

SEMINARIO FINAL DE ABOGACÍA



**La valoración de la prueba en el proceso laboral y la interpretación del art. 58
LCT**

**Nota Fallo “González Claudio Sebastián c/ San Juan Exporta S.R.L. - Apelación
de Sentencia s/ Inconstitucionalidad”**

Carrera: Abogacía

Alumno: Laura Anahí Sánchez Carabante

DNI: 29.345.493

Legajo: VABG99217

Tutora: Romina Vittar

Tema: Laboral

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal 3. Identificación y reconstrucción de la “ratio decidendi” de la sentencia 4. Legislación, doctrina y jurisprudencia. 5. Postura de la autora. 6. Conclusión. 7. Listado de bibliografía. 7.1 Doctrina. 7.2 Legislación. 7.3. Jurisprudencia.

1. Introducción

El fallo “González”¹ permite el análisis de un problema jurídico muy recurrente en los tribunales del trabajo referido a la prueba de la existencia de un vínculo laboral no registrado. El caso presenta la posibilidad de revisar dos posturas antagónicas respecto a los hechos vinculadas a las pruebas aportadas por las partes, ya que transcurre por tres instancias con opiniones encontradas sobre la interpretación y valoración de la prueba testimonial y informativa, teniendo en cuenta los principios del derecho laboral.

El fallo analizado presenta un problema jurídico de prueba. En alguna oportunidad dijo Coture (1958, p. 17) que en general "...los problemas de la prueba consisten en saber qué es la prueba; qué se prueba; quién prueba; cómo se prueba; qué valor tiene la prueba producida...". En otras palabras, se plantean los siguientes problemas: la carga de la prueba y el procedimiento probatorio; y por último y mas importante, la valoración de la prueba.

En el caso particular el problema de la prueba resulta de comprobar la existencia de una relación laboral a la luz de la ley de contrato de trabajo N° 20.744 (en adelante LCT), ya que en el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el actor se discute respecto al encuadramiento de una relación laboral dependiente o no por una superposición de empleos en el tiempo. El problema central es la valoración de la prueba testimonial y la prueba informativa y los principios del derecho laboral.

El análisis del fallo resulta relevante jurídicamente porque encontramos una interpretación destacada del art. 58 de la Ley Contrato de Trabajo que se vincula con la valoración de la prueba respecto a la existencia o no de un vínculo. Es que la interpretación de las presunciones que establece la ley deben ser aplicadas con un criterio

1 Corte de Justicia de la Prov. de San Juan. “González Claudio Sebastián c/ San Juan Exporta S.R.L. - Apelación de Sentencia s/ Inconstitucionalidad” (19/10/2021)

de sana crítica y práctico valorativo, teniendo en cuenta el carácter tuitivo que rige en materia laboral.

Más aun, tratándose de la ley laboral que está centrada en la protección del trabajador, la valoración de la prueba requiere un cuidadoso trabajo por parte del juzgador a los fines de justicia y/o equidad; y de no caer en una sentencia arbitraria sin sentido para la tutela del trabajador.

El trabajador tuvo que instar a la tercera y última instancia para hacer valer sus derechos postergados en dos instancias previas. Y allí radica la interpretación que realiza la Corte siendo totalmente opuesta a los criterios de los tribunales inferiores.

2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

El Sr. Claudio Sebastián González inició demanda laboral contra la sociedad San Juan Exporta S.R.L., reclamando indemnización por despido injustificado. El actor se dio por despedido en forma indirecta y denunció trabajo no registrado (en negro).

La empresa contestó demanda negando la relación laboral y el juzgado de primera instancia consideró como ciertos los argumentos de actora, haciendo lugar a la demanda laboral e imponiendo el pago de la indemnización.

La parte demandada apeló. Se hizo lugar a la apelación y el expediente se radicó en Cámara de Apelaciones del Trabajo quien hizo lugar a la apelación y resolvió revocar la sentencia de origen rechazó la demanda al considerar injustificado el despido indirecto en que se colocó el trabajador en tanto estimó que el actor no probó la prestación de servicios bajo la dependencia de la demandada en los términos expuestos en el escrito de demanda, esto es en forma normal, habitual y permanente y sin solución de continuidad.

