



Alumna: Noelia Romina Barba González

DNI. 33054849

Profesor: Joaquín López Via'als

Legajo: VABG69945

“La voz de un testigo es un grito de justicia”

Santiago del Estero

2023

El tema seleccionado. Derecho laboral

Indicación del fallo seleccionado (Tribunal y provincia del que fue seleccionado) y remisión de una copia. AUTOS: "QUISPE AGUILAR, EL VER FREDY C/ JGA SRL S/ DESPIDO"

SUMARIO: 1 La introducción de la nota al fallo - 2 Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal - 3 Análisis de la ratio decidendi en la sentencia - 4 La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales - 5 La postura de la autora y conclusión - 6 Listado de revisión bibliográfica. Doctrina Legislación Jurisprudencia

1 La introducción de la nota al fallo

Quiste Aguilar incoa alegando haber estado en relación de dependencia en beneficio de la empresa JGA SRL, la misma posee un restaurante de comida peruana y él oficiaba, según sus declaraciones y las de un único testigo, de mozo.

La cuestión fundamental se halla, por parte de Hockl, Vazquez y Catani, magistrados que integran la Sala 1 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT); en determinar si efectivamente el accionante se encontraba en relación de dependencia en favor de la accionada; basándose para fundar aquel decisorio en la declaración de un único testigo, el cual no fue coincidente en detalles con la declaración efectuada por el mismo Quispe Aguilar.

Se debe tener presente lo que esgrime Canales (2019) respecto a que la dependencia laboral es un vínculo jurídico que implica la transferencia de los frutos del trabajo desde el momento mismo de su producción a una persona distinta del trabajador, lo que se conoce como ajenidad. La subordinación constituye el núcleo esencial de este contrato, en el que el trabajador pone su capacidad laboral a disposición de otro, quien cuenta con la facultad de dirigirlo conforme lo establecido por ley.

El análisis del presente fallo se centra, en definitiva, respecto a los contundentes argumentos vertidos por los magistrados en relación a si un único testigo es suficiente para acreditar una relación de trabajo conforme con la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT). En efecto, según lo señala Páez (2014), la prueba testimonial se presenta como la principal fuente de evidencia para una gran cantidad de decisiones judiciales.

El análisis del fallo resulta de vital relevancia, pues en éste se constata la importancia que puede llegar a tener un único testigo para acreditar o no un hecho, así de esta forma se observa con rotundidad la fragilidad que existe en la órbita del derecho laboral en relación a una persona que aduce haber trabajado en relación de dependencia.

Asimismo, se advierte que no hay unicidad de criterio entre los tribunales intervinientes, lo que expone que aun cuando la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (LCT), propende al resguardo de los trabajadores por resultar ser el eslabón débil de la relación laboral, la jurisprudencia no se encuentra a la misma altura.

Como se expresó con anterioridad, la problemática que se detecta es de la prueba; esto porque la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo debe valorar la prueba testimonial de Rosas Betteta, único testigo; y siendo que el problema de prueba se relaciona con el valor y funcionamiento de determinadas presunciones legales, cargas probatorias y valoración de algunos tipos de pruebas en los hechos delimitados por la temática Alchourrón y Bulygin (2012), en este sentido, la prueba testimonial se vincula con acreditar una relación laboral de dependencia; es decir que en este fallo, la problemática de prueba está estrechamente ligada a la valoración de las pruebas obrantes en la causa.

2 Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal

La parte actora incoa aduciendo haber trabajado en la órbita de un contrato de trabajo, tal como se encuentra receptado en la mentada Ley de contrato de trabajo, cumpliendo tareas en beneficio de JGA SRL, la empleadora desde el 25/03/16 hasta el 16/05/17 cumpliendo el servicio de mozo en el restaurante de comida peruana “EL PRIMO”.

El Juzgado Nacional de 1ra Instancia del Trabajo 29 de junio de 2021 rechazó la demanda interpuesta por la accionante argumentando que Quispe Aguilar no ha podido acreditar la existencia de la relación de trabajo que alegaba.

Para decidir de esta forma, el judicante de grado sostuvo que la actora no logró acreditar el extremo que sostenía. Se basó para manifestar esto en que lo dicho por un único testigo no revestía, para este judicante, absoluta objetividad y sinceridad.

