

Proceso laboral. La correcta distribución de la carga de la prueba como garantía del debido proceso

Héctor Hugo Boleso  
guitoboleso@gmail.com

Juez en lo Laboral N° 1, Corrientes  
Prof. Titular, “Cátedra Libre de Derecho Humanos  
Y Formación Ciudadana”.  
UNNE –Universidad Nacional del Nordeste-

### **Resumen**

Se vulnera el principio protector (art. 14 bis CN) y el debido proceso –según estándares del SIDH- cuando el Órgano Jurisdiccional decide una cuestión, distribuyendo injustamente la carga de la prueba.

### **Palabras claves**

Capital- trabajo- derecho- proceso laboral- principio protector- debido proceso- igualdad- Sistema Interamericano de DDHH- CortelIDH- ComisiónIDH- Homo sacer-

### **Summary**

The protective principle is harmed (art. 14 bis CN) and the due process - according to standards of the SIDH - when the Jurisdictional Organ decides a question, distributing the load of the test wrongly.

### **Key words**

Capital - I work - right - I process labor - I begin protective - due process - equality - Interamerican System of DDHH - CortelIDH - ComisiónIDH - Homo sacer -

El debido proceso, entraña, “igualdad de armas” entre los litigantes, particularmente importante cuando en un extremo de la contienda se halla el vulnerable trabajador ...y en el otro el empleador ...que reflejan la verdadera dimensión del problema colectivo, ...el poder público (debe) incorpora(r), a través de leyes y criterios de interpretación y aplicación, los elementos de compensación o corrección, ...deber que tiene el Estado de brindar el servicio de justicia, sin distinción y mucho menos discriminación, que entrañaría, de entrada, la derrota del justiciable débil (García Ramírez: Sergio, Voto OC 18, CortelIDH)

“Es el trabajador la expresión del moderno homo sacer en la sociedad regida por la lógica del capital” (Osorio Urbina, Jaime S.)

¿...valdrá la pena las acciones de la resistencia y la rebeldía contra la violencia de las instituciones “democráticas” del sistema? (Matamoros Ponce, Fernando)

SUMARIO: I. Capital, Trabajo y Derecho. II. Principio protector y debido proceso. III. Debido proceso. Igualdad de armas y decisión fundada sobre el fondo del asunto. IV. Conclusiones.

## I. CAPITAL, TRABAJO Y DERECHO

La relación capital-trabajo, articula el sentido del mundo societal en que los seres humanos nos desenvolvemos. Esa dinámica social produce contradicciones, enfrentamientos y luchas; propias de las relaciones de dominación que le son inherentes 1.

El trabajo se conforma entonces, como un proceso que pone frente a frente, y de manera recurrente, al capitalista y a los trabajadores: uno, como poseedor de los medios de producción y de subsistencia; otros, como poseedores de su fuerza de trabajo.

El derecho puede verse entonces como un puro resultado de la dominación social o un espacio de articulación entre la superestructura jurídico política y las contradicciones y luchas de la base social.

La primera interpretación, puede sintetizarse así: toda relación de explotación es primariamente una relación política. Sin mando y dominio la explotación como fenómeno social no sería posible. El capital es fundamentalmente una relación social: es mando y dominio (que incluye la vida de los trabajadores) y es cristalización de un vínculo de explotación. Es la condición de relación social entonces lo que hace a la esencia política del capital, lo que suelda y condensa lo político y lo económico como una unidad que integra la apropiación de la vida 2. El derecho entonces es sólo el instrumento de conocimiento del poder y también el de su legitimación.

La segunda visión, que intenta ser superadora, plantea al surgimiento del derecho del trabajo, el de la seguridad social, el constitucionalismo social, los derechos humanos de tercera generación y el derecho social; como producto de las contradicciones y luchas sociales. Ya que conducen a la tutela o protección de intereses aparentemente diversos a los de la dominación social 3.

Dice Elffman: basta acudir a la propia normativa jurídica para presentar (nos) al derecho del trabajo como un recurso de compensación parcial de las desigualdades que preexisten a las relaciones sociales de trabajo, las acompañan y subsisten mucho más

allá de su extinción. En tal sentido, o con tal cobertura ideológica, es inseparable deontológicamente de su principio protector 4.

## II. PRINCIPIO PROTECTOR Y DEBIDO PROCESO

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, sólo recordaremos 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" 5.

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

Se ha establecido que los Estados tienen la obligación de diseñar y consagrar normativamente recursos efectivos para la cabal protección de los derechos humanos, pero también la de asegurar la debida aplicación de dichos recursos por parte de sus autoridades judiciales.

La CortelDH ha indicado que el elenco de garantías mínimas del debido proceso legal se aplica en la determinación de derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter. Esto revela que el debido proceso incide sobre todos estos órdenes y no sólo sobre el penal 6.

Resulta esclarecedor el Voto de García Ramírez: "La proclamación de derechos sin la provisión de garantías para hacerlos valer queda en el vacío. Se convierte en una formulación estéril, que siembra expectativa y produce frustraciones. Por ello es preciso establecer las garantías que permitan reclamar el reconocimiento de los derechos, recuperarlos cuando han sido desconocidos, restablecerlos si fueron vulnerados y ponerlos en práctica cuando su ejercicio tropieza con obstáculos indebidos".

