

¿Son legales las cámaras en el trabajo?

Toda persona tiene derecho a la propia imagen, a la privacidad, a no ser observado cuando no quiera. Al insertarse en una organización, puede ceder parte de estos derechos. Esto plantea una tensión. ¿Son legales las cámaras en el trabajo? ¿Hasta dónde la empresa puede ejercer vigilancia?

En general, se entiende que puedan instalarse cámaras en lugares de acceso o lugares sensibles, como cajas de seguridad, de cobro, tesorería y otros. Es que, justamente, para responder a la pregunta sobre si son legales las cámaras en el trabajo, en otros sectores, debe evaluarse la razonabilidad, que es la exigencia de la empresa en hacerlo. Además, tampoco podrían invadir una esfera mínima de privacidad del trabajador.

En Canadá, por ejemplo, los policías van a empezar a llevar una webcam. En ese caso está justificado porque solo se encenderá cuando tengan que detener a alguien. Es decir, como en varias cosas, depende de las circunstancias y modalidades.

Las cámaras en el trabajo se equiparan a los controles personales

En mi opinión, las cámaras de trabajo se equiparan a los controles personales, respecto de los cuales la ley dice:

Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal. Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo.

Esto es porque en la época de esta ley casi no había cámaras, o era tan grandes como las viejas de ATC. En resumen, para implementar un sistema de cámaras deben cumplirse todos y cada uno de estos requisitos:

- debe notificarse al trabajador
- debe notificarse al Ministerio de Trabajo para que inspeccione
- tiene que haber una necesidad real de la empresa, por ejemplo, en los trenes vale. Así como se graban las conversaciones de los pilotos o controladores, es por seguridad.
- no pueden violar dignidad ni ámbito razonable de privacidad del trabajador.
- el almacenamiento de imágenes debe ser temporal, no ilimitado

Por nueva ley de diciembre de 2016, se modifica la ley de contrato de trabajo y se aclara que sí o sí el trabajador deberá ser notificado de todo sistema de control. En la práctica, la empresa debe redactar un escrito.

Qué dice la ley de contrato de trabajo

A continuación los artículos relevantes

Art. 70. —Controles personales.

Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal.

Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo.

Art. 71. —Conocimiento.

Los controles referidos en el artículo anterior, así como los relativos a la actividad del trabajador, deberán ser conocidos por éste.

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley N° 27.322](#) B.O. 15/12/2016)

Art. 72. —Verificación.

La autoridad de aplicación está facultada para verificar que los sistemas de control empleados por la empresa no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador.

Art. 73. —Prohibición. Libertad de expresión.

El empleador no podrá, ya sea al tiempo de su contratación, durante la vigencia del contrato o con vista a

su disolución, realizar encuestas, averiguaciones o indagar sobre las opiniones políticas, religiosas, sindicales, culturales o de preferencia sexual del trabajador. Este podrá expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo, en tanto ello no interfiera en el normal desarrollo de las tareas.

(Artículo sustituido por art. 1° de la [Ley N° 26.911](#) B.O. 5/12/2013)

Como se ve, hay requisitos que deben cumplirse.

¿Sirven las cámaras de vigilancia o seguridad como prueba en juicio?

Sirven en la medida en que estén avaladas por testigos u otros elementos de prueba... Y como toda sanción, debe ser proporcional a la falta. Veamos el primer paso.

La empresa lo habría filmado robando; bueno, eso dijo pero no lo pudo probar porque para los jueces la filmación sola no alcanzó, y la prueba debió ser complementada con testigos. O con otros medios de prueba, como una pericia informática que la avale. El riesgo de despedir a alguien imputándole un robo que no cometió es que se de vuelta, y la empresa deba indemnizarlo, incluso por la calumnia. Por eso varias empresa prefieren despedir sin causa.

