



Cámara de Apelaciones del Trabajo Sala II del distrito Centro de la Provincia de Salta (2019) “Ruarte María Paola C/Centro de contactos Salta S.A. Atento Argentina S.A. – ORDINARIO”, Exp. N°36.078/15 de Fecha 9 de Mayo de 2019

RELEVANCIA DE LA VALORACION DE LA PRUEBA

Nota a fallo

Derecho Laboral

TRABAJO FINAL

ABOGACÍA

Lautaro Nuñez

DNI: 38.500.595

Legajo: VABG64395

Profesora Dra. María Lorena Caramazza

2021

Sumario: 1. Introducción. - 2. Hechos De La Causa - 3. Historia Procesal y Resolución del Tribunal. - 4. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi. - 5. Análisis y comentarios del autor. - 6. Conclusiones. - 7. Listado de Revisión Bibliográfica y legislación. –

1. Introducción

Diferentes Juzgados, Cámaras y Tribunales han modificado su criterio en cuanto a la capacidad de análisis y resolución con perspectiva de género sobre todo desde la promulgación de la LEY MICAELA 27.499 el 10 de enero de 2.019.

El fallo “RUARTE, MARIA PAOLA c / CENTRO DE CONTACTOS SALTA S.A; ATENTO ARGENTINA S.A.” expedido por la “SALA II de LA CÁMARA DE APELACIONES DEL TRABAJO” del distrito CENTRO de la Provincia de SALTA resulta muy importante porque resuelve de forma categórica las controversias planteadas por medio del Art. 178 de la Ley de Contrato de Trabajo, en el cual se presume que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo de no probarse lo contrario.

Es particularmente relevante analizar este fallo porque podemos observar una tendencia marcada a tomar al pie de la letra el Art. 377 del Código Procesal Civil y Comercial que nos indica que la carga procesal se encuentra vertida en aquella parte que invoca la circunstancia, cuando en realidad, hay muchos casos en los que para esta misma prueba tiene mucho más fácil acceso y le es mucho más simple presentarla a la contraria, siguiendo la línea de ROSENBERG, autor del segundo párrafo del Art. 375 del Código Procesal Civil y Comercial “*Cada una de las partes deberá probar el presupuesto de hecho de la norma o normas que invocare como fundamento de su pretensión, defensa o excepción*”. En el mismo sentido, también resultaría interesante tomar como válido para este análisis la “**Teoría de la carga dinámica de la prueba en el proceso laboral**” que nos suscita que la carga probatoria puede desplazarse entre las partes independientemente de su posición en el proceso y que este desplazamiento no existirá a priori, sino que será determinado a posteriori por el Juez del proceso. (PEYRANO Jorge Walter, 2004).

2.Hechos de la causa

En el año 2.015 la actora RUARTE MARÍA PAOLA interpuso recurso ante la Cámara de Apelaciones de Trabajo Sala II del distrito judicial Centro de la Provincia de Salta sobre el fallo originario del Juzgado de Trabajo N°1 contra el centro de contactos ATENTO ARGENTINA S.A.

La actora sostuvo que en primera instancia se hizo lugar PARCIALMENTE a su demanda, y que la indemnización otorgada a su favor resultaba insuficiente por no haber contemplado algunos de los rubros mentados en la misma, con lo cual se vieron vulnerados sus derechos. Invoca para ello, entre otros, el Art. 178 de la Ley de Contrato de Trabajo, *“Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.”*

3.Historia Procesal y Resolución Del Tribunal.

La controversia se origina cuando la ACTORA abandona su cargo en el centro de contactos “ATENTO ARGENTINA S.A.” el día 29 de Julio del Año 2.014 motivada por los malos tratos y perjuicios a los que fuera sometida durante su relación laboral e interpone demanda por despido indirecto en el año 2.015. La resolución de esta demanda inicial, fechada el 31 de Mayo de 2.017 fue considerada insuficiente por la actora, por lo que interpuso una apelación en la que pidió entre otros derechos conculcados, que se tomara en consideración su calidad de embarazada y posterior maternidad al momento de su desvinculación, situación que no fuera considerada en primera instancia para el cálculo de la indemnización, constituyendo así el problema que durante el análisis del recurso se encontró de valoración probatoria, por el cual la Cámara de Trabajo fuera interpelada para revisar la sentencia. Concretamente estamos hablando que en primera instancia se omitió la valoración de la prueba para la aplicación del Art. 178 de la Ley de Contrato de Trabajo que dispone clara e inequívocamente que si procede un despido injustificado

durante los meses de embarazo, o los inmediatamente posteriores al alumbramiento, se presume que la mujer fue despedida, salvo prueba en contrario, por su condición.