La actora, por último, interpone recurso de inconstitucionalidad contra la sentencia de fecha veintinueve de abril de dos mil diecinueve, dictada por la Sala Primera de la Cámara de Apelaciones. Afirmó el recurrente que en la resolución de Cámara se verifican supuestos de arbitrariedad fáctica y jurídica; en particular, en relación a la valoración de las pruebas.

Pretende la anulación del fallo y que la Corte de provincia resuelva directamente la cuestión o disponga el reenvío de la causa a un tribunal subrogante para que juzgue nuevamente la apelación.

La Corte de la Provincia de San Juan resolvió hacer lugar al recurso de inconstitucionalidad planteado por el actor, con costas a la demandada vencida (art. 125, segundo párrafo del CPL). En consecuencia, anuló la sentencia recurrida y mando devolver la causa al tribunal de origen para que, previo conocimiento, la remita al que deba entender a fin de que dicte nuevo fallo con arreglo al presente. No hubieron votos en disidencia.

3. Identificación y reconstrucción de la “ratio decidendi” de la sentencia

La Corte sostiene como primer argumento que la cuestión de inconstitucionalidad se basa en la interpretación y valoración de la prueba realizando un repaso de lo determinado por el *a quo* respecto a la prueba informativa de AFIP, las testimoniales y la confesional del actor.

Es así que explico la Dra. García (primera en voto) que no hay norma sustancial o procesal que establezca -para quien pretenda que se le reconozca la dependencia y créditos laborales- la carga de denunciar la existencia de otros vínculos laborales, como tampoco que, de esa omisión, se pueda extraer una presunción de la inexistencia de la otra relación invocada.

Por el contrario, la jueza entiende que el artículo 58 de la LCT establece que no se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquel sentido.

Y si bien el referido artículo es una norma de regulación de la relación sustancial prorroga sus efectos a las normas procesales en tanto son consecuencia del principio protectorio que surge del artículo 14 bis de la C.N. Interpretación que aparece necesaria a la luz de lo establecido por el artículo 1 del CCC.

La Corte también entendió que "la exclusividad" no es un elemento natural del vínculo dependiente, y sólo puede tener lugar en la medida que sea expresamente acordada por las partes, lo que demuestra la accidentalidad de este elemento. Estimó que constituye una conclusión errónea, y que aparece como de excesiva laxitud, que el actor por haber manifestado que trabajó en forma normal habitual y permanente, y sin solución de continuidad para la demandada, corresponda interpretar que ha sostenido que lo ha

hecho con exclusividad para ella. Tan erróneo es el concepto que perfectamente se puede tener dos vínculos con esas mismas características (como ocurre con muchos trabajadores que prestan funciones de serenos) y con mayor razón si ello es algo que aparece en forma ocasional, por un total de 4 meses, y no se determina la jornada de labor en esos meses en el trabajo que supuestamente lo hace incompatible con el que pretende el reconocimiento.

Por último, completa su *ratio decidendi* diciendo que tampoco se podría sostener válidamente que hay contradicción o insinceridad entre los dichos del testigo y lo informado por la AFIP, mucho más cuando existen normas adjetivas como el segundo párrafo del artículo 9 de la LCT que orienta al juzgador en su tarea interpretativa de la prueba producida.

4. Legislación, doctrina y jurisprudencia

Aquí está la cuestión: la operatividad efectiva, en el caso concreto, del principio protector y la garantía del debido proceso, a través de una correcta aplicación de la distribución de la carga probatoria.

Del principio protector, hay que recordar que ha sido reforzado por las Declaraciones, Convenciones y Tratados sobre Derechos Humanos, lo que reafirma - desde el plano constitucional- la preocupación por el legislador constituyente de lograr la paz social en base al reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de la persona humana.

