



## **Carga probatoria en despidos discriminatorios y valor de las actas notariales en su gestación**

Autor: Golino Pablo Nicolás

DNI: 33583724

Tutor: Baena Cesar Daniel

Carrera: Abogacía

Materia: Seminario Final

**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.- Despido directo con justa causa. V.- Valor del acta notarial como prueba de injuria. VI.- Despido discriminatorio por activismo sindical. VII.- Postura del autor. VIII.- Conclusión.**

**Fallo:** “GALARZA, TERESA ESTER Y OTROS C/ INDUSTRIAS LEAR DE ARGENTINA SRL Y OTRO S/ DESPIDO”, dictado por la Cámara Nacional De Apelaciones Del Trabajo, Sala VI.

**Modalidad:** Modelo de caso. **Tema:** Derecho del trabajo.

## **I.- Introducción**

El presente trabajo versa sobre la discriminación ejercida por el empleador respecto a sus trabajadores en ocasión de prestación de su fuerza laboral. En particular se aborda la temática de las maniobras segregacionistas ejercidas por la patronal en represalia del activismo gremial dentro del establecimiento de trabajo. Este análisis corresponde realizarse a la luz de su expreso reconocimiento como derecho de los trabajadores en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y del repudio a las conductas lesivas o impeditivas que surgen de normas tales como la ley n.º: 23551 y 23592.

Abordamos dicho eje temático a través del estudio del caso “Galarza”, reciente jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VI quien sentenció en autos “Galarza, Teresa Ester y Otros C/ Industrias Lear De Argentina SRL y Otro S/ Despido”. El estudio de esta sentencia de segunda instancia nos proporciona una oportunidad de análisis enriquecedor para la doctrina laboral, especialmente en cuestiones atinentes a la discriminación de los trabajadores por su pertenencia a cierta asociación sindical. Se puede afirmar esto partiendo desde la base de que en dicha causa se presenta una trabajadora despedida con justificación por parte de su empleadora, alegando que en realidad la extinción del vínculo obedece a una causal que viola sus derechos constitucionales. Básicamente enerva el argumento de que la empresa contratante la sacó de su puesto de trabajo por la actividad gremial que, sin detentar calidad alguna de delegado sindical, practicaba en sus instalaciones.

Resulta complejo analizar el caso ya que la patronal demandada acompaña elementos de prueba tendientes a comprobar que, el motivo que había declarado al despedirla, era su bajo rendimiento en ejercicio de sus tareas. Esta contradicción obrante entre lo afirmado por los contrincantes del proceso fue resuelta por la Cámara aplicando normas procesales, en el marco de presunciones y distribuciones dinámicas de cargas de la prueba, con el especial acento pro trabajador que el fuero laboral insta a través de toda su red de normativas aplicables.

Esta causa padece de un problema jurídico probatorio. Este consiste en la indeterminación de las normas aplicables al caso en virtud de que en la causa no se registran elementos suficientes para dar la razón a las proposiciones de las partes (Alchourron y Bulygin, 1987). Aquí se traduce en la imposibilidad de la Cámara para determinar si debe dar por ciertos los hechos alegados por una o por otra parte del proceso, en base a la inexistencia o insuficiencia de las pruebas aportadas, existiendo así una serie de hechos controvertidos y no probados que hacen al razonamiento conducente a la resolución del caso. Esto implica determinar, sin tener certeza de los hechos, si el despido no merece indemnización alguna -si es un despido con justa causa- o por el contrario si corresponde fijar una reparación -normal o agravada en razón del motivo del distracto- para la trabajadora. Para ello, los magistrados intervinientes “tratarán -se supone- de comportarse de manera racional, de establecer con la máxima certeza si los enunciados en cuestión son o no verdaderos” (Taruffo, 2009, p. 43). Esto conlleva la utilización, por ejemplo, de postulados procesales tendientes a encontrar certeza donde las partes no pudieron brindarlas por sí mismas, mediando, por ejemplo, la aplicación de supuestos de presunciones o inversión de la carga probatoria.

Para concretar el análisis de esta sentencia y de su problema jurídico de prueba, a continuación, expondremos la premisa fáctica del caso, su historia procesal, la decisión de la Cámara y la correspondiente individualización de sus argumentos. Esto dará lugar a conceptualización de los temas vertidos en dicha sentencia permitiendo esgrimir una postura personal de autor sobre el fondo del asunto ventilado.