Pero volvamos al caso, donde los jueces afirmaron que de la pericia informática producida en la causa, *“no se ha identificado en los videos que lucen en la cinta videográfica acompañada a la causa (reservada en el sobre anexo) a la persona que allí aparece extrayendo la prenda -pues no se distinguen las facciones de la persona en cuestión-, como tampoco se ha podido establecer la fecha y hora en que dichos videos fueron filmados -ni que hayan sido grabados en la fecha y hora que luce en los mismos-, de modo que no es posible determinar el momento en que dicho hecho ocurrió.”*

Además, agregaron que el trabajador imputado *“habría sido registrado por cámaras de seguridad y ante testigos, pero lo cierto es que tales testigos presenciales no fueron traídos a juicio a fin de corroborar lo aseverado por los declarantes en autos (quienes –reitero- no presenciaron el momento en que supuestamente la trabajadora sustrajo la prenda, sino que lo vieron en el video que la demandada les exhibió). Y, en cuanto a la cinta videográfica acompañada a la causa, conforme surge de las claras, sólidas y contundentes conclusiones del perito informático (cfr. art. 386 y 477 del C.P.C.C.N.), carece de fuerza probatoria suficiente a los fines de demostrar que efectivamente la actora haya estado personal y reprobablemente involucrada en el hecho que produjo el desenlace del vínculo laboral, pues, tal como se señaló, no es posible identificar a la persona que aparece en los videos extrayendo la prenda ni determinar el momento en que se produjo dicho suceso.”* Así que le dieron la razón al trabajador y tuvieron que indemnizarlo.

Y suponiendo que el hecho se pruebe, la sanción debe ser proporcional a la falta.

En otro caso, un supervisor de supermercado se había comido un sándwich y un helado delante de los operarios que tenía a su cargo; el supermercado lo pescó y filmó haciendo eso. Era un helado de palito, no de cucurucho (detalle importante ¿?). Para los jueces, *“devino injustificado a la luz del art. 242 y 243 LCT”.*

Ello puesto que el hecho de haber comido productos del supermercado serían un *“incumplimiento a los deberes contractuales”* aunque *“no justificaba sin más el despido del dependiente”*. Es decir, la sanción es desproporcionada.

“De considerarse que efectivamente había incumplido con las órdenes que, según los testigos, impedían a los dependientes consumir productos fuera del comedor, ello hubiera sido merecedor de una sanción disciplinaria pero nunca de la ruptura del vínculo laboral”. Para colmo, el supermercado envió el telegrama en forma fallida porque *“no sólo nunca se ubicó en qué sector habría ocurrido dicho supuesto incumplimiento, sino que tampoco se expresó qué estaba consumiendo, con qué otros compañeros de trabajo se encontraba en tal situación, de qué modo fue ‘observado’ y por quienes y fundamentalmente no se lo ubicó temporalmente al hecho”.*

Sentencia completa acerca de si son legales las cámaras en el trabajo: “NNA. c/ TTT S.A. s/ despido” – CNTRAB – SALA IX – 05/02/2015 – Cámaras de vigilancia en la empresa – derecho laboral

En la ciudad de Buenos Aires, el 5-2-15 , para dictar sentencia en los autos caratulados: “... s/Despido”, se procede a votar en el siguiente orden:

El Dr. Alvaro Edmundo Balestrini dijo:

I- Contra la sentencia dictada en la anterior instancia que hizo lugar parcialmente al reclamo, recurren las partes demandada y actora, según los escritos de fs. 379/380 y fs. 382/385, respectivamente, que merecieron réplica a fs. 395/397.-

II- Cuestiona la parte demandada la decisión del Sr. Juez “a quo” de considerar injustificada la medida rescisoria por ella adoptada. Sostiene al respecto que no se valoraron adecuadamente las pruebas colectadas en la causa. Estimo que no le asiste razón. Ello es así, por cuanto considero que las insistencias de la demandada no van más allá de una discrepancia genérica con el criterio expresado por el magistrado de grado anterior –que, en lo sustancial que interesa, comparto- acerca de la ausencia de reproches comprobables a la trabajadora y encuadrables en lo que oportunamente invocó para despedirla.

