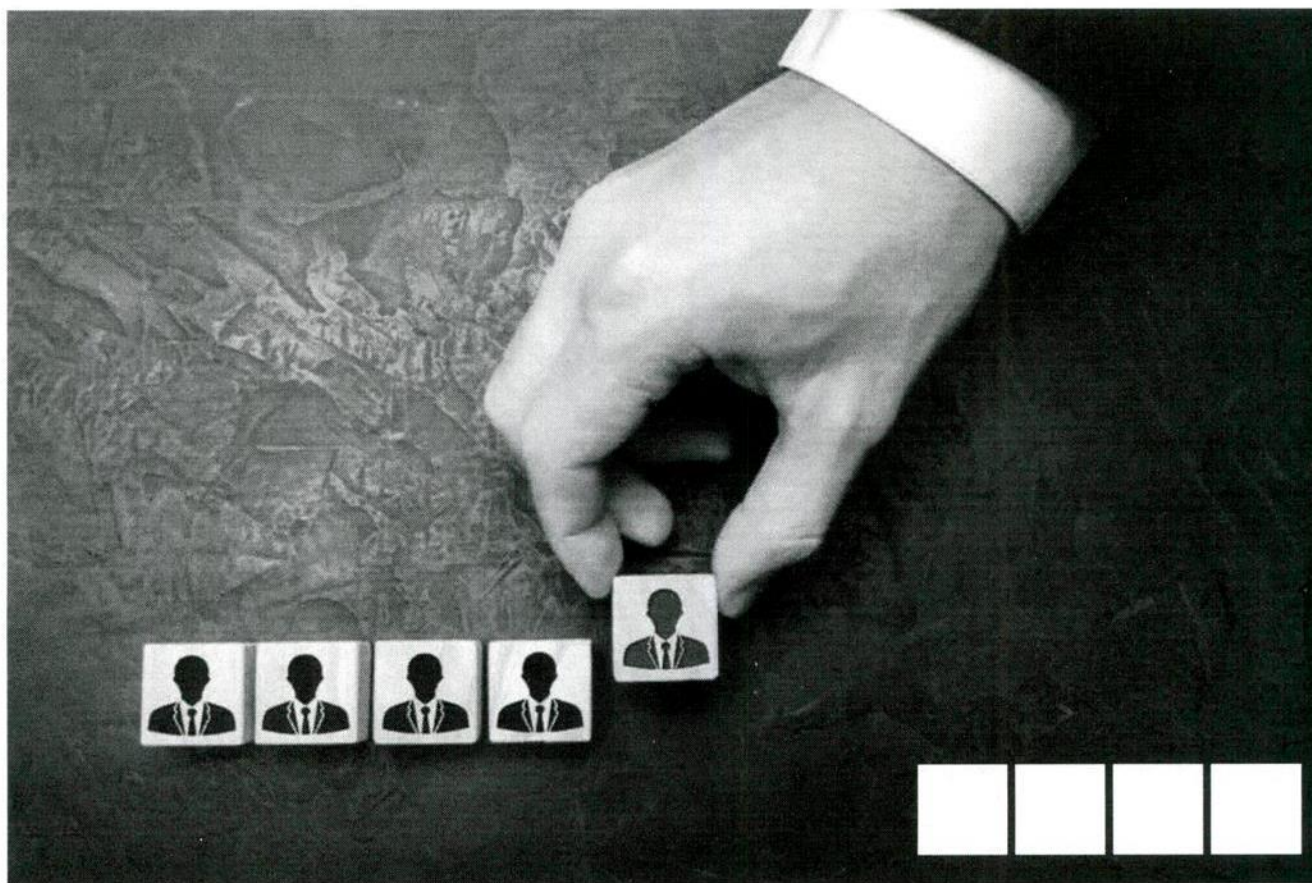


La Justicia de Rosario validó el uso de una filmación como prueba para convalidar un despido con causa



Por **PABLO EDUARDO ARINO**
CASANOVA, MATTOS & SALVATIERRA



Todo empleador, por su condición de tal, cuenta con derechos y facultades en las relaciones laborales con sus dependientes.

La Ley de Contrato de Trabajo las enuncia, esencialmente, en los artículos 64 (facultad de organización), 65 (facultad de dirección), 66 y 68 (facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo en un marco funcional y de no abuso de derecho), 67 (facultad disciplinaria), y 70 (facultad de realizar controles

personales).

Justamente sobre el ejercicio de las facultades disciplinarias es que frecuentemente los empleadores buscan asesorarse a fin de analizar cómo encauzar comportamientos de sus dependientes y, cuando resulta ello inviable, **extinguir con causa un vínculo laboral**.

Esto último siempre viene precedido, de parte del empleador, de cierto prejuicio y escepticismo en cuanto al resultado de un futuro juicio laboral en torno a la causal de despido invocada.

