



ALUMNA: Lozano, Carolina del Rosario

DNI: 40368090

LEGAJO: VABG92191

PROVINCIA: San Juan

TUTORA: Mirna Lozano Bosch

ENTREGABLE 4

**SUMARIO: 1 Selección del tema. Derecho del Trabajo - 2 Selección del fallo - 3 La introducción de la nota al fallo - 4 La reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal - 5 El análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia - 6 La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. - 7 La postura de la autora. - 8 Bibliografía**  
Doctrina . Jurisprudencia . Legislación

### **1 Selección del tema. Derecho del Trabajo**

**2 Selección del fallo** “Brizuela, Magali c/ Echenique Vanesa s/ Apelación de Sentencia --Originario Del Primer Juzgado Laboral Autos No 41555” - 15 del 12 de 2021 - Sala Primera de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de San Juan

### **3 La introducción de la nota al fallo**

En el fallo “Brizuela” de la Sala Primera de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de San Juan, expedido el día 15 del último mes del año 2021, resulta ser muy provechoso al momento de hacer un análisis jurídico.

El estudiar cómo es valorado el testimonio de una persona al momento de acreditar una dependencia laboral significa comprender cuál es la preponderancia que da la jurisprudencia respecto al derecho de los trabajadores.

En el presente trabajo se observa un caso laboral en el que los jueces de Sala Primera de la CAT deben determinar si Brizuela estuvo trabajando bajo las órdenes de Echenique en su salón de estética.

Brizuela, la parte actora, alega haber realizado labores bajo dependencia de Echenique, quien es la parte demandada; cuestión que la CAT debe develar. Para arribar a su decisión, los magistrados han de valorar una única testigo como prueba producida, esto implica considerar a través de lo manifestado por Torres, la existencia de un contrato de trabajo en los términos del art. 21 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Es de suma importancia el análisis del fallo presentado pues, a través de éste puede darse respuesta a la interrogante: ¿una única testigo puede resultar suficiente para llegar al convencimiento de los jueces?

El responder aquel interrogante supone leer con precisión la ponderación que hacen los judicantes de la CAT de la provincia de San Juan, cuestión que no merece ser dejada de lado al momento de ver como es el tratamiento jurisprudencial de los derechos de los trabajadores.

La respuesta a la pregunta planteada demuestra que se está en presencia de un problema jurídico probatorio. Los Dres. Alchourrón y Bulygin (2012) remarcan que este tipo de problema jurídico se visualiza al momento de juzgar presunciones legales, valoración de los elementos probatorios obrantes y respecto a la carga de la prueba.

Ferrer Beltrán sostiene que “sólo la ausencia total de elementos de juicio produciría insuficiencia de la prueba” (2007, pág. 118) Esto da cuenta que el testimonio de un único diciente daría pie a acreditar una relación laboral en el marco de lo receptado por la LCT.

Comenta este mismo autor que, en el caso de que el juez no esté frente al umbral de suficiencia probatoria, en este sentido, debe tener en cuenta las presunciones (Ferrer Beltrán, La decisión probatoria, 2022). Es por esto que, a partir de un único testigo, podría tornarse operativa la presunción prevista en el art. 23 de la LCT.

En esta causa, se observa esto en la apreciación de lo dicho por la testigo Torres y, a su vez, se visualiza como se valora la carga probatoria de demostrar la relación de trabajo entre las mencionadas partes. El peso de la testimonial es el centro sobre el cual orbita la decisión de los jueces, es por esto que resulta tan clara la problemática detectada y referida.

#### **4 La reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal**

Brizuela aduce haber estado bajo relación de dependencia en favor de Echenique cumpliendo funciones como masajista estilista en el local de estéticas conocido bajo el nombre de “Guapas Estéticas” desde julio del año 2019 hasta el mes de mayo del año 2020, momento en el cual se coloca en situación de despido indirecto.

El juez *a quo* al analizar las circunstancias de la causa entiende que la carga de la prueba pesa sobre la actora, pues debe acreditar la pretensión y esto, estima el judicante de grado, fue debidamente acreditado, por lo que entre las partes hubo, efectivamente, contrato de trabajo.

Como fue expuesto precedentemente, Brizuela alega haber trabajado para la demandada en su salón de estética desde julio del año 2019 hasta mayo del 2020; fundamento que la demandada rotundamente niega y expone, asimismo que en el telegrama remitido en febrero del año 2020 mediante el cual intima a aclarar su relación laboral, no denuncia el convenio que pretende aplicar y prosigue con su reclamo sin fundamentos hasta colocarse en situación de despido indirecto.

