



***DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO.
FUTURO Y PRESENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO.***

Alumna: Leandra Victoria Bocanera

Carrera: Abogacía

Legajo: VABG 19670

Tutora: Mirna Lozano Bosch

Año: 2021

Modelo de caso

Autos: “Di Si Sergio Pablo c/Suarez Raúl Antonio s/ despido”

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo- Sala VIII-

Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 2020

Fecha de entrega: 02/10/2021

Sumario: **I.** Introducción. **-II.** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal. **-III.** Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia. **-IV.** Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **-V.** Postura de la autora. **-VI.** Conclusión. **-VII.** Referencias.

I. Introducción.

La entidad que tiene el Derecho Laboral, sus normas y su objetivo, han sido la motivación para la elección y el análisis de la presente nota a fallo. Es imprescindible profundizar en este derecho fundamental y en todas las herramientas jurídicas, doctrinarias y jurisprudenciales que nos ayudan a soslayar situaciones injustas, inicuas, como puede ser un despido arbitrario.

La importancia del fallo en cuestión: “*Di Si Sergio Pablo c/ Suarez Raúl Antonio s/ despido*”, radica en la protección del trabajador ante un despido arbitrario y constituye un ejemplo de la ruta procesal que puede transitar un despido de esta índole. El mismo, consta de dos instancias procesales, para concluir en una sentencia firme dictada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

El fallo en cuestión presenta un claro problema de prueba, ya que, ante la existencia de un hecho no probado, que es indispensable para la resolución de la causa, y que obliga al juzgador, que no puede excusarse de fallar por oscuridad de las normas o de los hechos, a recurrir a presunciones legales y cargas probatorias. Tiene que ver con la valoración que se hace en los considerandos de la prueba y su mérito: los problemas de prueba afectan a la premisa fáctica del silogismo y corresponden a la indeterminación que surge de lo que Alchourron y Bulygin denominaron laguna de conocimiento.

El problema surge cuando se conoce cuál es la norma aplicable y las propiedades relevantes. Pero, por ausencia de prueba en la causa aportadas por las partes, no se sabe si existe o no dicha propiedad relevante.

En estos casos, por el principio de inexcusabilidad, el juez debe resolver de cualquier manera la causa, aplicando presunciones legales y cargas probatorias. El tipo de análisis de problema jurídica que se admite no es sobre la prueba del caso concreto o como se probó un hecho particular, sino el valor y funcionamiento de determinadas presunciones legales, cargas probatorias y valoración de algunos tipos de pruebas en los hechos delimitados por la temática (Alchourron y Bulygin, 2012).

Para abordar el análisis del fallo en cuestión, es menester examinar la legislación vigente, la doctrina y la jurisprudencia, y de esta manera arribar a conclusiones finales.

II. Reconstrucción de la Premisa Fáctica, Historia Procesal y Descripción de la Decisión del Tribunal.

En este proceso, se cuestiona la causal invocada por el empleador para justificar un despido, no existe manifestación clara de los motivos que fundaron la denuncia del contrato de trabajo.

El juez de primera instancia falló a favor del empleador, Suarez Raúl Antonio, considerando justificado el despido del trabajador, Di Si Sergio Pablo. El juez, sostuvo, que esta medida dispuesta por el empleador resultó ajustada a derecho, ya que se encontraba demostrado, a través de las declaraciones de los testigos, que el accionante había violado, en su desempeño laboral, los deberes de buena fe, fidelidad y no

conurrencia, contemplados en los artículos 62, 63, 85 y 88 de la L.C.T. Dando lugar, a un despido con causa.

El trabajador, Di Si Sergio Pablo, apela la sentencia de primera instancia, alegando que la causal invocada para su despido no constituye fundamento sólido, preciso y claro.

Se da lugar a la apelación incoada, y en esta segunda instancia, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, reevalúa los hechos y las pruebas ofrecidas, revoca la sentencia de primera instancia, lo define como un despido sin justa causa y resuelve que se condene a Raúl Antonio Suárez, a pagar al actor las indemnizaciones correspondientes a un despido arbitrario.