El caso bajo análisis ("C. C/ F.B. S.A. S/ COBRO DE PESOS – RUBROS LABORALES") trata acerca de un operario de larga antigüedad (16 años) en el ámbito de una industria.

La empresa empleadora recibió cuestionamientos por parte de sus clientes en cuanto a fallas en la calidad de los productos entregados. Ello encendió las alarmas puertas adentro e impulsó la realización de auditoría interna para detectar dónde estaba la falencia en el proceso de producción. Así, se analizó la secuencia de órdenes de trabajo así como los **registros filmicos** que abarcaban toda la línea de producción.

Oportunamente, la instalación de las cámaras fue puesta en conocimiento de la entidad gremial así como de los trabajadores, en cumplimiento de lo previsto por el art. 71 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Allí, se detectó con sorpresa la conducta de un empleado dañando intencionalmente productos terminados y próximos a su embalaje y despacho.

Cabe destacar que por las características de los productos, lentes de cristal para la industria óptica, los golpes dados resultaban suficientes para inutilizarlos.

A raíz de la inconducta se procedió a la desvinculación del trabajador con causa.

El empleado despedido desconoció la imputación y se presentó ante la Justicia reclamando indemnizaciones.

Así, se puso a consideración primero del Juzgado Laboral de la Primera Nominación de Rosario y luego de la Sala I de la Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Rosario, entre otros puntos, la real eficacia probatoria de las filmaciones registradas por los circuitos cerrados de TV cuando se detecta una inconducta de un trabajador.

Máxime, cuando los testimonios y las constancias documentales pueden no ser suficientes ante los ojos de los magistrados para justificar la ruptura del vínculo.

En el marco de la audiencia de trámite (art. 51 del Código Procesal Laboral), el actor no pudo evitar reconocerse en las filmaciones, las cuales eran por demás de elocuentes no sólo en cuanto a su persona sino también en cuanto a su indebido proceder.

Hasta aquí, la jurisprudencia mayoritaria consideraba que **para que un registro filmico tenga eficacia probatoria, debía reunir ciertos requisitos:**

- Que la filmación fuese certificada o constatada notarialmente y que en dicha acta consten los

equipos que captaron las imágenes, la fecha y hora de inicio y terminación de la misma, el lugar donde se grabó y el dispositivo en que se almacenó la misma.

- Que se dé intervención al empleado en el proceso de auditoría previo a la desvinculación con causa a fin de que ejerza su derecho de defensa.

En el caso bajo análisis, la sentencia de primera instancia rechazó la demanda y tuvo por acreditados los hechos establecidos en la comunicación de despido y su gravedad. La Jueza determinó, a contramano de lo referido en el párrafo anterior, que “tampoco resulta necesario que el actor haya intervenido en el proceso de investigación, toda vez que no es obligatorio en las presentes circunstancias, y a través de la imputación efectuada por la patronal pudo ejercer su derecho de defensa. Además, el hecho constitutivo del despido fue registrado en una cámara de seguridad que tenía la empresa en el sector del actor, imagen que fue exhibida y reconocida por el reclamante, lo que otorga legitimidad al accionar de la demandada”.

Agregó que “cabe tener en cuenta que a los fines de evaluar la procedencia del despido, resulta importante tener en cuenta la gran antigüedad en el lugar de trabajo del actor, lo cual tiene un doble efecto, por un lado, su continuidad marca un buen comportamiento y, por el otro, por tener mucho tiempo trabajando sabe muy bien cómo debe operar con los elementos de trabajo y las consecuencias que acarrea un accionar indebido”.

Destacó que la conducta del trabajador no era culposa sino dolosa, “con intención de dañar el material de trabajo”.

Así, frente al reconocimiento del propio actor en la filmación exhibida, enmarcada en una postura más amplia quizás, la Jueza receptó la validez del registro filmico a pesar de no reunir los recaudos antes mencionados.

Ello llevó al actor a apelar ante la Cámara.

Los vocales de la Sala I consideraron que el reconocimiento del actor en el registro filmico aportado como la demandada como prueba documental, así como de los testigos ofrecidos por ésta, era contundente. Asimismo, que el actor no había brindado explicación alguna (al menos, válida) para fundar su accionar, máxime teniendo en consideración la antigüedad que revestía y el conocimiento que portaba del trabajo a realizar y cómo realizarlo.

En tal sentido, resolvieron que “respecto a la auditoria interna y su falta de participación en ella, recordemos que la LCT no lo exige, además que pudo tanto en la contestación a su carta de despido y en los presentes ejercer su derecho de legítima defensa”.

Así, en ambas instancias, se convalidó la prueba ofrecida por la empresa a pesar del cuestionamiento formulado por el trabajador reclamante (y aún cuando la misma no estaba certificada notarialmente ni se había dado lugar al trabajador a un proceso de descargo previo al distracto) así como la causa de despido dispuesta por el empleador.