En efecto, de la sentencia anterior surge con claridad la falta de demostración del hecho mismo en el que se basó la decisión extintiva. En concreto, allí se aludió a la insuficiencia de los elementos probatorios aportados a los fines de acreditar la responsabilidad de la trabajadora por el faltante de prendas de propiedad y confección de la empresa demandada, sobre el que la empleadora pretendió justificar el despido con causa por ella decidido.-

En tal sentido, advierto que el sentenciante de grado ha dado suficientes razones en desmedro de la postura de la accionada sobre el punto, y lo cierto es que la argumentación puesta a consideración ante esta alzada no revierte el panorama adverso dado por aquellos fundamentos.-

En relación con ello se destaca que en la sentencia se ponderó –en sana crítica y en términos que comparto (cfr. arts. 90 de la L.O. y 386 y 456 del C.P.C.C.N.- la prueba testifical en su conjunto, y a partir de dicha ponderación el magistrado descartó la versión brindada en el responde y concluyó en que –a diferencia de lo sostenido en el despacho rescisorio- no existe evidencia testimonial alguna que permita acreditar que la accionante fue quien sustrajo la prenda en cuestión, por no aportar datos categóricos emanados de percepciones directas como para hacer convincentes sus dichos o evaluar su concordancia.-

Ahora bien, al respecto coincido con el criterio del magistrado anterior en cuanto a la ineficacia de las pruebas colectadas en relación con la causal invocada en sustento del distracto. En efecto, considero endeble las manifestaciones efectuadas por los testigos que la demandada trajo a declarar a la causa, y en cuyo testimonios procura sustentarse la ruptura.-

Nótese que las declaraciones testificales de fs. 226, 237, 243, 264, y 269 han sido desacreditadas en la sentencia porque ninguno de los declarantes refiere haber presenciado el hecho imputado a la trabajadora (vale decir, el momento en que presuntamente extrajo sin autorización prendas de propiedad y confección de la empresa accionada), sino que lo infirieron del video que la empleadora les exhibió, y lo cierto es que luego de analizar dicha prueba testifical forzoso me resulta concluir en idéntico sentido que el sentenciante de grado anterior.-

En tal sentido observo que la apelante omite poner en tela de juicio y rebatir de manera concreta y razonada (cfr. art. 116 de la L.O.) la valoración de las aludidas declaraciones testificales que –en sana crítica y en términos que comparto (cfr. arts. 90 de la L.O., y 386 y 456 del C.P.C.C.N.)- se llevó a cabo en el decisorio de grado y, en base a la cual consideró no probado el hecho endilgado a la trabajadora e invocado en sustento del distracto.-

En efecto, no se lleva a cabo en el memorial recursivo una exposición fundada y un análisis crítico de

tales declaraciones, que permita verificar su incorrecta valoración por el magistrado y que evidencie la existencia de elementos aptos que permitan generar convicción suficiente en sentido contrario al resuelto (cf. arts. 90 de la L.O. y 386 y 456 del C.P.C.C.N.), por lo que la queja en este aspecto carece de sostén.- A ello se suma que tampoco rebate de manera precisa y mediante la crítica pertinente (cfr. art. 116 de la L.O.) los fundamentos dados en el fallo a fs. 374 para concluir, en función de lo que surge de la pericia informática producida en la causa (ver fs. 323/349), en que no se ha identificado en los videos que lucen en la cinta videográfica acompañada a la causa (reservada en el sobre anexo) a la persona que allí aparece extrayendo la prenda -pues no se distinguen las facciones de la persona en cuestión-, como tampoco se ha podido establecer la fecha y hora en que dichos videos fueron filmados -ni que hayan sido grabados en la fecha y hora que luce en los mismos-, de modo que no es posible determinar el momento en que dicho hecho ocurrió.-