III. Análisis de la *Ratio Decidendi* en la Sentencia.

Los jueces firmantes de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, consideraron que la comunicación del despido revela el incumplimiento de los recaudos impuestos en el artículo 243 LCT, en tanto no existe una manifestación clara de los motivos que fundaron la denuncia del contrato de trabajo, la misma alega “...*la imputación de negociaciones por cuenta propia y/o de terceros violando groseramente deberes de fidelidad...*”. Esta acusación, resulta una fórmula genérica y sin precisión, que no explica claramente cuáles fueron las conductas concretas que permitieron calificar la actitud del actor. Tampoco existe una indicación temporal y/o del ámbito donde supuestamente se realizaron las negociaciones, no indicó el demandado cuales habrían sido las mismas, con quién las habría tenido, si fue a título personal o a cuenta de un tercero.

El hecho que motiva el despido debe ser consignado con exactitud y claridad, no tienen eficacia las manifestaciones genéricas, imprecisas o ambiguas. En dichas imprecisiones radica la generalidad de las imputaciones en las que pretende fundar el despido, e impiden evaluar la contemporaneidad y precisión entre los hechos y la decisión adoptada.

En el proceso laboral, rigen las reglas del *onus probandi*. Es carga del actor acreditar el presupuesto de su pretensión, afirmado un hecho relevante por el pretensor, pesa sobre él la carga de probarlo.

Sentado lo anterior, los jueces de Cámara disienten de la apreciación efectuada por el sentenciante de grado en orden al análisis de las declaraciones testimoniales, ya que los deponentes fundaron sus dichos en comentarios y, como consecuencia, se convierten en testigos “de oídas”, que se remiten a lo que le enuncian o transmite, o en creencias en base a experiencias personales, pero no pueden afirmar, ni mucho menos, confirmar la cuestión que se ventila, por lo cual, su declaración carece de eficacia convictiva.

No hay pruebas suficientes que acrediten que el actor realmente cometió una injuria de tal magnitud que ameritaba la no prosecución de la relación de trabajo. Por lo tanto, los jueces de La Cámara, admiten los agravios en torno a la decisión sobre el art. 243 de la L.C.T. y hacen lugar a las indemnizaciones pretendidas en base al despido en los artículos 232, 233 y 245 de L.C.T.

IV. Descripción del Análisis Conceptual, Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales.

La definición del trabajo ha sufrido modificaciones en la historia. Así, en la Antigua Roma el trabajo no era más que una cosa susceptible de valor material, concepto que ha sido revisado por el Tratado de Versalles de 1919, donde, se pronunció expresamente, que el trabajo no era una mercancía, principio que perdura hasta nuestros días. (Lalanne, 2014)

La idea de reglamentar el trabajo a nivel internacional se fue gestando progresivamente. A lo largo de la historia, el trabajo ha mutado de manera significativa en la relación de dependencia trabajador/empleador, y los trabajadores conquistaron diferentes derechos que les corresponden por su condición de asalariados.

La evolución y el desarrollo del derecho del trabajo estuvieron destinados a la solución de la cuestión social y a atender las necesidades del trabajador, que son la “parte débil” de la relación del trabajo. El Derecho del Trabajo, se fue conformando, primero con normas aisladas y luego con cuerpos legales más amplios y sistemáticos. Esta es la rama del derecho que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores y los empleadores, con el fin de reglar sus derechos y deberes.

En 1957 se incorpora a la Constitución Nacional el art. 14 bis, en él prima el principio protectorio que busca garantizar derechos mínimos a favor del trabajador con el fin de nivelar desigualdades, entre los cuales merece mayor atención la protección contra el despido arbitrario, que es el eje central de este trabajo.

Es necesario agregar que, los Tratados Internacionales y la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, la cual se encarga prioritariamente de describir y regular la relación laboral, son esenciales para su protección. Estas normativas buscan remediar las

desigualdades sociales estableciendo garantías mínimas para el trabajador fundadas en principios de solidaridad, cooperación y justicia.