Que guarda singular concierto con una de las tres obligaciones que, según el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, impone el PIDESC al Estado ante todo derecho humano: la de "proteger", por cuanto requiere que éste último "adopte medidas para velar que las empresas o los particulares" no priven a las personas de los mentados derechos. Y que el plexo de derechos que de él derivan, así como los enunciados de las declaraciones y tratados con jerarquía constitucional, han hecho del trabajador un sujeto de "preferente tutela constitucional" (Boleso, 2012).

La garantía del debido proceso también ha evolucionado conceptualmente, en especial con los aportes del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Sin profundizar en demasía en la teoría de los principios procesales, sigamos a Vitantonio, cuando afirma que: la indisponibilidad de la materia sustancial –

irrenunciabilidad- es uno de los principios que constituye la esencia misma del derecho del trabajo, y conjuntamente con el principio “in dubio pro operario”, generan el eje en el cual gira todo el centro de imputación normativa del derecho laboral. Aquellos principios, transformados en instituciones del derecho del trabajo (el orden público laboral y la aplicación de la norma más favorable al trabajador, respectivamente), multiplican una proyección particular al mundo del procedimiento.

Estos principios generales –conjuntamente con la valoración de la prueba y las facultades del juez– conforman la tríada que fundamentan y dan anclaje técnico a la esencialidad del procedimiento laboral.

Éste se distingue por: a) la particularidad de sus principios; b) la técnica de valoración de la prueba por el juez; y c) las facultades que se le otorgan al magistrado para cumplir con su función jurisdiccional. Es obvio que, en un proceso donde el Órgano Jurisdiccional distribuyó incorrectamente la carga de la prueba, la valoración será deficiente y contraria a los principios citados con anterioridad. (Vitantonio, 2010)

En el proceso laboral, el juez adquiere funciones de "director" del proceso y la investigación, poderes que debe ejercitar vivamente. Las presunciones legales siempre han sido establecidas a favor del trabajador, incumbe al empleador desvirtuarlas mediante prueba en contrario, cuando son *juris tantum*.

Como ya se adelantó, nuestra legislación adjetiva laboral, adoptó el principio de la sana crítica racional, sin embargo y a título ilustrativo se menciona la existencia de otros sistemas, a saber:

a) Prueba tasada: Sistema adoptado por los antiguos ordenamientos, donde el legislador señala al juez el valor que le debe asignar a cada medio de prueba, sin perjuicio del convencimiento del magistrado;

b) Libre convicción: Se lleva a cabo de conformidad a la conciencia del Juez y se encuentra vigente en las legislaciones ajenas a la influencia hispánica, en países tales como Alemania, Brasil, Italia y el Vaticano, entre otros.

c) Sana crítica racional: Si bien se encuentra nombrado por la legislación adjetiva, el mismo no se encuentra definido conceptualmente, siendo necesario entonces indicar que consiste en un proceso intelectual y lógico de razonamiento humano llevado a cabo con sinceridad y buena fe, con respecto a los elementos producidos en el expediente judicial.

Se trata de una regla del entendimiento humano, razonamiento lógico y objetivo relacionado con la experiencia, sentido común, sabiduría, conocimientos científicos psicología, coherencia, sentido común, certeza moral y recto entendimiento al que toda persona en su sano juicio ajustaría sus convicciones y que inciden sobre el criterio personal de los jueces, aproximando el conocimiento al grado de certeza.

Un aspecto esencial de esta regla está dado por la denominada “higiene mental” (Dahlgren, 2017) que pretende evitar todo tipo de interpretación arbitraria, absurda e irracional, despejando las influencias negativas de las cargas emocionales al momento de resolver. Si bien la valoración de la prueba debe llevarse a cabo en base a estos lineamientos, debemos agregar que, dentro de proceso laboral, inciden de modo determinante, principios y presunciones que operan a favor de los intereses del trabajador, aspecto que lo distingue de otras disciplinas, por su carácter netamente protectorio.

Con respecto a las presunciones establecidas por la legislación laboral, calificada doctrina ha entendido que: “representa un caso de inversión de la carga de la prueba, porque favorece a quien la invoca y pone a cargo de la otra parte la prueba en contrario.