Se destaca que según se desprende de los términos de la comunicación rupturista, el hecho imputado a la Sra. O. (vale decir, sustracción sin autorización de prendas de propiedad y confección de la empresa demandada) habría sido registrado por cámaras de seguridad y ante testigos, pero lo cierto es que tales testigos presenciales no fueron traídos a juicio a fin de corroborar lo aseverado por los declarantes en autos (quienes -reitero- no presenciaron el momento en que supuestamente la trabajadora sustrajo la prenda, sino que lo vieron en el video que la demandada les exhibió). Y, en cuanto a la cinta videográfica a compañada a la causa, conforme surge de las claras, sólidas y contundentes conclusiones del perito informático (cfr. art. 386 y 477 del C.P.C.C.N.), carece de fuerza probatoria suficiente a los fines de demostrar que efectivamente la actora haya estado personal y reprobablemente involucrada en el hecho que produjo el desenlace del vínculo laboral, pues, tal como se señaló, no es posible identificar a la persona que aparece en los videos extrayendo la prenda ni determinar el momento en que se produjo dicho suceso.-

Por otra parte tampoco aparecen refutadas -mediante la crítica que era requerible (cfr. art. 116 de la L.O.- las conclusiones dadas en el fallo a fs. 376, tercer párrafo en punto a que descartando el video y las declaraciones testimoniales que sobre éste se realizaron no obra en la causa ningún elemento que permita corroborar que efectivamente la accionante hubiera extraído dicha prenda, ya que la misma -según dichos de los propios declarantes- nunca le fue encontrada a la actora, extremo que resulta llamativo teniendo en cuenta las medidas de seguridad que tenía la empresa demandada, que fueron descriptas por aquéllos.-

A partir de todo lo señalado, la argumentación recursiva se exhibe insuficiente para debilitar las conclusiones expuestas en la sentencia recurrida pues, en definitiva, en las condiciones en que el caso llega a la alzada no se encuentra rebatida la importancia de los elementos que la sentenciante tuvo en miras para sustentar su decisión, amén de que tampoco se esgrime elemento fáctico idóneo alguno a los fines de controvertir tales probanzas.-

Por tanto, los cuestionamientos efectuados no superan, respecto de lo argumentado en el fallo, el marco de una oposición genéricamente discrepante, que no logra revertir el panorama adverso dado por aquellos fundamentos, y ello a la luz de los elementos que surgen de las probanzas de la causa, que fueron puestos de manifiesto en la sentencia recurrida, y que en el recurso de apelación no se refutan eficazmente.-

En tales condiciones, y sin que adquieran relevancia otras circunstancias que la apelante pretende enfatizar, no advierto motivos suficientes para modificar lo resuelto en la anterior instancia toda vez que la orfandad probatoria verificada en autos respecto de la configuración precisa del incumplimiento invocado en sustento del despido decidido por la empleadora, me conduce a desestimar este segmento del recurso y a confirmar el decisorio de grado en cuanto pudo considerarse objeto de agravio en el aspecto tratado, y así lo dejo propuesto.-

III- No obtendrá mejor suerte el disenso de la parte actora dirigido a cuestionar la remuneración mensual adoptada en el fallo de grado.-

En efecto, la quejosa persigue el cómputo de la incidencia de las horas extras y premios (supuestamente abonados fuera de registración) sobre la referida base remuneratoria, pero lo cierto es que los términos en que se trabó y desarrolló la litis sobre este aspecto impiden, a mi modo de ver, acoger tal pretensión.-

Ello es así, por cuanto -como bien puntualizó el magistrado de grado anterior, en términos no contradictorios en el recurso que se analiza (cfr. art. 116 de la L.O.) y que comparto- el reclamo en cuestión no ha sido articulado en observancia de los recaudos exigidos por el artículo 65 de la L.O.-