Por su parte, en su articulado, la Ley de Contrato de Trabajo, dedica varios capítulos a la extinción del contrato, modalidades y requisitos que se deben cumplir ante un despido. En su texto, define el despido con justa causa y enuncia las exigencias que deberá cumplir para no incurrir en un despido arbitrario o injustificado.

Introducido el concepto de Derecho Laboral, hecha una breve reseña de su evolución, para continuar con el análisis del problema observado en esta nota a fallo, es dable citar dos sentencias, en donde los jueces de segunda instancia valoran las cargas probatorias y a partir de ello toman su decisión jurídica.

En el siguiente fallo el Tribunal se pronuncia dando argumentos y fundamentos sólidos, encuadra al despido sin justa causa ya que, el demandado no presento prueba para justificarlo, quien invoca una causa justa de despido debe probarlo: *“Torres, Norma Liliana c/ Hogar de reposo para ancianos SRL Y OTS. p/ despido” de la Quinta Cámara Del Trabajo de la Ciudad de Mendoza.* El Tribunal señala que: *“...Para que la denuncia del contrato de trabajo se considere justificada debe ajustarse a los principios del derecho disciplinario...En referencia a lo expuesto, estando a cargo de la empleadora acreditar el despido con justa causa, y no existiendo prueba alguna aportada por ella para llevar a la convicción del Tribunal que la responsabilidad era atribuible al actor, entiende que no está acreditada la justa causa, por lo que corresponde hacer lugar al reclamo y en consecuencia analizar los rubros reclamados por la parte actora”.*

Otro fallo ejemplificador de esta cuestión es: *“Fernández José Silvano C/ Consorcio de Prop. Del Edif. Las Heras 1693/99 (esq. Rodríguez Peña 15115/2) s/despido”*. En este fallo la parte actora viene a apelar la sentencia de primer grado, dado el lugar, el tribunal señala y resuelve: *“... que la causal invocada para su despido fue “reiteradas faltas disciplinarias incurridas...taxativamente descriptas en la carta documento...”, por lo que considera que ello constituye un incumplimiento a lo previsto por el art. 243 LCT. Pues la cartular transcripta carece en absoluto de los requisitos que impone el artículo mencionado para la comunicación de la denuncia del contrato de trabajo con justa causa. La deficiente invocación de la causa, amplitud y vaguedad de sus términos, no expresa de modo claro y fehaciente los hechos que se invocan para la decisión extintiva. En resumen, el acto unilateral extintivo de la relación si bien es eficaz para extinguir el vínculo, carece de validez como invocación de justa causa y por lo tanto no se ha acreditado un hecho objetivo del trabajador que demuestre un incumplimiento a los deberes de prestación o de conducta que traduzcan la imposibilidad de la prosecución del vínculo y que justifique el desplazamiento del principio de conservación. En función de ello, se concluye que el despido dispuesto por la accionada carece de justa causa”*.

Conforme al análisis del fallo central de este trabajo, *“Di Si Sergio Pablo c/ Suarez Raúl Antonio s/ despido”*, y los anteriormente citados, *“Torres, Norma Liliana c/ Hogar de reposo para ancianos SRL Y OTS. p/ despido”* de la Quinta Cámara Del Trabajo de la Ciudad de Mendoza y *“Fernández José Silvano C/ Consorcio de Prop. Del Edif. Las Heras 1693/99 (esq. Rodríguez Peña 15115/2) s/despido”*, es propicio señalar que en los tres casos los jueces de Cámara revocan la sentencia de primera instancia,

resuelta sobre presunciones legales y cargas probatorias endebles, y proceden a dictar la sentencia pertinente.

V. Postura de la autora

El andamiaje de valoración probatorio laboral, se ha venido a movilizar fuertemente y, a la vez, unir más estrechamente las reglas de forma y fondo en materia laboral. La evolución paralela de la doctrina, las reglas de fondo y la jurisprudencia del máximo tribunal han venido a consolidar la morfología del principio protectorio procesal.

