Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo. 13/5/1976

En el presente fallo se detecta un problema de tipo axiológico ya que se produce diferenciación de criterios en las sentencias de los tribunales intervinientes.

En primera instancia, la trabajadora interpone una acción por indemnización por despido siendo rechazada por ese juez por entender que el vínculo laboral había sido rescindido, pero hace lugar al daño moral originado por la misiva que comunica el despido de la trabajadora.

Por el contrario, la Cámara Nacional de Apelaciones admite el recurso de apelación interpuesto por la demandada, revoca la sentencia de primera instancia por deducir que la actora había actuado de mala fe, por lo que el despido era justificado y que el daño moral si bien se encuentra ampliado en materia laboral, presenta algunas excepciones en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo en el art. 245², no hallándose acreditado en esta causa.

II Premisa Fáctica

Una empleadora inicia una demanda laboral por despido contra el empleador a los fines de solicitar una indemnización como consecuencia de dicho despido que esta considera sin justa causa.

Por otro lado, empleador inicia una acción contra su trabajadora por considerar que obró de mala fe por haber prestado servicios en otra empresa, todo ello se da a raíz de la demanda laboral.

El tribunal de alzada concluye que el despido hacia la trabajadora es con justa causa ya que considera que la empleada obró de mala fe prestando servicios para otro empleador mientras se encontraba con licencia médica.

III Historia procesal

La demanda se inicia en el marco de una relación laboral en donde la trabajadora fue despedida y reclama una indemnización por despido más daño moral, el tribunal de primera instancia rechaza la indemnización laboral por considerar el incumplimiento y vulneración del principio de buena fe, pero hace lugar al daño moral.

² Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo. 13/5/1976

La demandada apeló la sentencia de primera instancia expresando que la trabajadora engaña a su empleador y este descubre que se encontraba trabajando para otro empleador por lo que considera que la sentencia de grado es arbitraria y sostiene que para que proceda el daño moral debe existir una conducta nociva, ilícita, injuriente para el trabajador que debe ser acreditado por lo que el daño moral no comprende cualquier molestia o perturbación, sino que para que debe tratarse de hechos para producir lesiones legítimas.

La Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén, resuelve de manera favorable a la demandada ante el recurso interpuesto por ésta, ya que considera acreditado que la actora actuó de mala fe causando perjuicio a la empleadora; descartando la ilicitud del despido y, si bien el daño moral en el campo de las relaciones laborales se ha ampliado y presenta características excepcionales en el marco de la ley de contrato de Trabajo en su art. 245, pero en este caso no encuentra sustento alguno por parte de la actora en las circunstancias acreditadas en la causa.

IV Decisión del Tribunal.

El máximo Tribunal coincide en cuanto a que el despido hacia la trabajadora fue con justa causa, ya que la demanda descubre que la actora se encontraba prestando servicios con otro empleador y que además no se encontraban acreditados los hechos de violencia laboral por lo que consideran que, si bien esta causal se encuentra ampliada en el ámbito laboral, en la causa de referencia no se encuentra sustento alguno, si bien el daño moral se encuentra ampliado hayan algunas excepciones en el marco del art. 245 de la LCT³.

Esta decisión se basa a las pruebas que fueron aportadas por la actora como la pericial, testimonial por lo que este tribunal considera revocar el pronunciamiento anterior que hacía lugar al daño moral.

V Ratio decidendi

Los Dres. Pamphile y Pascuarelli en sus argumentos adhieren en revocar la sentencia del tribunal anterior en cuanto al daño moral que no fuera acreditado por no encontrar sustento en las pruebas que fueron aportadas por la actora, haciendo lugar al recurso

³ Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo. 13/5/1976

interpuesto por la demandada en donde queda acreditado el accionar de mala fe hacia la empleadora, habiendo, de esta manera, vulnerado el derecho de buena fe.

Entre sus argumentaciones, tal como sale de autos, el tribunal aclara que la trabajadora no puede pretender indemnización puesto que se tuvo por acreditada el despido por causas atribuibles a la empleada, ya que ésta actuó de mala fe al trabajar para otro empleador mientras estaba con licencia, faltó así al principio de buena fe puesto que si hubiera necesitado la licencia por enfermedad no hubiera podido trabajar para otro empleador, por lo que se configuró un daño por parte de la accionante pues se aprovechó de la situación causándole un perjuicio a la empleadora.

El tribunal indicó que “la recepción del daño moral en el campo de las relaciones laborales -si bien se ha ampliado- presenta características de excepcionalidad y el criterio general en esta materia ha sido siempre que el resarcimiento del artículo 245 LCT⁴ cubre, en principio, todos los perjuicios que pudieran haber derivado del distracto”.