Nótese que no se formuló en el inicio una exposición precisa y circunstanciada de los presupuestos fácticos (de hecho) y normativos (de derecho) exigibles, y en los que se fundó el pretendido reclamo (conf. citado art. 65 incs. 4º y 6º de la L.O.), limitándose la accionante a invocar de modo genérico la realización de trabajo en horario extraordinario y la percepción de "premios" fuera de registración, y a reclamar una suma global por tales conceptos (\$500.-), sin describir en forma detallada cuál sería el o los adicionales que se le abonaban bajo tal modalidad, y la cantidad de horas extras que laboraba en forma diaria, semanal o mensual, ni brindar mayores precisiones ni fundamento suficiente a los fines de la procedencia y admisión del reclamo en cuestión (vale decir, inclusión en la base remuneratoria de la suma de \$500.- en concepto de horas extras y "premios", que -según invoca- le eran abonados en forma clandestina).-

En efecto, no surge de escrito de demanda la descripción del procedimiento tendiente a vislumbrar como se arribó a la suma peticionada (esto es, los cálculos realizados para arribar a dicho monto, siquiera indiciariamente). Tampoco se indica concretamente la cantidad de horas extras que se reclaman ni se mencionan a cuánto ascendían los adicionales o "premios" que peticiona, todo lo cual impide tener por cumplidos en el caso los requisitos formales que debe contener una demanda (cfr. mentado art. 65 de la L.O.).-

En este sentido corresponde recordar que la mera inclusión de determinados rubros en la liquidación o la enunciación de una suma global como correspondiente a un concepto determinado no basta, como regla, para admitir el reclamo sobre el particular, dado que a la luz de lo normado por la citada norma (cfr. art. 65 de la L.O.), compete a la parte actora precisar los presupuestos de hecho y de derecho de cada una de las pretensiones, extremo que -a la vista del escueto y genérico contenido del escrito de demanda en el aspecto que aquí interesa-, en el caso, no se advierte cumplido.-

Ello obsta al progreso del reclamo bajo análisis, dado que -repito- la pretensión no se basta a sí misma, y lo cierto es que la misma falencia se evidencia en el escrito recursivo, por lo que no se advierte de qué modo la queja podría lograr revertir la decisión recurrida en este sentido. Por lo demás los argumentos que ahora invoca en el memorial de agravios (relativos a que la jornada laboral efectivamente cumplida y

denunciada en el inicio –de 7.00 hs. a 16.30 hs.- excedía la jornada máxima legal admitida en media hora diaria) constituye una cuestión que no ha sido articulada oportunamente por la parte interesada, por lo que su tratamiento en esta instancia resultaría innovativo y contrario a razones de congruencia y al derecho de defensa en juicio (arts. 277 del C.P.C.C.N. y 18 de la Constitución Nacional).-

Sin perjuicio de ello, aún soslayando lo expuesto en el párrafo anterior y situándonos en la mejor de las hipótesis para la demandante, lo cierto es que el reclamo tampoco podría prosperar, por cuanto de la prueba testifical aportada a la causa –incluso la rendida a propuesta de la propia parte actora- se desprende que durante la jornada laboral los empleados de la empresa demandada contaban con pausas para desayunar (entre 10 y 15 minutos aprox.) y para almorzar, extremo que deja sin sostén lo alegado por la recurrente en cuanto a que la jornada laboral que efectivamente cumplía excedía la jornada máxima legal admitida por la ley 11.544 y su decreto reglamentario 16.115/1933.-

En consecuencia, por los motivos expuestos, corresponde confirmar también este aspecto del fallo apelado y, en consecuencia, rechazar la pretensión que persigue el cómputo de la incidencia de las horas extras y premios (supuestamente abonados bajo la modalidad que comúnmente se denomina “en negro” o fuera de registración) sobre la base de cálculo de los rubros que se difieren a condena (base remuneratoria), lo que así voto.-

