



Buenos Aires, miércoles 4 de enero de 2017

Nº 3811

## Jurisprudencia laboral



### **Despido por justa causa: prueba de filmaciones.**

**Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González**

#### **El caso**

La empresa despidió a un trabajador por justa causa. Se basó en la entrega de un paquete a un tercero que contendría mercaderías, no autorizada y por vías no reglamentarias. Como prueba, acompañó un video que acreditaba el momento de la clandestina entrega.

El trabajador desconoció no sólo las imputaciones que le efectuó la empleadora para despedirlo, sino también el video y la prueba documental que agregó la empresa para avalar su decisión.

#### **La prueba**

Todos los testigos presentados por la empresa manifestaron que vieron la filmación que la empresa les exhibió, pero ninguno presenció los hechos que muestran las imágenes captadas en el video. Por esta razón, según el tribunal, los testimonios carecieron de idoneidad para demostrar la autenticidad de las imágenes grabadas en dicho instrumento.

Los magistrados consideraron que esta prueba era importante, pues frente al desconocimiento del trabajador, estaba a cargo de la empleadora su demostración debido a que una filmación es una fotografía en movimiento, que se asimila a un documento y cuya autenticidad debe acreditarse para que constituya una medida de prueba completa (ver Falcón Enrique “Código Procesal Civil y Comercial, comentado” T. V p. 176), lo cual no cumplió en este proceso a través de ningún elemento probatorio.

Por lo tanto, el cassette de video aludido por la empresa demandada, según la sentencia, careció de autenticidad a los fines de la causa. Similar conclusión se aplicó para las fotografías obtenidas de la filmación, desconocidas también por el trabajador.

Además, el tribunal consideró que, aún de admitirse que fueran válidas las imágenes que reproduce la filmación en cuestión, no quedó demostrada la gravedad que representa para la empresa la circunstancia que el trabajador estuviera entregando un paquete, sobre el que se desconocía su contenido y la existencia de algún reglamento interno de la organización que prohibiera toda entrega o exigiera algún tipo de autorización.

En estas condiciones, el fallo consideró que la empresa no demostró la justa causa que invocó para fundar su decisión de extinguir el contrato de trabajo que lo unió al demandante, y la condenó al pago de las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Fallo comentado: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 29 de junio de 2012, “M., G.M. c. Corporación Río Luján S.A.”.



ENTREGA 93

## Trabajo por equipos.

En el trabajo por equipos o turnos rotativos rige lo dispuesto por la ley 11.544, sea que haya sido adoptado a fin de asegurar la continuidad de la explotación, sea por necesidad o conveniencia económica o por razones técnicas inherentes a aquélla.

El descanso semanal de los trabajadores que presten servicio bajo el régimen de trabajo por equipos debe otorgarse al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema.

La interrupción de la rotación al término de cada ciclo semanal no priva al sistema de su calificación como trabajo por equipos (art. 202).

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](mailto:atencionalcliente@actio.com.ar)  
Lavalle 648 - Piso 2° - 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,  
con la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

[Ingrese a Actio Web](#) | [Ingrese a Actio Reportes](#) | [Ingrese a Nuestros Servicios](#)

| [Ingrese a Comentarios](#) | [Ingrese a Atención al Cliente](#)