El judicante de grado entiende que, negada la existencia de la relación laboral, pesa en cabeza de la demandante, la carga de la prueba de la misma, pues es un principio procesal insoslayable que las partes deben probar las circunstancias fácticas de las normas que invocaren como pretensión, lo cual podido ser acreditado, pues por parte de la demandada no se ha producido prueba que desvirtúe el hecho para este tribunal suficientemente probado.

Para el *a quo*, entonces, la Sra. Magal Brizuela, trabajó en relación de dependencia de la demandada. Para decidir así, este tribunal se basó en que coincide el lugar donde se desarrolló la actividad con la contestadón de telegrama ley efectuado por la accionada; a lo que se suma que la Sra Vanesa Echenique no ha logrado desvirtuar mediante prueba lo sostenido por su contraparte.

Los camaristas en mayoría – con disidencia del magistrado Ibáñez – deciden revocar la sentencia del juez de grado. Tal decisión se basa principalmente en argumentar que la prueba testimonial aportada a la causa por la accionante no logra convencer al tribunal *ad quem*.

## **5 El análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia**

Es vital comprender la contemplación jurisprudencial de los magistrados Daroni, Rahme Quattropani – quienes coinciden en su voto - e Ibáñez quienes terminan por revocar la sentencia de grado.

Para el *ad quem*, la prueba producida en la causa no resulta suficiente en orden a considerar acreditada la existencia de una relación laboral, resalta para sustentar su postura que el *a quo* basó su sentencia en el testimonio de dos personas, de las cuales una resulta ineficaz toda vez que adujo haber sido atendida por la actora en 2018, mientras ella misma alega que la relación laboral comienza en julio de 2019, perdiendo virtualidad probatoria por no coincidir en tiempo.

La única prueba válidamente producida, entonces se circunscribe a una única testigo, y memorando aquello de que quien ha afirmado un hecho relevante, pesa sobre ella – la actora en este caso, la carga de probarlo; pues quién no prueba los hechos que debe probar pierde el pleito.

En este sentido, consideran los magistrados Daroni y Rahme Quattropani en su coincidencia que cuando se cuenta solo con la prueba testimonial para probar un hecho, las declaraciones de los testigos deben ser categóricas, amplias, sinceras, con razón de los dichos y no deben dejar dudas, es decir que el único diciente debe ser lo suficientemente contundente en su declaración a fin de que se llegue al convencimiento del juzgador.

Así las cosas, corresponde dar razón a la demandada recurrente toda vez que la única testigo eficaz no logró ser lo suficientemente categórica para tener por acreditado que la accionante se haya desempeñado bajo las órdenes de la accionada en su salón de estética.

Lo referido se manifiesta toda vez que la testigo no brinda detalles, sino generalidades en torno a la cantidad de veces fue atendida o en el horario en el que tenía turno, asimismo declara saber que Echenique era la dueña por los dichos de la actora, todas cuestiones que no terminan por lograr la contundencia testimonial que requiere el tribunal (Daroni y Rahme Quattropani específicamente).

Como la cuestión que se dirime no es la de acreditar una fecha u horario de ingreso, sino una relación laboral con consecuencias muy disvaliosas a la contraria; y a partir de la cual, se activan una serie de presunciones legales en favor del trabajador, se hace especialmente necesaria aquella contundencia testimonial, sobre todo si no existe otro elemento probatorio.

## **6 La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.**

Se hace necesario volver a la problemática de prueba para así comprender la decisión de los judicantes de cámara a través de la voz de la doctrina, la decisión jurisprudencial y el espíritu interpretativo de la legislación.

La jurisprudencia, en este sentido, es vasta. Basta con remitirse al famoso caso “Rica” de la CSJN; en el mismo – luego del análisis de los elementos obrantes en autos – el máximo tribunal consideró no se acreditado el vínculo de dependencia que el actor, un médico, pretendía que se le reconozca y así muchos.

“Resuche” es una causa similar en la que su accionante esta vez resulta ser abogado, pero el resultado de la conclusión jurisprudencial es en alineación con el mentado fallo “Rica”

En “Maroun”, sin embargo, la cuestión resulta ser distinta, pues en la segunda instancia, se procede a revocar la resolución de primera instancia, admitiendo finalmente la indemnización por despido que la accionante pretendía por considerarse prestando sus labores en relación de dependencia.

Lo que se observa a *prima facie* es que los tribunales más altos tribunales - SCJN o STJ de Corrientes – tienen un claro criterio.

Dicho esto, es indicado memorar que la problemática de prueba que alberga la causa *sub examine*, gira en torno a determinar si un único testimonio es suficiente para acreditar una relación de dependencia en los términos en que lo recepta la LCT.