## **II.- Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal**

Las partes de este proceso se constituyen por las actoras Kuhn, Norma Teresa y Galarza, Teresa Ester, quienes inician acciones legales en contra de las empresas demandadas Industrias Lear de Argentina SRL y Ford Argentina SCA. Afirman las trabajadoras que se encontraron en relación de dependencia con la primera compañía (Lear), cumpliendo tareas en su establecimiento y, en ocasiones, en las dependencias de la empresa Ford ubicada en la localidad General Pacheco. Su función consistía en formar parte del proceso productivo de cableados eléctricos, destinados en su totalidad a la fabricación de los productos de dicha empresa automotriz.

En dicha posición se encontraron hasta que fueron despedidas por parte de la empleadora bajo el pretexto de haberse encontrado probado que su aporte a la empresa ocasionaba un descenso en el rendimiento funcional de la misma, evidenciándose su mal desempeño en el ejercicio de sus deberes laborales. A esta conclusión llegó la empresa demandada debido a que, con anterioridad al distracto, había suspendido a las trabajadoras por reducción de la planta a un solo turno, exceptuándolas de prestar tareas y asignándoles una compensación económica del 75% de sus haberes mensuales. Dentro del plazo que duró la suspensión, conforme explica la demandada, el rendimiento pasó a ser mayor, considerando un criterio cuantitativo, que cuando se trabajaba a doble turno y con las actoras prestando su fuerza de trabajo.

Las trabajadoras alegaron que el distracto no obedecía a las razones expuestas por la empleadora en sus misivas relativas a las suspensiones y al despido realizado. El verdadero móvil del mismo habría sido su activa participación en las medidas de acción directa dispuestas por la comisión interna representativa del sindicato de la actividad. Aportando, dicho sea de paso, un indicio para considerar su despido como un acto que encuadra dentro de lo dispuesto por el artículo 1 de la ley 23592.

El órgano jurisdiccional de primera instancia al observar los planteos de cada parte y en base a una serie de presunciones en contra de la empleadora quien no logra comprobar sus afirmaciones y negaciones dicta sentencia favorable a las trabajadoras. Sentencia condenando de forma solidaria -en virtud del artículo 30 de la Ley de Contrato de trabajo (LCT en adelante)- tanto a la empleadora Industrias Lear Argentina como a la empresa automotriz Ford Argentina. A esta decisión le siguió recurso de apelación por parte de las dos compañías demandadas en donde criticaron la sentencia de grado por

considerarla arbitraria en cuanto alegan que, si existía despido justificado debidamente probado, critican la solidaridad en la condena impuesta, rechazan el encuadre discriminatorio del distracto y consideran altos los honorarios dispuestos para los profesionales intervinientes en el proceso.

Llegado el turno de atender el recurso de apelación interpuesto, sale sorteada la Cámara de Apelaciones del Trabajo sala VI. Este cuerpo de magistrados dictamina, previo análisis de los autos, la confirmación en todos sus puntos de la sentencia de grado, asumiendo a las empleadoras vencidas las costas de la alzada.

### **III.- Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia**

La sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al tomar su decisión final sobre el asunto expuesto en autos, consideró una serie de argumentos para fundamentar su fallo. El primero de ellos responde al agravio de la demandada Industrias Lear de Argentina SRL vinculado a la inexistencia de despido arbitrario. Al respecto el tribunal *a quem* alegó que si bien la empresa había acompañado un acta notarial en el responde, donde consta la merma significativa en su rendimiento en ausencia de las trabajadoras suspendidas, este medio probatorio resulta insatisfactorio para acreditar la causal por ser una expresión unilateral. Siendo que su decisión ajena a las trabajadoras porque no se trató de un incumplimiento de deberes por tanto no estaban trabajando cuando se acreditó dicha situación. Afirma la Cámara que este medio probatorio solo denota la unilateralidad de la decisión extintiva en base a criterios de mantenimiento y administración del emprendimiento de la demandada, no a una injuria invocable en el marco de lo estipulado por el artículo 242 LCT.