Valorando correctamente las pruebas del embarazo y posterior maternidad durante su relación laboral previas al despido indirecto presentadas en primera instancia por la actora, la Cámara falla ampliando la condena, incorporando a la misma la indemnización especial más los intereses por el despido indirecto de la Sra. Ruarte durante el periodo postparto de protección que indica el Art. 178 de la Ley de Contrato de Trabajo.

4. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi

Las Juezas firmantes, Dras. María de Las Mercedes Domecq y Mirta Inés Regina, que integran la Sala II de la Cámara de Apelaciones del Trabajo resolvieron fallar en forma unánime a favor de la actora, haciendo lugar a la apelación interpuesta por la misma y ampliar la condena pecuniaria con intereses incluidos; al encontrar que en primera instancia no se había valorado correctamente la prueba ni tenido en cuenta que el despido indirecto se ve agravado por lo previsto en el art 178 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Antes de decidir, la Jueza María de las Mercedes Domecq dijo que:

”Pone de resalto la errónea valoración de la prueba y respecto de las causales invocadas por la trabajadora al concretar el despido indirecto: sostiene que al iniciar el reclamo expuso que durante el período de embarazo la accionada postergó a la actora en las subas salariales otorgadas al resto del personal y, particularmente, a los empleados en igualdad de condiciones y tareas y bajo las órdenes del mismo gerente, lo que motivó el reclamo mediante los telegramas remitidos; que mantuvo congelado el sueldo de la demandante, mientras que a sus compañeros les incrementó anualmente entre un 20 y 25%.”

“No cabe duda alguna de que la relación laboral se extinguió por despido indirecto, en relación a lo cual el Juzgador determinó que le asistía razón a la hoy recurrente, pues encontraba incorrectamente registrada en cuanto a su categoría y remuneración, criterio que llega firme a esta instancia.”

“Es el criterio de esta Sala, que expresó que la presunción configura una regla jurídica tendiente a garantizar de manera adecuada la plena eficacia de la ley poniendo

a la trabajadora a salvo de las dificultades de acreditar la vinculación entre el despido y la maternidad, por ello el art. 178 de la ley de contrato de trabajo es aplicable a los casos de despido indirecto como ocurre en autos... (“González, María Luján c/ La Cabaña de Salta S.R.L.”, Expte. No 22.895/09).”

“La presunción del art. 178, LCT, procede en los casos de despido indirecto. El fundamento central de ello es que de otro modo, al empleador le bastaría cometer injurias en perjuicio de la dependiente, en los términos que dispone el art. 242 de la ley para obligarla a considerarse despedida y, de esa forma, eximirse de abonar la indemnización agravada. Por ello, en el caso, si bien el pago clandestino era generalizado hacia todos los dependientes y se practicaba con anterioridad al embarazo de la actora, lo cierto es que el estricto cumplimiento de la normativa vigente por parte del empleador, no hubiese dado lugar a reclamo alguno, ni dentro, ni fuera del plazo que la ley prevé en el art. 178, LCT. (“Forrich, Carla Marina C/ Fundación Iberoamericana de Estudios Superiores” Cámara Nacional de apelaciones del trabajo, Sala 1. Exp. N° 45.204/09)”

“Dicho lo que antecede y considerando, por una parte, que la fecha de nacimiento de Ámbar Guillermina Vidal Ruarte, hija de la actora, fue el 6 de mayo de 2.014 -conforme partida de nacimiento que obra al folio 93 de la reserva de fs. 13- y, por otra, que la extinción del vínculo tuvo lugar el 29 de julio del mismo año, debe concluirse que la señora Ruarte se encontraba dentro del plazo previsto en el mencionado art. 178 de la ley de contrato de trabajo y que la situación planteada configura el supuesto de hecho contenido en la primera de las hipótesis mencionadas en párrafos precedentes, es decir que los incumplimientos que llevaron a extinguir el vínculo subsistieron aún durante la vigencia del plazo de presunción del art. 178 de la ley de contrato de trabajo.”

“Lo expuesto me orienta a hacer lugar a la indemnización prevista en el art. 178, con remisión al 182, ambas de la ley de contrato de trabajo, la que determinaré cuantitativamente...”

Entre las consideraciones de las Juezas de la Cámara de Apelaciones Laboral, surgieron también que las mujeres en estado de gravidez son objeto de tutela por la ley en general y esto tiene una fuente derivada en la natural debilidad física y la vinculada con la función materna de la mujer sobre tareas dentro y fuera de su hogar, por lo que se

debería resolver contemplando la necesidad del espacio y tiempo necesarios para que cualquier mujer pueda desempeñarse dentro y fuera de su ámbito laboral con total amparo de la ley, y no se vea sometida por su empleador ni por fallos injustos que cercenen sus derechos tanto laborales, como los inherentes a su calidad de mujer y madre.