La evolución jurisprudencial, demostrada en los fallos citados, los fundamentos doctrinarios y teórico y el desarrollo de las normas, llevan a prever un incremento de conflictos judiciales en los cuales se reclama resarcimientos de carácter civil en supuestos de despidos por justa causa, cuando la esta resulte inexistente o se carezca de la prueba necesaria para fundamentarla. Es allí donde el juez debe indagar si la norma legal que aplica guarda coherencia con la ley vigente.

Para coronar la postura de la autora es atinado citar las palabras del Prof. Dr. Mauricio Cesar Arese:

El proceso judicial implica “igualdad de armas” y respeto por el derecho de defensa. Si bien el principio protectorio genera el sistema de presunciones y obligaciones, no destruye la necesidad de avalar hechos con prueba. La tarea de la parte que se vería beneficiada con la duda, el trabajador, no se encuentra eximido

de sus cargas probatorias para generar la vacilación del juzgador y obligarlo a optar por otorgarle la pretensión. (M. Arese, 2012).

VI. Conclusión

Tal como se advierte en el fallo analizado, el empleador no cumplió con el agotamiento de las medidas antes de ejecutar el despido, por el contrario, lo realizó de manera arbitraria sin darle al trabajador la oportunidad de defenderse, argumentar y/o exponer su postura. El motivo que fundó la denuncia del contrato de trabajo no constituyó manifestación clara, no explica cuáles fueron las conductas concretas que permitieron calificar la actitud del actor y utiliza formulas genéricas.

Los fallos señalados evidencian claramente causas que son recurridas y modificadas por los tribunales superiores. Los jueces resuelven sobre presunciones legales y cargas probatorias débiles, e incurren de esta manera, en la aprobación del despido. Pero, para subsanar estas injusticias, el sistema Argentino cuenta con distintas instancias a las que puede recurrir el damnificado, para rever la cuestión y si es propicio revocar y dictar la sentencia pertinente.

VII. Referencias

Doctrina

- Bidart Campos, Germán J. Principios constitucionales de derecho del trabajo (individual y colectivo) y de la seguridad social en el art. 14 bis, Trabajo y Seguridad Social, 1981-481.
- Fernandez, Luis A. (2011). Manual de práctica laboral. 4° edición. Ediciones Jurídicas.
- Grisolia, J., Cáceres L., Ahuad, E. (2013). Guía Practica Profesional Procesal Laboral. Editorial Estudio.
- Mirolo, R. (2003). Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2° edición. Córdoba. Advocatus

Jurisprudencia.

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo- SALA VIII. Expte. N° 24648/2014. Autos: “Di Si Sergio Pablo c/ Suarez Raúl Antonio s/ despido”. Ciudad de Buenos Aires.2020. <http://www.saij.gob.ar/>
- Quinta Cámara del Trabajo, Primera circunscripción de Mendoza Poder Judicial. Autos: “Torres, Norma Liliana c/ Hogar de reposo para ancianos S.R.L. y ots. p/ despido.” <http://www2.jus.mendoza.gov.ar/>
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala V. Expte. Nro.: CNT 6471/2014/CA1 Sentencia definitiva. Autos: “Fernández José Silvano c/

Consortio de Prop. Del edif. Las Heras 1693/99 esq. Rodríguez Peña 1511/2 s/ Despido” (JUZG. N° 39). <https://www.cij.gov.ar>

Legislación.

- Constitución de la Nación Argentina. (1994) Argentina. Convención Constituyente.
- Ley 20.744. Ley Contrato de Trabajo Argentina. 13 de mayo 1976. Honorable de la Nación Argentina
- Declaración de la Organización Internacional relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 18 de junio 1998.
- Tratado de Versalles. (1919)

Otras fuentes

- Alchurron, C., Bulyngin, E. (1987). Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales. Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes <http://www.cervantesvirtual.com/>
- Caubet, Amanda B., 2018, “Análisis del artículo 14 bis de la Constitución Nacional”, Doctrina Laboral ERREPAR (DEL)
- Lalanne Julio E. . Publicado en: RIVERA, Julio (h) et al, Tratado de los derechos constitucionales, t. III, págs. 4-120, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Abeledo Perrot, 2014. www.lalanneabogados.com.ar
- Arese Mauricio C., 2012, XX CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Santiago de Chile.