IV- Asimismo, lo resuelto en el apartado anterior torna inatendible la pretensión resarcitoria fundada en el artículo 1º de la ley 25.323, lo que me lleva a confirmar también lo decidido en origen a su respecto.-

V- Por último, cabe desechar el reparo vertido por la demandada en torno a la forma que fueron impuestas las costas en la anterior instancia, ya que sin que corresponda ceñirse a un criterio estrictamente aritmético, he de estar al principio general que emana del artículo 68 del C.P.C.C.N., que encuentra su razón de ser en el hecho objetivo de la derrota. Dicho criterio se fundamenta básicamente en que la parte que hizo necesaria la intervención judicial por su conducta, acción u omisión debe soportar el pago de los gastos que la contraparte ha debido realizar en defensa de su derecho. Por lo tanto, si bien no soslayo que el monto por el que prospera la demanda es inferior al reclamado, entiendo que no corresponde adoptar un criterio puramente aritmético para la fijación de las costas derivado sólo del cotejo entre el importe reclamado y el monto de condena sino que es menester tener en cuenta cuál es el litigante que, en lo sustancial, resultó vencido (cfr. art. 68 del C.P.C.C.N.), Más aun considerando que los honorarios han sido regulados solo sobre el monto de condena.-

En efecto, teniendo en cuenta el resultado final del litigio, se advierte que –reitero- al margen de un criterio de apreciación estrictamente numérico, derivado sólo del cotejo entre el importe reclamado y el monto de la condena- las codemandadas han resultado vencidas en lo sustancial y principal del reclamo (cfr. arts. del C.P.C.C.N.). Por ello, dado que –a mi modo de ver y a tenor de los agravios vertidos en el memorial recursivo- no se verifican en el caso circunstancias ni razones válidas y atendibles que convaliden el apartamiento con justificación del referido principio objetivo de la derrota que rige la materia -y que permitan encuadrar la cuestión en las excepciones a las que alude la segunda parte del mentado dispositivo legal, previstas sólo para supuestos excepcionales en el ordenamiento procesal- (conf. art. 68 del C.P.C.C.N.), propongo desestimar también este aspecto del fallo apelado.-

VI- Respecto de la regulación de honorarios, que motivó impugnaciones del perito en sistemas (perito informático), por considerar reducidos los propios, en atención al mérito, calidad y extensión de las tareas llevadas a cabo en la anterior instancia, evaluadas en el marco del valor económico en juego y de conformidad con los parámetros arancelarios previstos en los arts. 3 y concs. del dec. ley 16.638/57 y lo dispuesto en los arts. 38 y 40 de la L.O., estimo que los emolumentos discernidos a dicho profesional resultan adecuados, por lo que sugiero su confirmación.-

VII- Sugiero imponer las costas originadas en esta sede en el orden causado, en atención a la existencia de vencimientos parciales y recíprocos (art. 68, segunda parte del C.P.C.C.N.) y, a tal fin, regular los honorarios de la representación letrada de cada parte, por actuaciones ante esta alzada, en el 25%, para cada una de ellas, de lo que, en definitiva, les corresponda percibir por sus trabajos en la instancia anterior (art. 14, ley 21.839).-

El Dr. Roberto C. Pompa dijo:

Por compartir los fundamentos adhiero al voto que antecede.-

El Dr. Mario S. Fera no vota (art. 125 L.O.).-

A mérito del acuerdo que precede el Tribunal RESUELVE: 1) Confirmar la sentencia de grado en todo lo que decide y ha sido materia de apelación y agravios; 2) Imponer las costas de la alzada en el orden causado; 3) Regular los honorarios de la representación letrada de cada una de las partes, por sus actuaciones ante esta alzada, en el 25%, para cada una de ellas, de lo que, en definitiva, les corresponda percibir por sus trabajos en la instancia anterior.-

Regístrese, notifíquese y oportunamente devuélvase.-

Fdo.: Alvaro Edmundo Balestrini – Roberto C. Pompa