



## **Reclamo de un empleado por daño moral tras un control de la empresa : la Justicia rechaza su pedido**

Los procesos de control en las empresas están enraizados en la cadena de pasos que deben realizar para concretar distintas operaciones : compras, ventas, prestaciones de servicios, registraciones, almacenamiento de mercaderías, facturación, entre otras.

Las compañías, al ejercer estas facultades de contralor, deben tomar recaudos y evitar así malos entendidos con los dependientes que pudieran terminar en reclamos ante los tribunales.

A estos fines, entre los procedimientos recomendados por los especialistas, se destaca el de informar a los empleados sobre qué mecanismos podría aplicar la firma (por ejemplo, una ronda de preguntas), de modo de evitar sanciones económicas y poder demostrar ante los jueces, de ser necesario, que se actuó conforme a la ley.

Si la empresa pudiera probar que el control se manejó en esos términos, es posible que la Justicia rechace los posibles reclamos por considerarlos infundados. Y así sucedió de acuerdo con un reciente fallo .

Un empleado, que brindaba soporte informático para los clientes de la compañía donde se desempeñaba, se colocó en situación de despido, reclamó ser indemnizado y un resarcimiento por daño moral luego de haberse visto involucrado en una investigación realizada por la firma.

Los directivos de la empresa buscaban averiguar quién había ingresado en la notebook **del** director de Marketing de un cliente al que la compañía asistía técnicamente, dado que la información que contenía revestía carácter confidencial. Adicionalmente, sabían que se ingresó con el usuario y la clave del dependiente.

El empleado se mostró molesto por la investigación y manifestó que la situación fue degradante, pero como la compañía justificó su proceder y decidió seguir empleándolo, los camaristas desestimaron la demanda por daño moral presentada por el trabajador.

### **Información confidencial**

El empleado brindaba soporte informático para los clientes de la empresa para la cual prestaba servicios. Cierta día fue citado a las oficinas de la firma por uno de los gerentes. En dicha reunión también estaban presentes otros directivos.

Pero, para sorpresa del dependiente, el encuentro se desarrolló en idioma inglés. Además, en esa ocasión, fue sometido a un cuestionario sobre su desempeño en la firma contratista.

Los directivos trataban de averiguar quién habría ingresado en la notebook del Director de Marketing de un cliente, ya que para acceder a esa información confidencial se había utilizado el usuario y la clave de dicho empleado.

Al poco tiempo, la empresa decidió cambiarle el cliente al trabajador y le comunicó esa decisión mediante una carta documento. Con posterioridad, el dependiente tomó una licencia médica por razones psiquiátricas y en el tiempo en que éste se ausentó la firma cumplió en abonar los respectivos salarios.

No obstante, al momento de reincorporarse a sus tareas, se consideró despedido y demandó al empleador con el objetivo de lograr cobrar las indemnizaciones correspondientes y un resarcimiento por daño moral.

En este escenario, al contestar la demanda, la firma destacó que en ningún momento le imputó al empleado responsabilidad alguna tras la denuncia de dicho cliente sobre una posible fuga de información confidencial. De hecho, argumentó, de haber tenido una mínima sospecha sobre su lealtad lo hubiera desvinculado.

En consecuencia, el juez de primera instancia señaló que no existían elementos de prueba que demostraran “que en el procedimiento de investigación, llevado a cabo por la empleadora, se haya agraviado al trabajador ni tampoco que le atribuyera responsabilidad sobre el hecho que investigaba ni la comisión de algún delito dentro del ámbito laboral, con un daño para su reputación y prestigio”.

De esta forma y sobre estos argumentos rechazó el pedido del empleado y no hizo lugar a su pedido de indemnizaciones. Frente a ello, el trabajador se quejó ante la Cámara porque, a su entender, el juez no efectuó una correcta apreciación de las pruebas al momento de dictar sentencia.

Los jueces manifestaron que “la indemnización por daño moral es susceptible de dos enfoques diferentes: el contractual y el extracontractual”.

“En ese aspecto, si se trata del contractual, es preciso señalar que en el ámbito del contrato de trabajo todo daño moral se encuentra normalmente incluido en el concepto de injuria laboral y da derecho a una indemnización tarifada siempre que sea invocada oportunamente”, se lee en la sentencia.

“Desde el punto de vista extracontractual procederá cuando el hecho que lo determine fuese

producido por un hecho doloso del empleador”, agregaron los jueces e indicaron que esta última circunstancia no se cumplió por lo que confirmaron la sentencia dictada en primera instancia.

“No se verificó que el trabajador haya sufrido un perjuicio que afectase su dignidad, moral o el buen nombre, con lo cual la reparación por daño moral resulta improcedente”, concluyeron los camaristas.