Pero la condición sine qua non para que surja la presunción es que los indicios se hallen constatados, lo que significa que al que alega la presunción de un hecho, corresponde la carga de la prueba de los indicios que han de servir de soporte al juez para su razonamiento” (Vitantonio, 2009, p. 115).

En variadas circunstancias, la parte demandada suele ocultar la relación laboral bajo las formas de un contrato de otra naturaleza, generalmente del ámbito civil, acudiendo a diversos artilugios para disimular su existencia (Ensink, 1976, p.146). La parte demandada, por lo general el empleador, suele plantear como defensa la inexistencia de la relación laboral y ante tal supuesto, quien reclama la existencia del vínculo comúnmente el pretense trabajador, necesita activar las presunciones legales, para verse beneficiado con la misma.

Si bien se trata de una cuestión compleja, no deber ser entendida como una situación de orfandad probatoria, que imposibilite llegar a un juicio de valor para lograr una solución adecuada, motivo por el cual resulta necesario bajar el límite del rigor normalmente empleados en la generalidad de los casos (Morello, 2003, p. 178).

Ante la presencia de un hecho de difícil acreditación, no es posible exigir su demostración de modo estricto, como por ejemplo la existencia de la mecánica exacta de

un siniestro laboral. Es posible entonces acudir por la vía de las presunciones, que constituye un camino de acceso indirecto y naturalmente más débil, a través de la constatación de varios factores tales como los indicios relevantes, valoración de la conducta de las partes en la producción de la prueba, e investigación de los hechos expuestos bajo la óptica de los principios protectorio y de primacía de la realidad.

En base a ello resulta importante diferenciar los conceptos de indicio y presunción, sin perjuicio que ambos complementen el ánimo del juez al momento de valorar la prueba. Las presunciones son las consecuencias que el juez deduce de un hecho conocido para determinar la existencia de otro desconocido y se convierten en verdaderos elementos de prueba cuando por su número, precisión y gravedad, tienen la entidad suficiente para producir convicción conforme a la sana crítica racional.

Es un razonamiento que, parte de un hecho determinado denominado indicio, para luego aplicar el conocimiento surgido de la experiencia común frente al orden normal de ocurrencia de las cosas, posibilitando afirmar la existencia de otro hecho que en definitiva se pretende acreditar (Devis Echandía, 1981, p.694).

Los indicios, por si solos no tiene valor probatorio alguno, tal el caso del rastro, huella, vestigio, pero sin embargo pueden tomar relevancia cuando tienen la entidad suficiente, a partir de la aplicación de una operación lógica, inferir la existencia de otro desconocido (Alsina, 1956, p. 683).

5. Postura de la autora

Se esta de acuerdo con la resolución de la Corte de San Juan. La valoración de la prueba es una cuestión privativa de los jueces de grado, quienes deben considerar los elementos de prueba de modo integral y en conjunto, dentro del contexto propuesto por los interesados del proceso, sin que sea necesario requerir un detallado relato de los hechos. En todo proceso laboral, una vez demostrada la relación laboral, se activa la presunción legal sobre la existencia de un contrato de trabajo, conforme lo normado por la legislación laboral de fondo, jerarquizando la situación procesal del trabajador.

En tal sentido, es necesario lograr un engranaje entre las distintas evidencias, por medio de la conjunción de indicios que permitan conducir a la existencia de presunciones para lograr la elaboración de un juicio adecuado en relación al grado de responsabilidad que le puede corresponder a cada sujeto. No resulta necesaria alcanzar un nivel de certeza compatible con la verdad absoluta sino solamente moral, en otras palabras, basta un alto

grado de probabilidad de la existencia del suceso. Todo ello con la finalidad de efectuar una interpretación completa e integral de los elementos traídos a juicio, integrados y armonizados, alcanzando una derivación razonada del derecho vigente.