VI Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

La palabra principio, en su etimología refiere a dos cosas constituyentes, siendo, por un lado, un afianzamiento o basamento, pero además un nexo que conecta aquel basamento con lo que pretende el principio resguardar (Islas Montes, 2011)

A esto, y en relación a la esfera jurídica, el principio es un proceso creador de la norma, que observa un valor fundamental y social, cuyo asimiento por parte de la comunidad le otorga obligatoriedad coercible. (Valencia Restrepo, 2007, págs. 69-124)

Lezcano (2015) basándose en las palabras de Larenz describe que “toda ley, inevitablemente, tiene lagunas. Se trata, por tanto, de un desarrollo del Derecho ciertamente '*extra legem*', al margen de la regulación legal, pero '*intra ius*', dentro del marco del orden jurídico total y de los principios jurídicos que le sirven de base”.

Como se observa, los principios son fuente y fundamento en la cual se debe asentar el ordenamiento jurídico; el cual no puede ser construido sobre las arenas de la incertidumbre, sino sobre la solidez de lo inherentemente bueno.

⁴ Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo. 13/5/1976

Uno de los principios más conocidos en nuestra legislación es el principio de buena fe, el cual se encuentra receptado en el art. 9 del Código Civil y Comercial de la Nación⁵ (en adelante CCyC) y es elemento sobre el cual se centra el fallo, siendo importantes al momento de que los magistrados emitan sus sentencias.

Este principio cumple incontables funciones que optimizan el derecho siendo regla de interpretación, correctiva del ejercicio de los derechos y eximente de responsabilidad (Caramelo & al, 2015, pág. 35).

Doctrinariamente, afirma Cajarville, (2012) “se han distinguido dos especies de la buena fe: la buena fe lealtad y la buena fe-creencia”.

“Conforme a Atilio A. Alterini, hay “buena fe-creencia” (objetiva) cuando versa justificadamente acerca de la titularidad de un derecho. La apariencia implica el estado objetivo del que deriva el estado subjetivo de la creencia que, cuando es generalizada, se convierte en error común; y error *communis facit jus*.

La buena “fe-probidad” (subjetiva) importa el comportamiento leal, el comportamiento honesto, en la celebración y cumplimiento del acto y es, desde otro enfoque, presupuesto del reconocimiento de ciertas facultades, o derechos subjetivos. Es, diríamos, el comportamiento de la gente de bien, de la gente que actúa correctamente en la convivencia social” (Cajarville, 2012, págs. 249-259).

La trabajadora es quien en el caso a analizar faltó al principio de buena de lealtad, pues su comportamiento se alejó de la lealtad que debía tener a su empleador.

La importancia del principio estudiado repercute también en el derecho del trabajo, estando enmarcado en el Art. 63⁶. Que reza: “Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.”

En relación a esto, aunque este como se ha relatado no es exclusivo del derecho del trabajo, es realmente importante dentro de esta rama, pues se refiere a los deberes que se

⁵ Ley 26.994 Código Civil y Comercial de la Nación.

⁶ Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo. 13/5/1976

corresponden entre las partes, ya que el contrato no contiene prestaciones sólo de carácter patrimonial.

Existe una necesidad de que las partes se basen en la buena fe para que no se perjudique a ninguna de las partes, porque si esto sucediera, no puede sostenerse una relación laboral, siendo importante expresar que, lo que se configura como buen trabajador o buen empleador, debe mensurarse en cada caso en particular, pues sino se caería en una extrema rigidez normativa que no es propia del derecho civil, ni de ningún otro fuero ni, por supuesto, laboral (Grísolia, 2014).

En el fallo “De Biasio” esto es también evidente, pues la actora fue despedida luego de no proceder a la apertura del local comercial de la empresa, de negarse a evacuar el lugar durante simulacro de evacuación o por ser informal en cuanto a las horas de trabajo.

El caso “Estornell” es similar en muchos sentidos al caso bajo análisis, pues el trabajador intenta hacer negocios con la competencia mientras se encuentra con licencia por enfermedad, en clara contradicción con el principio de buena fe.

El despido efectuado por parte de la empresa, a todas luces es adecuado por el comportamiento de la actora que, aunque el derecho del trabajo siempre tienda a la continuidad laboral, el actuar con mala fe por parte de la empleada es una razón más que fundada.

Grisolia (1999) vinculado al principio de continuidad del contrato, cuando hay dudas, afirma él que debe resolverse siempre a favor de un contrato por tiempo indeterminado, esto para hacer prevalecer el sustento del trabajador.

Este principio, en realidad tiene un límite y es el deber de obrar con buena fe, puesto que este es el principio más importante, (luego de la autonomía de la voluntad, claro está) en el derecho laboral, faltando la buena fe, no se puede esgrimir otro principio.