El actor se agravia recalcando que el juez *a quo* realizó una valoración incorrecta de la prueba testimonial presentada en el caso como así también omitió aplicar el principio establecido en el artículo 9 de la LCT a los fines de resolver la controversia.

Así, con coincidencia en lo sustancial, La CNAT decide revocar la sentencia apelada y, en consecuencia, hacer lugar a la demanda.

3 Análisis de la ratio decidendi en la sentencia

Aria Cecilia Hockl, Gabriela Alejandra Vazquez y Enrique Catani, miembros de la Sala 1 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, el día 18/10/2022 dictaminan sentencia en la causa en crisis bajo estudio.

En vinculación con lo sustancial que remite al problema de prueba planteado, la magistrada Hockl recuerda que el accionante afirmó en su demanda que comenzó a trabajar para JGA SRL como mozo de salón en “EL PRIMO”, restaurante de comida peruana de la demandada el 25/03/16, pero la relación laboral nunca se registró. Como resultado, Quispe Aguilar solicitó a la empresa que regularizara su situación laboral y, al no obtener respuesta, se consideró despedido el 16/5/17. Destaca, asimismo, que la accionada aduce desconocer la existencia de todo tipo de vinculación con el actor.

Seguidamente analiza el testimonio de Rosas Betetta, el único testigo al que refiere el problema jurídico de prueba planteado con precedencia. Este diciente afirma conocer al actor, pues fue compañero de trabajo y es su amigo. En relación a JGA, expresa que la ha sentido nombrar, pero como él trabaja en negro; sólo la conocía por haberla escuchado mencionar, reconociendo el domicilio.

Que respecto de los días y horarios que cumplía el actor, expone que comenzaba a las 13 hasta el momento del cierre, que solía ser entre las 23 y las 00 hs. descansando únicamente los martes y que a ambos los dejaron cesantes de sus puestos el mismo día. La jueza de grado en base a estas aseveraciones, sostuvo que tal declaración carecía de eficacia probatoria pues difería en relación a lo expuesto por el actor: los días de franco no eran los martes, sino los miércoles; la jornada finalizaba a las 01:00, asimismo, el diciente poco aportó sobre fecha de ingreso o egreso de Quispe Aguilar.

La magistrada camarista disiente con la colega a quo, subrayando que, a pesar de haber discrepancias entre el actor y el testigo en relación a lo alegado en lo relativo a la hora de

finalización de la jornada, lo importante a destacar es que el diciente vio al actor desarrollando tareas en el establecimiento de la demandada, lo que torna operativo la presunción enmarcada en el art. 23 de la LCT; determinando que no resulta de aplicación la regla “testis unus, testis nullus”, pues el testimonio puede resultar eficaz, de valor probatorio innegable y sustentar el reclamo a la luz de las reglas de la sana crítica luzca objetivamente verídica, precisa y congruente; tornándose de aplicancia el “in dubio pro operario”. Lo antedicho, lleva a Hockl a considerar que la testimonial vertida resultó veraz y objetiva, por lo que tiene por acreditado que Quispe Aguilar comenzó a trabajar para la demandada en fecha 25/03/2016, por lo que corresponde por parte de la accionada el pago de determinadas multas y los rubros remuneratorios e indemnizatorios correspondientes.

A su turno, la magistrada Vázquez, en coincidencia con lo sustancial en relación a la prueba testimonial aportada, disiente respecto a los intereses, pero no resulta esto materia de análisis; siendo esta postura compartida en su totalidad por el Dr. Catani, por lo que el tribunal resuelve revocar la sentencia apelada y, en consecuencia, hacer lugar a la demanda y condenar a JGA SRL a abonar al actor la suma de \$183.115,24, más intereses desde el 20.05.2017 hasta la fecha del efectivo pago.

4 La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Al momento de relevar las fuentes del derecho para así reforzar y profundizar en determinados conceptos, resulta imprescindible memorando que se está bajo una problemática jurídica de prueba, la cual gravita en torno a ponderar la prueba testimonial; sobre la cual Ferrer Beltrán (2007) explica que únicamente de haber ausencia total de elementos probatorios, se podría decir que hay insuficiencia probatoria; sin embargo, no es lo que sucede, pues hay prueba testimonial, la de Rosas Betetta, el único testigo.