5. Análisis y comentarios del autor

En segunda instancia estaban ya despejadas todas las dudas de los magistrados que la relación laboral se extinguió por despido indirecto, y que la recurrente se hallaba incorrectamente registrada en cuanto a su categoría y remuneración, pero **sumaron la correcta valoración de las pruebas oportunamente presentadas y que habían sido omitidas por el Juzgado de Primera Instancia**, tales como el acta de nacimiento de Ámbar Guillermina Vidal Ruarte, hija de la Actora fechada el día 6 de mayo de 2.014 , y los recibos de sueldo en donde se consigna el ítem “licencia por maternidad”. Como la extinción de la relación laboral por despido indirecto se produjo el 29 de Julio de 2014 , no quedó duda razonable de que la situación planteada quedaba enmarcada en el Art. 178 de la Ley de Contrato de Trabajo, el cual remite al Art. 182 de la misma ley a favor de la actora haciendo lugar a la apelación interpuesta por la misma y ampliar la condena pecuniaria con intereses incluidos; al encontrar que en primera instancia no se había tenido en cuenta que el despido indirecto se ve agravado por lo previsto en el Art. 178 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Para poder interiorizarnos más en el tema, debemos definir con exactitud qué es un despido indirecto. En este sentido, el Dr. Emilio Elías Romualdi ha hecho un análisis exhaustivo de esto, publicado en el año 2.011; y que ha arrojado conceptos sumamente interesantes para el desarrollo de la presente argumentación, como el que nos habla sobre que la imputabilidad respecto a la extinción de la relación laboral, no recae como se podría creer a prima facie, en quien extingue la relación laboral, sino sobre cuál es el sujeto que motiva la extinción del contrato de trabajo -definiendo al mismo como la forma de extinción del contrato de trabajo- por el cual el trabajador se considera despedido frente a una injuria laboral, de las cuales las más remarcables son la falta de cumplimiento de las obligaciones del empleador, la falta de aportes y pagos de sueldos junto con los malos tratos, o tratos diferenciales en forma negativa para con el trabajador. La actora Ruarte presenta pruebas de que durante su relación laboral fue postergada en los aumentos de las

retribuciones con respecto a sus compañeros de trabajo, motivo suficiente para darse por despedida.

Las juezas Dras. Domecq y Regina, que resolvieron el caso, entendieron rápidamente que la primera sentencia había beneficiado al empleador, ya que solo fue condenado a la indemnización simple por despido; sin contabilizar la indemnización especial por embarazo. Ambas Juezas fallaron de acuerdo a derecho y evaluando correctamente las pruebas aportadas; determinando que la parte vencida podría haber actuado de esta manera en forma adrede, y evadir abonar la indemnización completa. Por ello es que al momento de la emisión del fallo incluyen también los intereses, contrariando la costumbre en el derecho laboral de hacer el cálculo de los mismos posteriormente a que hubiera sentencia firme para no dejar lugar a malas interpretaciones ni demoras en el cálculo de los estos, lo cual generaría un perjuicio mayor a la demandante.

Que un Juzgado Laboral sea capaz de omitir la valoración de la prueba, sobre todo cuando la misma resulta tan contundente como la que presentó la Sra. Ruarte en su demanda es desolador si optamos por creer que esta omisión pudo deberse sencillamente a una valoración superficial de la misma, pero más agravante sería pensar en la impericia de los juzgadores por el hecho de que no se tuvieron en cuenta derechos humanos básicos como los expresados en algunos tratados internacionales, con jerarquía supra constitucional, como la Declaración Americana de los Derechos y Haberes del Hombre, que en su Art. 7 señala que *“Toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidado y ayuda especiales”*, y en su el Art. 9 , la *“Convención Belem do Pará”* que establece medidas a adoptar especialmente en situaciones de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón , entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada.

Este mismo juzgado de primera instancia que falló sin considerar el estado de gravidez erró también en la preservación de los derechos de la trabajadora -que son irrenunciables- según nos indica la Ley 20.744.

Lo anteriormente expuesto me lleva a pensar que de forma previa a la reglamentación de la Ley Micaela en el año 2.019 -como fuera el caso trabajado- los

Juzgados en su gran mayoría compuestos por hombres no estaban debidamente capacitados para comprender y fallar adecuadamente con perspectiva de género.

Un aspecto que considero remarcable de la resolución en Primera Instancia es que se tuvo en cuenta una teoría moderna, contrapuesta con las posiciones más clásicas expuestas por juristas como Rosenberg, que seguían el principio **affirmanti incumbit probation** según el cual la actora debería haber tenido toda la carga probatoria sobre su despido indirecto. El Juzgado y posteriormente la Cámara utilizaron con eficacia el Art. 388 del Código Procesal Laboral de Salta para solicitarle a la parte vencida mediante resolución de prueba, que presentara los recibos de haberes de la Sra. Ruarte y los de sus compañeros desempeñando las mismas funciones y encuadrados en el mismo cargo.