6. Conclusión

El problema de prueba identificado es planteado por el tribunal en el momento de analizar la prueba informativa y testimonial. La carga de probar la inexistencia del vínculo laboral pesa sobre la parte demandada quien intento hacerlo con un informe de Afip con inscripción contemporánea a la relación que denunciaba el actor. La resolución tomada por el Tribunal a través del análisis del art. 58 de la LCT: No es posible considerar una presunción que surge de la prueba informativa en contra del trabajador.

Se puede colegir entonces que es necesaria una interpretación histórica del art. 58 ya que la ley laboral es esencialmente tuitiva. Fue sancionada con la finalidad de proteger al trabajador. Asimismo, se concluye que no hay una característica de “exclusividad” de la relación laboral que sea un requisito de existencia.

Por todo ello es acertada la postura y el razonamiento practico valorativo del tribunal porque la indisponibilidad de la materia sustancial –irrenunciabilidad- es uno de los principios que constituye la esencia misma del derecho del trabajo, y conjuntamente con el principio in dubio pro operario, generan el eje en el cual gira todo el centro de imputación normativa del derecho laboral.

Estos principios son la esencialidad del procedimiento laboral que se distingue por: a) la particularidad de sus principios; b) la técnica de valoración de la prueba por el juez; y c) las facultades que se le otorgan al magistrado para cumplir con su función jurisdiccional.

En el proceso laboral, el juez adquiere funciones de "director" del proceso y la investigación, poderes que debe ejercitar vivamente. Las presunciones legales siempre han sido establecidas a favor del trabajador, incumbe al empleador desvirtuarlas mediante prueba en contrario, cuando son *juris tantum*.

7. Listado de bibliografía

7.1 Doctrina

- **Alsina, H.** (1956) Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. Tomo III, 2º Edición. Bs.As.: Editorial Ediar,
- **Atienza M.** (2013) Curso de argumentación jurídica. Madrid: Ed. Trotta.
- **Boleso, H. H.** (2012) Constitución. Derechos Humanos y principios del Derecho del Trabajo, en Derechos Humanos, Bs. As.: mave Editora.
- **Couture, E. J.** (1958), Fundamentos del derecho procesal civil, Buenos Aires: Ed. Depalma.
- **Dahlgren, J. G.** (2017) La dificultad de la prueba en el proceso laboral de Chaco. Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional del Nordeste.
- **Devis E., H.** (1981) Teoría General de la Prueba Judicial, Tomo II, pág. 694, 2 Bs.As.: Edición. Editorial Zabalía.
- **Ensink, J.**(1976) Ley de Contrato de Trabajo y su Reforma Anotada. Bs. As. :Editorial Víctor P. Zabalía.
- **Fiorenza, A. A.** (2019) ¿De que hablamos cuando hablamos de prueba?
- **Grisolia J. A.** (2019) Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- **Masciotra, M.** (2020) La carga de la prueba en el proceso civil.
- **Morello A., Sosa G., Berizonce R.,** (2005) Códigos Procesales en lo Civil y Comercial de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación, Comentados y Anotados, Editorial Platense. Abeledo - Perrot, Buenos Aires, 2005, Tomo V-A
- **Vitantonio, N.** (2009). Director. Eguren, María Carolina – Coordinadora. Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe. Comentado. Concordado con el CPL de Corrientes. Tomo I, arts. 1 a 57. 1º Reimpresión. Nova Tesis Editorial Jurídica, Rosario, 2009.
- **Vitantonio, N.** (2010). Los Principios del procedimiento laboral. Recuperado el 10-10-2022 de: <http://federacionlex.blogspot.com.ar/2010/11/principios-del-derecho-laboral-por-el.html>.

7.2 Legislación

- Constitución Nacional Argentina: Art. 14 bis;
- Ley Nacional de Contrato de Trabajo N° 20.774 arts. 9, art. 15.
- Ley Nacional de Empleo N° 24.013 art. 8.

- Código Procesal Laboral de San Juan Art. 125

7.3 Jurisprudencia

- **Corte de Justicia de la Prov. de San Juan.** “González Claudio Sebastián c/ San Juan Exporta S.R.L. - Apelación de Sentencia s/ Inconstitucionalidad” (19/10/2021)