Pero el magistrado enfatiza, que el debido proceso se concreta cuando se "alcanza una solución justa". "El debido proceso, examinado por la CortelDH es el medio consecuente con el más avanzado concepto de los derechos humanos para asegurar la efectiva realización de intereses y derechos individuales y sociales, así como al supremo interés

de la justicia. Constituye un principio rector para la debida solución de los litigios y un derecho primordial de todas las personas. Se aplica a la solución de controversias de cualquier naturaleza, entre ellas, obviamente, las laborales y a las peticiones que se plantean ante cualesquiera autoridades: judiciales o administrativas” 7.

### III. DEBIDO PROCESO. IGUALDAD DE ARMAS Y DECISION FUNDADA SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO

Tanto la CorteIDH como la ComisiónIDH han fijado como elementos que componen el debido proceso legal en sede judicial: a) el principio de igualdad de armas, b) los alcances de la revisión judicial de decisiones administrativas, c) el derecho a contar con una decisión fundada sobre el fondo del asunto, d) el derecho al plazo razonable del proceso. A los fines de la presente, nos ocuparemos del primero y tercero.

Los órganos del SIDH destacan la necesidad de que el sistema judicial garantice la vigencia del principio de igualdad de armas. En este punto, la CorteIDH ha establecido que la desigualdad real entre las partes de un proceso determina el deber estatal de adoptar todas aquellas medidas que permitan aminorar las carencias que imposibiliten el efectivo resguardo de los intereses debatidos.

Ninguna duda cabe que el deber estatal, abarca a los Jueces.

Durante el proceso laboral, la disímil situación social o económica de las partes litigantes impacta en una desigual posibilidad de defensa en juicio.

Dice Ramírez: “No hay igualdad cuando pactan -para formar una relación de trabajo- el empleador que cuenta con suficientes recursos y se sabe apoyado por las leyes, y el trabajador que sólo dispone de sus brazos e intuye -o conoce perfectamente- que las leyes no le ofrecerán el apoyo que brindan a su contraparte. Tampoco hay auténtica igualdad cuando comparecen ante el tribunal un contendiente poderoso, bien provisto de medios de defensa, y un litigante débil, que carece de los instrumentos para probar y alegar en su defensa, independientemente de las buenas razones y los derechos que sustenten sus respectivas pretensiones”. “En esos casos, la ley debe introducir factores de compensación o corrección que favorezcan la igualación de quienes son desiguales por otros motivos, y permitan alcanzar soluciones justas tanto en la relación material como en la procesal” 8.

Por ello, debe reconocerse -y garantizarse a los justiciables- al principio de igualdad de armas entre los elementos integrantes de la garantía del debido proceso legal.

El derecho a contar con una decisión fundada relativa al fondo del asunto también ha sido reconocido por los órganos del SIDH. La ComisiónIDH ha destacado que tras la etapa de prueba y debate, los órganos jurisdiccionales deben razonar sus decisiones y determinar la procedencia o no de la pretensión jurídica que da base al reclamo. La CorteIDH a su vez ha fijado como estándar que los Estados deben garantizar que los recursos judiciales efectivos sean resueltos de acuerdo con el artículo 8.1 de la CADH, por lo que los

tribunales de justicia deben adoptar decisiones que permitan resolver el fondo de las controversias que se le planteen 9.

Es decir que el fondo del litigio debe contar con una decisión justa

### III. PROCESO LABORAL Y DISTRIBUCION DE LA CARGA PROBATORIA

La redacción de este ensayo no es producto de una mera especulación teórica, sino de la lectura de fallos, que indican una constante en la manera de aplicar e interpretar la distribución de la carga de la prueba por un Tribunal especializado del fuero laboral. Veamos los razonamientos del Organismo Judicial, y si aquellos se ajustan a los estándares vigentes sobre distribución de la carga probatoria, igualdad de armas procesales y decisión fundada sobre el fondo del litigio.

1. Ante la incontestación de demanda y la confesión ficta, la carga de la prueba pesa aún sobre el actor: “No puede fundarse una sentencia de condena con el sólo basamento de presunciones, esto es, incontestación de demanda y confesión ficta, cuando es evidente que las mismas no se encuentran corroboradas por ningún otro ápice de hecho que le dé apoyatura fáctica” (Cam Lab Ctes), “González, S 81/13; ídem. 02.08.2013, “Duete,...”, S 85/13 10.

2. Ante la incontestación de demanda, la carga de la prueba pesa aún sobre el actor: “...es sabido que la incontestación de la demanda configura sólo una presunción de veracidad de lo afirmado en el libelo inicial, lo que debe estar corroborado con la exigencia de otros elementos, para tener por acreditados los extremos fundamentales en que se sustenta la acción...tal como lo adelantara, el actor no ha probado la naturaleza de corte laboral que supuestamente lo unió con los demandados”, 05.12.2011, (Cam Lab Ctes), “Alcaraz, ...”, S 176/11. Revocada 02.08.2012, (STJ Ctes), S 60/12. (Cam Lab Ctes), “RAMÍREZ SOSA, ... C/SUPERMERCADOS NORTE...”, S 08/08.