En segundo lugar, esgrimieron el argumento de que, las dos empresas demandadas resultan responsables solidariamente por la indemnización de estas trabajadoras en virtud de que existe una coincidencia esencial entre lo laborado por Lear y Ford. Esto porque las partes no acompañaron elementos tendientes a demostrar la naturaleza de su relación comercial y que al estar la empresa automotriz al tanto de los rendimientos en declive de su codemandada, afectando con ello sus fines productivos, resulta evidente que los objetivos de ambas no podrían cumplirse sin la intervención de la otra. Dicho de otra

manera, si Lear no producía los cables, Ford no podría construir automotores y viceversa. Esta presunción en contra de las empresas por omitir elementos de prueba que hagan a su defensa se complementa, a criterio del *a quem*, con el hecho de que se comprobó por medio de las testimoniales que en ocasiones los trabajadores dependientes de Lear realizaban sus tareas directamente en sede de la empresa dedicada a la industria automotriz.

Siguiendo con la exposición de los argumentos esenciales de la Cámara en este fallo, en tercer lugar, encontramos el razonamiento vinculado al despido discriminatorio dictaminado en sede de origen. Aquí el tribunal de alzada encontró existente la discriminación hacia las trabajadoras, pero no en virtud de una prueba real y efectivamente rendida en el proceso sino en una inversión de la carga de prueba. Si seguimos el curso del proceso, las trabajadoras fueron las que esgrimieron el hecho de haber participado activamente en las actuaciones sindicales dentro del establecimiento laboral, cuestión que hacía a su carga procesal de probar este extremo. No obstante, como bien afirma el tribunal, a ellas solo le compete presentar un indicio razonable de que el despido tiene dicho carácter segregacionista por la actividad gremial, mas el empleador debe comprobar que el distracto no obedecía a dicho móvil. No habiéndose exteriorizado maniobra alguna por parte de las demandadas para desacreditar ese indicio, considera el tribunal que debe entenderse su silencio como una confirmación de la labor indiciaria de lo expuesto por las actoras en la demanda.

Por último, merece la pena aclarar que el problema probatorio rendido en autos se ve perfectamente resuelto por la Cámara de Apelaciones en cuanto utiliza presunciones en contra del empleador por su silencio e invierte la carga de la prueba. Esto siempre teniendo en miras la vulnerabilidad del trabajador, quien resulta ser el sujeto protegido por el ordenamiento jurídico laboral, justamente para evitar o sancionar estos atropellos de la patronal.

#### **IV.- Despido directo con justa causa.**

El artículo 242 de la LCT establece que cualquiera de las partes del contrato de trabajo puede hacer denuncia ante la inobservancia de la otra de las obligaciones a su

cargo, siempre y en cuando dichos incumplimientos constituyan una injuria de entidad suficiente para impedir la prosecución de la relación. En este peculiar vínculo, donde un trabajador busca la satisfacción de sus necesidades a través de enajenar su fuerza de trabajo a favor del empleador, existen diversos derechos y deberes de parte de ambos sujetos contratantes, lo que conlleva la necesidad de la existencia del despido ya que el incumplimiento de lo pactado debe facultar al afectado para responsabilizar a la contraparte de las consecuencias que trae aparejado (Grisolía, 2019).

Para la existencia de un despido decidido por la empleadora en base a una justa causa, es menester encuadrar el incumplimiento del dependiente en una injuria válida. Para que la misma detente de esa validez, es necesaria la concurrencia de dos elementos constitutivos: Un obstáculo para la continuidad de la relación de trabajo y las circunstancias determinantes del mismo, apreciadas en el contexto donde se produjeron. (Fernández Madrid, 2007).

Acadecido el acontecimiento injurioso y comunicado el despido, el verdadero conflicto se presenta cuando, a la hora de judicializar el distracto, el caudal probatorio se pone en tela de juicio. Conforme Grisolía y Ahuad (2016), la valoración del juzgador de las injurias invocadas va a tener, necesariamente, un rol protagónico en el destino de la extinción del contrato de trabajo y en el nacimiento -o no- de consecuencias indemnizatorias.

