

La difícil tarea de materializar un despido “con causa”. Apuntes sobre la prueba

Es sabido que nuestra praxis judicial es bastante reacia a admitir el despido con justa causa (es decir, la terminación del vínculo laboral por culpa del empleado y sin pago de indemnización).

Un despido con causa requiere hechos realmente graves, paciencia y prueba.

Hechos graves: Ciertas conductas que parecen desde el punto de vista del empleador como realmente graves, siempre son relativizadas por los jueces, especialmente si se trata de una “primera vez”. Aunque nos parezca que “así no se puede seguir” en la casi generalidad de los casos es preciso dar oportunidades al empleado incumplidor, lo cual nos lleva a la paciencia.

Paciencia: Implica “dar segundas oportunidades”, documentar prolijamente los incumplimientos y expresarlos en sanciones de modo gradual .

Pero, aparte de todo eso, la prueba reviste una importancia esencial.

Y a esto vamos en esta nota, al comentar un fallo de la Cámara del Trabajo de la Capital, relacionada con el valor probatorio de las filmaciones.

En este caso (BMA c/Seguridad Privada s/despido) el Tribunal consideró que la alusión a una filmación que acredita el hecho ilícito, referida por testigos, no es suficiente para tener por acreditado el hecho que se pretende.

En el caso fueron testigo los que dijeron haber visto la filmación en donde un personal de seguridad había “desparecido” de su puesto de vigilancia, pero esta no se acompañó al expediente. Además, y aún si se hubiere acompañado esta – lo que hubiera mejorado la posición de la demandada- ello solo no sería suficiente si no se acompañaran, además, pruebas adicionales que permitan convencer al juzgador que la filmación corresponde a las circunstancias de tiempo y lugar invocadas en el despido.