- A modo de cierre, quisiera marcar un total acuerdo con los criterios aplicados por la Cámara de Apelaciones de trabajo, poniendo de resalto la correctísima aplicación del principio “In Dubio Pro Operario” expuesto en el Art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo, análogamente a lo sucedido en el caso “Campos Omar Antonio C/ Parnisari Humberto Y Otro s/ Despido Por Causales Genéricas - S/Despido” *Juzgado de Primera Instancia en lo Civil, Comercial, Laboral, de Minería, V Circunscripción Judicial, Chos Malal. Exp. N° 16065/11*

6. Conclusiones

Los juzgadores hasta la sanción de la Ley Micaela evidentemente no estaban debidamente capacitados en cuestiones de género, como ser en este caso, por la valoración superficial de las pruebas “licencia por maternidad y acta de nacimiento”, e incluso en 2.021 todavía se cometen errores e injusticias en los juzgados, que atentan contra los derechos de las mujeres.

A modo de propuesta superadora, bregaría para que se cree un organismo de consulta obligatoria para los Jueces, especializado en perspectiva de género, por el cual tengan que pasar todas las sentencias que involucren actoras demandantes antes de emitirse ser emitidas y a modo ideal, que este mismo organismo de consulta fuese multi fueros.

Las mujeres en una provincia particularmente machista como la de Salta se ven sometidas y vulneradas en sus derechos, incluso por sus juzgadores. Resulta inconcebible que un juzgado pueda ejercer violencia sobre una persona, pero esto ocurre y ha ocurrido incontables veces, particularmente en el caso estudiado, al cometer un error jurídico tan **OMINOSO** como el de valoración de la prueba.

7.Listado de Revisión Bibliográfica y Legislación

- Ackerman M. E. (2018). *Revista de Derecho Laboral, contratación y despido*. Buenos Aires. Rubinzal-Culzoni
- “Campos Omar Antonio C/Parnisari Humberto y Otro - S/Despido” *Juzgado de Primera Instancia en lo Civil, Comercial, Laboral, de Minería , V Circunscripción Judicial, Chos Malal*. Exp. N° 16065/11
- Código Procesal Laboral de la Provincia de Salta
- Código Procesal Civil de la Nación
- Constitución Nacional
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer, Convención Belem Do Pará. Brasil. 1994
- Declaración Americana de los Derechos y Haberes del Hombre. Colombia. 1948.
- Foglia, R.A. (1997). *Trabajo y seguridad social*. Buenos Aires. Thomson Reuters.
- Forrich, Carla Marina C/ Fundación Iberoamericana de Estudios Superiores - S/DESPIDO” *Cámara Nacional de apelaciones del trabajo, Sala 1-*. Exp. N° 45.204/09
- González, María Luján C/ La Cabaña de Salta S.R.L - S/DESPIDO.” *Juzgado del trabajo N°2, distrito judicial Centro, Salta*. Exp. N°22.598/09

- Grisolia, J.A. (2020) *Prohibición de despidos, doble indemnización y límite de suspensiones*. Texto. Recuperado de <http://revista-ideides.com/prohibicion-de-despidos-doble-indemnizacion-y-limite-de-suspensiones/>
- Hernández, M.O. (2015). *Carga dinámica de la prueba*. La Plata. Asociación Argentina de Derecho Procesal.
- Ley 20.744 de contrato de trabajo
- Ley 27.499 Micaela
- Morello, A.M. (2011). *La prueba. Tendencias modernas*. La Plata. Librería Editora Platense.
- Peyrano, J.W. (2004). *Cargas probatorias dinámicas*. Buenos Aires. Rubinzal-Culzoni
- Romero, A.V. (2018). *Distribución de la carga Probatoria y cargas probatorias dinámicas*. Recuperado de <https://www.amfjn.org.ar/wp-content/uploads/2018/08/3-Cargas-probatorias-dina%CC%81micas-Anali%CC%81a-ROMERO.pdf>.
- Romualdi, E.E. (2011). *Despido directo indirecto y jurisprudencia en la Provincia de Buenos Aires*. Texto. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/emilio-elias-romualdi-despido-directo-indirecto-jurisprudencia-provincia-buenos-aires-dacf110006-2011/123456789-0abc-defg6000-11fcanirtcod>
- Rosenberg, L. (2017). *La carga de la Prueba*. Santiago de Chile. Ed. Ediciones Jurídicas Olejnik.
- “Ruarte, María Paola C/ Centro de contactos Salta S.A.; ATENTO Argentina S.A. – ORDINARIO”. *Juzgado del trabajo N°1, distrito judicial Centro, Salta*. Exp. N°36.078/15
- Scezrb. W.L. (2021) *El despido indirecto del Trabajador*. Texto. Recuperado de <https://estudiowls.com.ar/despido-indirecto-del-trabajador/>