## **V.- Valor del acta notarial como prueba de injuria**

El acta notarial se define por lo expuesto en el artículo 310 del Código Civil y Comercial de la Nación. En dicho código de fondo se deja exteriorizado que dichos documentos notariales tienen por objeto la comprobación de hechos, gozando de categoría de instrumento público (Rivera, 2017). Conforme al art. 296 del mismo cuerpo legal, se le otorga eficacia probatoria en cuanto a que se ha realizado el acto (su existencia), la fecha, el lugar y los hechos que el oficial público enuncia como cumplidos por él o ante él, con presunción de veracidad hasta que sea declarado falso en juicio civil o criminal (Lorenzetti, 2015). Desde otra perspectiva, el mismo apartado de la norma, en su inciso b, declara que también da fe del contenido de las declaraciones sobre

convenciones, disposiciones, pagos, reconocimientos y enunciaciones de hechos directamente relacionados con el objeto principal del acto instrumentado, pero solo hasta que se produzca prueba en contrario que desacredite lo allí expuesto. Esto conlleva, en simples palabras, que todo aquello que el notario presencié en forma personal o percibió por sus sentidos y dejó constancia en su actuación hace plena fe hasta que sea declarado falso en juicio; mientras que, si de su texto surge expresiones de veracidad o falsedad de declaraciones de personas, estas son propias de los sujetos y podrán ser desmentidas por prueba en contra debidamente producida según el ordenamiento procesal que regule la causa (Lorenzetti, 2015).

Un ejemplo de esto, aplicado al ámbito laboral para la comprobación de injurias extintivas, se dio en el antecedente “Alburquerque, Nancy Manuela c/ AZ Editora S.A.”. Allí se resolvió que el acta notarial acompañada por la empleadora no resultaba idónea para tener por comprobada la admisión por parte de la operaria de las causales en cuyo texto se reflejaron. Afirmaron los magistrados intervinientes que, si bien se dejó constancia de la presencia de la trabajadora al momento de redactarse, nada obsta para tornar como ciertas las postulaciones volcadas por la patronal en el documento.

Carlos Pose (2003), afirma que la injuria es un concepto que implica la valoración de una conducta en un contexto determinado, lo que conlleva a considerar al acta notarial emanada por escribano público, ajeno a la organización donde se presentaron los acontecimientos, como un medio inidóneo para considerarse prueba válida. Nótese que hasta medios probatorios más rudimentarios como puede ser la declaración de un testigo pueden dar nota de la realidad imperante en la relación de trabajo discutida, mas no un profesional notarial que accede al establecimiento y da forma a lo pretendido por la empleadora como prueba preventiva.

## **VI.- Despido discriminatorio por activismo sindical.**

Conforme explica Adrián Goldín et. Al (2009), “El despido del "activista gremial" (trabajador que participa activamente en la actividad gremial, pero no tiene "tutela gremial") puede ser abordado desde la perspectiva de la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales y/o desde la Ley Antidiscriminatoria 23.592” (p. 634). Este criterio debe

sumarse a lo estipulado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el fallo "Rossi Adriana c. Estado Nacional" quien declaró la inconstitucional del art. 52 de la ley 23.551, por la razón de que esta solo protege a los representantes de las asociaciones sindicales con personería gremial, mientras que relegaba y discriminaba a los representantes de aquellas asociaciones simplemente inscriptas conforme el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

## **VII.- Postura del autor.**

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo resolvió el problema probatorio dando lugar a la carga dinámica de la prueba. En primer lugar, considero que el tribunal falló de esa manera al encontrarse con un acta notarial que pretendía dar fe del bajo rendimiento de las actoras. Esto, conforme a la prestigiosa doctrina citada ut supra, no estima que la misma sea una prueba fehaciente, mucho menos cuando como surge del caso, es una mera expresión unilateral del empleador. Resulta necesario aclarar que solo va a poder ser considerada con fuerza probatoria, tal y como reza el Código Civil y Comercial en su artículo 296, debe sobrevivir en el proceso judicial y cae si se demuestra que es falso. En el caso, como se aplica al derecho del trabajo, reina el principio de primacía de la realidad, lo cual cambia un poco las reglas de juego ya que el instrumento resulta inhábil no por su forma sino porque independientemente de esta el que la esgrime debe demostrar la veracidad de lo allí rendido. En este caso la baja de producción no pudo ser alegada con éxito quitando la fuerza probatoria del instrumento notarial.

Desde otro punto de vista, también utiliza esta carga probatoria ya que las trabajadoras ejercían actividades dentro de la empresa con finalidades sindicales, siendo este el verdadero motivo por el cual las habrían despedido. A esta deducción llegó el tribunal al verificar que no esgrimieron prueba alguna que delimite la causal de extinción a la invocada en las cartas documento enviadas a las trabajadoras para informar el distracto. Aquí hay que aclarar que bajo ningún punto de vista se pone al empleador en posición de justificar la medida, sino que puede demostrarse la no discriminación incluso invocando que el despido fue injustificado por razones arbitrarias como reducción de personal, por ejemplo. Esto aplicado al caso concreto conllevaría que el despido sea injustificado o no, demuestre que no existió acto segregacionista para con los

trabajadores, asunto que no existió y con acierto el tribunal decide imponerle las indemnizaciones a tal efecto.