En este sentido, se debe tener en cuenta lo esgrimido por Contreras & al (2015) toda vez que, al ponderar la prueba testimonial, se lo debe hacer poniendo por delante los conocimientos científicos y no las creencias o estereotipos que pueda haber. Esto porque puede pasar que, si se sopesa el testimonio de un boliviano, se pueda considerar que proviene de una persona ignorante, cayendo así en un estereotipo absurdo y carente de todo raciocinio.

Rosas Betetta asegura que los empleados allí trabajaban en negro, lo cual Balbi & Gagliardi (2022) consideran como el más grave fraude laboral imaginable. Esta situación acarrea múltiples implicancias y consecuencias perjudiciales tanto para los trabajadores, quienes ven severamente limitados sus derechos, como para aquellos empleos que se registran de forma incorrecta o directamente no se registran.

Lamentablemente aún lo dicho, la jurisprudencia cuenta con incontable cantidad de fallos en los cuales los empleadores no registran a sus empleados incluso cuando con esto asumen riesgos que pueden ser inmensos de cara a las consecuencias sancionatorias e indemnizatorias que podría conducirle la aplicación de la legislación vigente (Ackerman, 2019).

En la causa “Natividad Reyes Wilson Arturo c/ Yonghui Pan s/ despido”, la retención de tareas por parte de la actora fue una respuesta al incumplimiento de algunas de las obligaciones fundamentales del empleador, específicamente la falta de registro de la relación laboral.

Se observa así también en la causa “Nieto Juan Domingo c/ Limpios S.A. s/ despido” que la falta de registro de la relación laboral es presunción de que el empleador ha renunciado al período de prueba; quedando claras las negativas consecuencias que acarrea para el principal la falta de registración, además de la vulneración en redor de los derechos de los trabajadores; claro está.

Volviendo a la cuestión del único diciente, la camarista resalta que no resulta la aplicabilidad del principio *testis unus, testis nullus*, el cual prevé que en principio, se desestima el testimonio de una sola persona (Clemente Fernández, 2021) y esto no procede pues este testimonio torna operativa la presunción contenida en el art. 23 de la LCT.

En torno a esto, Grisolia & Ahuad (2022) las presunciones son fundamentales en el ámbito laboral para establecer pruebas, y en el artículo 23 de la LCT se establece una presunción legal que confirma la existencia de un contrato laboral.

Lo sostenido respecto a la operatividad del art 23 de la LCT, permite junto al principio *in dubio pro operario* determinar que el actor estaba, efectivamente, bajo relación de dependencia, recordando que el *in dubio pro operario*, es un concepto jurídico en el

derecho laboral que otorga al juez la facultad de elegir la interpretación más favorable al trabajador cuando exista una legítima duda sobre el sentido de una norma laboral (Lizama Castro, 2021).

Este principio, es sin duda trascendental pues sirve para resolver diversas cuestiones jurisprudenciales, en “Fritz Castro Elsa Ester y otro c/ Zaldúa Blas José Luis y otro s/ indemnización”, aunque la testimonial acerca de la época de ingreso del actor a las órdenes del demandado no es clara, al existir una duda razonable respecto de la realidad de la situación debe acudir al mentado principio.

Lo mismo ocurre en “C. I. A. c/ Colegio Diocesano Pío XII s/ Reclamo indemnizatorio – despido” en relación a determinar el despido discriminatorio de una docente por su participación en un movimiento feminista; demostrando que este principio es esencial tanto para la doctrina como para la jurisprudencia y resultando trascendental al momento de dar por terminada la problemática jurídica.

5 La postura de la autora y conclusión

Considero que la Sala 1 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dictaminó en la causa “Quispe” con gran acierto, armando un impresionante rompecabezas en el que la pieza clave fue el testimonio de Rosas Betetta y gracias a esto resolvió la problemática probatoria.

Los camaristas no tomaron el único testigo desde una óptica estereotipada, sino más bien desde una perspectiva científica, Correspondiendo a lo sostenido por Contreras & al (2015), determinando asimismo que este único diciente es suficiente para tornar operativa la presunción enmarcada en el art. 23 de la LCT.

Esto es importante pues redundo en un adecuado resguardo de los derechos del trabajador, recordando que a esta altura no determinó que la accionante está bajo subordinación de la demandada, sino que comenzó interpretando de forma correcta el espíritu de la LCT en su art. 23, uniendo de forma perfecta esta pieza – en clara analogía con el juego del rompecabezas.