La autonomía de la voluntad, sin embargo antecede a este principio, puesto que es inherente a la condición humana y no puede ser desoida por el ordenamiento jurídico (Gigena, s/f)

VII Postura del autor

Es, entiendo, un fallo trascendental en cuanto a lo que se debe considerar en línea con la Cámara de Apelaciones respecto a situaciones como la planteada en la presente causa puesto que este tribunal pone, según mi opinión en un verdadero pie de igualdad a las partes dentro esta rama del derecho.

En cierta medida, se puede hacer una analogía entre lo que es el derecho del trabajo en este caso en particular y una relación afectiva o amorosa de índole personal, pues en ambos casos hay, entre las personas involucradas, el deber de fidelidad.

Como fue referido, el art. 9 del Código Civil y Comercial de la Nación⁷ recepta el principio de buena fe; éste establece que los derechos no pueden ser ejercidos sino por medio de esta máxima.

Esto tuvieron en cuenta en la los magistrados en la desición que tomaron, pues concluyeron que el despido ocurrió por motivos imputables a la trabajadora, ya que ésta faltó grandemente al deber de obrar con buena fe en dos claros sentidos: por un lado, mientras se encontraba con licencia por enfermedad, prestó su fuerza de trabajo para otro empleador y, además inició acciones legales reclamando indemnización.

Puede, quizás interpretarse que a pesar de encontrarse enferma la persona, por encontrarse carente de recursos económicos deba aun así salir a trabajar, sin embargo eso no fue lo sostenido por los jueces que consideraron que si estaba enferma lo estaba para todos.

En relación a la indemnización pretendida, considero que resulta una profundización de ese actuar con mala fe, porque a pesar de ser ella quién incumplió sus deberes como trabajadora, inicia acciones legales contra sus empleadores.

Es, según lo creo, una decisión acertada la del *ad quem* porque significa encontrar un juto medio en la relación entre las partes de un contrato laboral. Es verdad que el eslabón más débil es el trabajador, pero esto no le da privilegios porsobre el empleador, esa es la lectura definitiva acerca del decisorio.

⁷ Ley 26.994 Código Civil y Comercial de la Nación.

VIII Conclusión

El principio de buena fe, como se ha expresado, debe regir durante toda la relación laboral, no habiendo causas de excepción a la aplicación de tal principio; es por esto que la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén, consideró que el despido de la trabajadora fue con justa causa puesto que ella violó dicho principio.

La cámara, para resolver la problemática axiológica originada, observó el accionar de mala fe de la actora a través de las evidencias aportadas por la empresa que acreditaron que ésta se encontraba prestando servicios para otro empleador mientras estaba con licencia médica en la empresa demandada.

Concluye el tribunal entonces que, si bien el art. 245 de la LCT⁸ ha ampliado lo concebido por daño moral, no puede sin embargo reclamarse si se ha incurrido en la vulneración del principio de buena fe, como queda comprobado en la presente causa, en el cual el daño moral que pretende exigir la actora no encuentra sustento en el cuerpo normativo mencionado.

IX Listado de revisión bibliográfica

Jurisprudencia

CNTrab, Sala I “De Biasio, Carla P. c/ Telecom Ventures de Argentina S.A. s/Despido” 29/11/2017

Cámara de Trabajo de Mendoza “Estornell Juan Bautista c/ Andeluna Cellars S.R.L. s/ despido” 03/09/2018

Legislación

Código Civil y Comercial de la Nación

Ley N° 20.744 de contrato de Trabajo

Doctrina

⁸ Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo. 13/5/1976

Cajarville, J. C. (2012). La buena fe y su aplicación en el derecho argentino. Obtenido de Prudentia Iuris: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/buena-fe-aplicacion-derecho-argentino.pdf>

Caramelo, G., & al, e. (2015). Código Civil y Comercial de la Nación Comentado. Ciudad Autónoma de Buenos: Infojus.

Gigena, A. (s/f). Autonomía de la voluntad en las relaciones del trabajo. Obtenido de <http://secretarias.unc.edu.ar/acaderc/doctrina/articulos/autonomia-de-la-voluntad-en-las-relaciones-de>

Grisolia, J. A. (1999). Derecho del Trabajo y de la seguridad Social. Buenos Aires: Depalma.

Grísolia, J. A. (2014). Ley de Contrato de Trabajo comentada. Buenos Aires: Estudio.

Islas Montes, R. (2011). Principios jurídicos. México: UNAM.

Lezcano, J. M. (20 de mayo de 2015). Los principios jurídicos en el nuevo Código Civil y Comercial. Obtenido de <https://xdoc.mx/documents/los-principios-juridicos-en-el-nuevo-codigo-civil-y-5e8e35858b890>

Valencia Restrepo, H. (2007). La definición de los principios en el Derecho internacional contemporáneo. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 69-124.