En cuanto a la jurisprudencia sentada en el caso considero que es enriquecedora para el panorama actual del derecho colectivo del trabajo, ya que ha llegado a un desarrollo suficiente en la doctrina de tribunales argentinos como para eximir de resarcimientos especiales a quienes, sin ser delegados gremiales, realizan actividades en torno a la defensa de los intereses colectivos de los operarios. Observo que, en esta situación, negarle su indemnización agravada constituye un acto casi tan arbitrario como el despido mismo, cosa que gracias a los artilugios probatorios utilizados se logró evitar.

### **VIII.- Conclusión.**

El presente trabajo se realizó en pos de individualizar los argumentos del tribunal sentenciante para tratar la insuficiencia de elementos de prueba aportados a la causa. Esto considerado especialmente debido a que existió toda una operación diagramada por la patronal para poner fin a la relación laboral y con la indudable intención de difuminar un hecho de discriminación para con las trabajadoras afectadas. Toda vez que las mismas eran empleadas que participaban activamente de los movimientos sindicales dentro de la empresa.

La valoración de las actas por escribano público, aportadas unilateralmente por el empleador, es uno de los tópicos más importantes de este fallo. Considerarla como falsa en cuanto no se haya constatado su contenido y que este sea, efectivamente, una injuria laboral idónea, es la línea temática que tiñe a esta pieza con el espíritu proteccionista al operario que el derecho del trabajo invoca. Su protección y la desestimación de este tipo de prácticas resultan ser su norte y la Cámara Nacional De Apelaciones Del Trabajo, Sala VI, reivindica su posición como órgano jurisdiccional encargado de tutelar a los sectores con altos niveles de vulnerabilidad.

Por último, debemos hablar de la carga dinámica de la prueba, la cual fue la modalidad procesal empleada por el tribunal para encarar el caso. La patronal que despide debe invocar con suficiencia los motivos que tuvo para extinguir la relación de trabajo, ergo debe tener una especial carga de probar sus afirmaciones. Todo esto con el agregado

del caso concreto en donde se sancionó mediante despido justificado -aparentemente- a las trabajadoras por su bajo rendimiento, basado en un análisis de los niveles productivos cuando estaban estas suspendidas por razones económicas. Asunto que imprime, por ende, altos niveles de arbitrariedad al distracto.

### **Referencias:**

Ahuad, E. J. y Grisolia, J. A. (2016). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. Buenos Aires: Estudio.

Alchourron, C. y Bulygin, E. (1987). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: Ed. Astrea. Recuperado de: <https://n9.cl/j970k> el 22/04/2022.

Fernández Madrid, J. C. (2007). *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*. 3ª ed. actualizada y ampliada. Buenos Aires: La Ley.

Goldín, et al. (2009). *Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. 1ra edición. Buenos Aires: La Ley

Grisolia, J. A. (2019). *Manual de derecho laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Pose, C. (2003). Improcedencia de la aplicación retroactiva de la sanción conminatoria impuesta por el artículo 43 de la ley 25.345. *Revista Derecho del Trabajo*, pág. 1219. Buenos Aires: La Ley.

Rivera, J. C. (2017). *Derecho civil, parte general*. Buenos Aires: Ed. Abeledo Perrot.

Taruffo, M. (2009). *La Prueba. Artículos y Conferencias*. Santiago: Ed. Metropolitana.

### **Jurisprudencia**

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VI. “Galarza, Teresa Ester y Otros C/ Industrias Lear De Argentina SRL y Otro S/ Despido”. Fecha 21/12/2021.

## **Legislación**

Constitución Nacional Argentina. Año 1994.

Ley N° 20.744 del año 1976. Ley de Contrato de Trabajo. Promulgada el día 13/5/1976.

Ley N° 23.551 del año 1988. Asociaciones Sindicales. Promulgada el día 14/4/1988.

Ley N° 23.592 del año 1988. Actos Discriminatorios. Promulgada el día 23/8/1988.