Con criterio y en propensión al necesario resguardo de los trabajadores (y de Quispe en particular), consideró que al testimonio del único diciente no se le podía aplicar la regla testis unus, testis nullus, esto porque iría en contra de los principios protectorios que

consagra la LCT, muy en particular respecto al in dubio pro operario; pues hacer caso omiso a un testigo sólo por considerarlo el único es remar en contra del juzgar con sana crítica.

Mi punto es claro, ¿por qué se debe desestimar a un único testigo? y, si fueran más de uno – no sé cuántos - ¿entonces la verdad lo es en la medida que haya más testigos? No. Este dicente por más individual que sea declaró que el actor trabajaba a instancias de la demandada, el desconocer o no tener en claro detalles relativos a tiempos y horarios no puede llevar a obviar la presunción que emana del art. 23 de la ya mencionada ley contractual de trabajo dependiente.

El testimonio de Rosas Betetta fue tomado como lo que es, una declaración concluyente para tornar operativa la presunción, no más, no menos. El tomar a este testigo de esta forma significa aplicar adecuadamente el derecho, luego se concluye con acierto la dependencia laboral, pero solamente después de haber desandado un camino de examen riguroso o, continuando con el ejemplo lúdico, se encastró de forma impecable la última pieza del puzzle.

A manera de cierre, se puede divisar que en la causa Quispe Aguilar se configuró un problema jurídico de prueba asociado a si un único testigo es suficiente para acreditar una relación de trabajo según lo enmarcado en la LCT; pues el accionante prestaba su fuerza de trabajo en beneficio de JGA SRL, la cual tenía un comedor peruano.

Los jueces miembros de la Sala 1 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, luego de analizar las pruebas obrantes deciden revocar la sentencia apelada y, en consecuencia, hacer lugar a la demanda condenando a JGA SRL.

Este tribunal ponderó la testimonial del único dicente, no desde una óptica dogmática, sino indagando en búsqueda de la verdad, lo que culminó en una decisión ejemplar, digna de ser tenida en cuenta para futuros fallos, pues este decisorio sirve de referencia para futuras causas, no delimitando su influencia solo en Quispe Aguilar.

6 Listado de revisión bibliográfica

Doctrina

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

Ackerman, M. E. (2019). El trabajo en negro es una forma de discriminación. *IUSLabor*, 1-5.

Balbi, s. A., & gagliardi, o. A. (19 de agosto de 2022). La flexibilización laboral, precariedad y el fraude laboral. Obtenido de <https://www.trabajo.gba.gov.ar/paneles-y-ponencias/fraude-laboral/balbi.pdf>

Canales, G. (13 de septiembre de 2019). Hacia un nuevo concepto de “relación de dependencia” (en la República Argentina). *XLI Simposio Nacional de Profesores De Practica Profesional*: https://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2021/04/C_SPPXLI_Canales.pdf

Clemente Fernández, A. I. (2021). El testimonio único en el Derecho romano y en la jurisprudencia del Tribunal Supremo español. *Fundamentos romanísticos del derecho contemporáneo*, 1035-1056.

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

Grisolia, J. A., & Ahuad, E. J. (2022). *Ley de Contrato Trabajo Comentada*. Buenos Aires: Editorial Estudio.

Lizama Castro, D. F. (2021). Una aproximación crítica a la aplicación de la regla in dubio pro operario en Chile. *UANDES*, 61-82.

Páez, A. (2014). La prueba testimonial y la epistemología del testimonio. *Isonomía*, 95-118.

Legislación

Ley 20.744. Ley de Contrato de Trabajo

Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (22/10/18) “Natividad Reyes Wilson Arturo c/ Yonghui Pan s/ despido”

Cámara del Trabajo de Mendoza (25/08/14) “Nieto Juan Domingo c/ Limpios S.A. s/ despido”

Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén (28/08/18) “Fritz Castro Elsa Ester y otro c/ Zaldúa Blas José Luis y otro s/ indemnización”

Juzgado de Trabajo y Conciliación de La Rioja (03/10/22) “C. I. A. c/ Colegio Diocesano Pío XII s/ Reclamo indemnizatorio – despido”