Vale recordar que, de los dos testigos, uno resulta ineficaz. Sobre esto, Catillo, expresa que:

(...) la prueba es ineficaz si el testigo tiene interés, amistad o es socio de la empresa, que la testimonial es ineficaz para acreditar el horario de labores, que la idoneidad del testigo requiere que sean uniformes, que den razón adecuadamente, que den explicación convincente, que no basta que los testigos afirmen que saben algo y les conste de vista y oídos para darle valor probatorio a su declaración, ya que será necesario que sus versiones coincidan con las que da el oferente de la prueba, que una testimonial, bajo ciertas circunstancias puede servir para acreditar, por ejemplo, la subsistencia de la materia de trabajo u horarios de trabajo (en este caso los

testigos deben de precisar la forma en que el actor desarrollaba su jornada de trabajo, no basta que hayan sido compañeros), que si los testigos deponen en términos prácticamente semejantes se podría pensar que fueron objeto de aleccionamiento previo, etcétera (2013. P. 487).

En este sentido, la testigo María Mabel Torres resultaría ineficaz, pues las circunstancias de tiempo no fueron coincidentes con lo declarado por la accionante toda vez que declara haber comenzado sus labores en el año 2019 y no 2018 como manifiesta esta testigo.

Contreras, Silva & Manzanero (2015) consideran que, en la valoración de la prueba testimonial, se debe apartar de cuestiones generales o estereotipos. Aquí no podría decirse que la única diciente eficaz haya caído – en principio – en algún tipo de cuestiones generales o estereotipos.

Es dable aclarar que existe para los judicantes la declaración de una única testigo valorable, y que, para este tribunal resulta insuficiente. El declarante de oídas, tiene por función la anotar sobre la existencia de un testigo directo, según comparte Quijano (2010).

Para Almeida Idiarte (2022), el testigo de oídas es como aquel testigo referencial que ha conocido la información de “segunda mano” por medio de la audición; cuestión que claramente sucede con la única testigo considerada válida.

Resaltan los magistrados en sus argumentos sentenciales que la única testigo debe ser lo suficientemente contundente en su declaración a fin de que se llegue al convencimiento del juzgador. En redor de esto, indica Abel Lluch, (2019) que los magistrados deben valorar la fuerza probatoria de la testimonial conforme a las reglas de la sana crítica; referidas éstas como “la facultad de ponderar racionalmente la prueba judicial en un contexto jurídico institucional” (Benfeld Escobar, 2018, p. 160)

Los magistrados sostienen que la única testigo eficaz no logró ser lo suficientemente categórica para tener por acreditada la subordinación de la accionante; esto en clara oposición al principio protectorio.

Este mentado principio, resalta Dobarro, (2015) encuentra sus cimientos en la Constitución Nacional, en específico en su art. 14 bis y del cual emergen diversas reglas de aplicación como el *in dubio pro operario*.

Este principio, contribuye Padín (2019), quiere decir “en la duda a favor del trabajador” y cumple un concreto rol en la protección del trabajador y, asimismo, en una versión más restringida, se alza como una regla hermenéutica o bien un criterio de interpretación del ordenamiento laboral, el cual opera únicamente en sede judicial a modo de norte instrumental.

### **7 La postura de la autora.**

Se vio con gran pregnancia como la jurisprudencia en general – o más bien la más importante en la materia (ver “Rica”) – considera que, en principio, el trabajador resulta no estar en relación de dependencia, criterio que se aparta a gran distancia de los principios protectorios del trabajador en los términos en que lo definen y comparten Dobarro (2015) y Padín (2019).

Los magistrados firmantes Daroni y Rahme Quattropani consideraron insuficiente la declaración de una testigo e improcedente a la otra (por no haber enmarcado en tiempo el vínculo laboral).

Se entiende, aunque no por eso se comparte ese criterio. Es preciso comprender que, aunque la testigo ineficaz enunció un año anterior y distinto al aducido por la misma actora, esto no significa necesariamente que haya mentido; es probable que se haya confundido de año; nadie tiene certeza; mirando a algún tiempo atrás con certidumbre si un determinado hecho fue tal o cual mes o tal o cual año; sobre todo si lo que separa son los meses extremos de cada calenda.

Respecto a la testigo eficaz, los magistrados infirieron que tan eficaz no resultaba toda vez que no fue – a criterio de estos judicantes - categórica, amplia, sincera.

Respecto a que no fuera categórica; ¿qué puede saber una testigo que fue clienta más de lo que fue? La testigo no puede ser omnisciente, por lo que conoce lo sabe de su experiencia y de oídas (tipo de testigo que es admitido jurisprudencialmente, remitirse al caso “Cerón Pardo”; por ejemplo).

En relación a la amplitud, son los jueces los que fueron amplios en su requerimiento, ¿qué significa ser amplio?, ¿dar más información de la que posee?; vulneraría esto el tercer requisito, es decir el de ser sincera; ¿por qué mentiría? No saca provecho de manifestar lo que conoce.

En último término es importante considerar que estos mentados jueces arguyeron que la cuestión que se dirime no es la de acreditar una fecha u horario de ingreso, sino una relación laboral con consecuencias muy desvaliosas a la contraria; y a partir de la cual, se activan una serie de presunciones legales en favor del trabajador, se hace especialmente necesaria aquella contundencia testimonial, sobre todo si no existe otro elemento probatorio.

Ellos mismos deberían entender que, como justamente sostienen, no se dirime la cuestión en acreditar una fecha u horario, sino una relación laboral; por lo que es entonces cuando más se deben esgrimir los principios protectorios, en particular la tan importante *in dubio pro operario*.

La testimonial quizás no fue un elemento probatorio que por sí sólo pueda acreditar o desvirtuar determinada presunción; es por esto que debe estar acompañado de un examen jurisprudencial en sujeción a las reglas de la sana crítica. En esta causa el tribunal no se alejó de las reglas de la sana crítica; se fue hasta sus antípodas toda vez que no tomaron en cuenta los principios que protegen al trabajador.

La presunción contenida en el art. 23 de la LCT reviste de una singular profundidad jurídica, la cual no fue considerada por los magistrados. Sin esta presunción – o si esta fuera menos contundente – los derechos de los trabajadores se verían seriamente vulnerados. La antedicha presunción tiene por fin el resguardo de éstos y la jurisprudencia no puede minimizar su intrínseca importancia.-

## **8 Conclusión**

En la causa analizada, Brizuela alega haber estado trabajando bajo las ordenes de Echenique en su salón de estética. La testimonial de una sola persona no logró acreditar tal extremo; siendo la lectura de lo dicho por esta dicente el centro del problema jurídico detectado.

Para decidir así, los magistrados expresaron que la única testigo eficaz no fue categórica en sus declaraciones, distanciándose de esta forma de los principios protectorios del trabajador. Este alejamiento vulnera los derechos de la trabajadora; lo que muestra que la jurisprudencia – en este caso – no estuvo a la altura de las circunstancias.

## 9 Bibliografía

### Doctrina

**Abel Lluch, X.** (2019). ¿ Qué cree el juez–de verdad–del interrogatorio de testigos?. ¿ Qué cree el juez–de verdad–del interrogatorio de testigos?, 153-159.

**Alchourrón y Bulygin** (2012) Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales, Astrea-

**Almeida Idiarte, R.** (2022). La prueba testimonial y los testigos de oídas.

**Benfeld Escobar, J. S. (2018).** Sobre el carácter normativo y tendencialmente vinculante de las reglas de la sana crítica en la ponderación de la prueba judicial. Revista de derecho (Valparaíso), (50), 159-185.

**Contreras, M. J., Silva, E. A., & Manzanero, A. L.** (2015). Evaluación de capacidades para testificar en víctimas con discapacidad intelectual. Anuario de Psicología Jurídica, 25(1), 87-96.

**Catillo, C. R.** (2013). Notas sobre la prueba testimonial laboral. Alegatos, (84), 473-492.

**Dobarro, V. M. (2015).** El derecho del trabajo: principios generales e institutos fundamentales. Obtenido de <http://derecho1.sociales.uba.ar/wpcontent/uploads/sites/119/2015/04/El-Derecho-del-Trabajo-Principios-generales-e-instituciones-fundamentales3.pdf>

**Ferrer Beltrán, J. (2007).** La valoración racional de la prueba. Madrid: Marcial Pons.

**Ferrer Beltrán, J. (2022).** La decisión probatoria. En J. Ferrer Beltrán, Manual de razonamiento probatorio (págs. 397- 451). México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

**Padín, P. P. (2019).** La dimensión del principio " in dubio pro operario" en el S. XXI. Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social, (7), 43-65.

**Quijano, J. P.** (2010). El testigo de oídas en materia civil. *Academia & Derecho*, (1), 28-32.

### **Jurisprudencia**

“Brizuela, Magali c/ Echenique Vanesa s/ Apelación de Sentencia --Originario Del Primer Juzgado Laboral Autos No 41555” - 15 del 12 de 2021 –

CSJN - 24 del 04 de 2018 - “Rica Carlos Martin c/Hospital Aleman y otros s/despido”

STJ de Corrientes - 10 del 06 de 2021- “Resuche, Luis Alberto c/ Colegio De Farmacéuticos De La Provincia De Corrientes S/ Ind. (L.31- Fs.152)”.

Sala II de la Cámara Federal de Apelaciones de Bahía Blanca (03 del 06 de 2021) “Maroun, Carlos María c/ OSPECON s/ Despido”

CNAT (25 del 05 de 2021) “Cerón Pardo, Luis Miguel c/ Proyectos y Reformas S.R.L. Y Otro s/ Ley 22.250”

### **Legislación**

Ley 20744 de Contrato de Trabajo.