3. Ante la incontestación de demanda, y falta de exhibición del libro especial art 52 LCT, la parte actora aún debe probar: “...la accionada no contestó la demanda...en principio corresponde tener por ciertos los hechos invocados por la actora...no dejo de apreciar que en la esfera del empleador rige una carga de documentación...normada por el art. 52 LCT...en función...a la imposición de la carga de la prueba en cabeza del actor (sic)...corresponde revocar las horas extras”, “Serrano, ...c/supermercados Norte”, (Cam Lab Ctes), 30.04.2007, S48/07.

4. Ante la incontestación, la empleada -víctima de robo a mano armada y despedida por falta de confianza-, debió probar el daño moral: “...en materia laboral, quien pretende la reparación del agravio moral causado, debe probar el daño y los alcances del mismo estableciendo además que éste se encuentra en relación de causalidad adecuada con el hecho que lo generara, y probando el dolo y la culpa del empleador. Es decir, dicha acción resarcitoria no está amparada por el sistema de presunciones que instrumenta la

ley de fondo (sic) laboral”, 22.06.2012, (Cam Lab Ctes), “Silva, C/Asociación de Hipódromos”, S 83/12.

5. Ante la confesión ficta, la carga de la prueba pesa aún sobre el actor: “...dicho apercebimiento no puede resultar aplicado de modo mecánico y resulta operativo cuando los hechos que se invocan al demandar se han visto corroborados en el proceso por otras pruebas,...omisión imputable a la accionante sobre quien pesaba la carga (sic) de aportarla”, (13.04.2007, (Cam Lab Ctes), “Cuenca...”, S 27/07.

6. Ante la duda, in dubio pro empleador: “...Cabe señalar que ni aún frente a las situaciones de duda, no cabe solución en favor del trabajador”, 21.05.2008, (Cam Lab Ctes), “Mayol...”, S 108/08.

7. Ante la negativa de un hecho y afirmación de otro –fecha de ingreso-, aún debe probar el actor. Pese a que la accionada –empresario- se halla en mejores condiciones de hacerlo 11. “...no comparte con el inferior la imposición de la carga probatoria de la fecha de inicio a la demandada...La carga demostrativa referida a la fecha de ingreso al servicio pesa en cabeza del reclamante” 17.04.2013 (Cam Lab Ctes), “Squarzon”, 31/13.

8. Ante la negativa de hechos, y afirmación de otros –fecha de ingreso y categoría-, debe probar el actor. Pese a que la demandada –empresa- se halla en mejores condiciones de hacerlo. Pero no basta con testigos. “En lo que hace a la fecha de ingreso y categoría laboral, no comparto con el inferior la imposición de la carga probatoria de estas cuestiones a la demandada...Cuando la categoría profesional de un trabajador es controvertida, una vez admitida la subordinación en la relación, las pruebas para demostrar una u otra categoría deberán ser aportadas al proceso por el trabajador...extraigo de las declaraciones testimoniales rendidas por la accionante una diferente fuerza convictiva a la inteligida por el sentenciante de grado, por cuanto los mismos no revisten la suficiente idoneidad como para crear una convicción acabada sobre estos hechos” 20.03.2014, (Cam Lab Ctes), “ALARCON, ... C/ LA ALONDRA, S s/n/14. No caben dudas que los razonamientos expuestos, vulnera elementales normas del “onus probandi”.

En el primer caso, la incontestación de demanda, como la confesión ficta, producen como efectos una presunción de verdad que sólo cede ante prueba en contrario.

Quién debe producir la prueba es quien no contestó la demanda –y en el caso además confesó fictamente-.

Tampoco hay dudas que las decisiones comentadas, no ha garantizado el debido proceso en sus elementos igualdad de armas ni con una decisión fundada relativa al fondo del asunto. Ya que han colocado toda la fatiga probatoria en una sola parte –justamente la más débil- y además la resolución montada sobra una incorrecta distribución de la carga de probar, resulta infundada o fundada sólo en apariencia.

Si hubiere denuncia ante los Organismos del SIDH, resultaría comprometida la responsabilidad del Estado Argentino.

Dice la CorteIDH: Hay casos en los cuales es el Estado el que directamente viola los derechos humanos de los trabajadores. Casos como el de un trabajador que acude al órgano judicial correspondiente para reclamar sus derechos sin que éste le proporcione las debidas garantías ni protección judiciales 12.

El ordenamiento jurídico nacional se nutre del principio protector (art. 14 bis CN) y el internacional, del principio pro-homine.

Como son numerosos los instrumentos jurídicos en los que se regulan los derechos laborales a nivel interno e internacional, la interpretación de dichas regulaciones debe realizarse conforme al principio de la aplicación de la norma que mejor proteja a la persona humana, en este caso, al trabajador. Esto es de suma importancia ya que no siempre hay armonía entre las distintas normas ni entre las normas y su aplicación, lo que podría causar un perjuicio para el trabajador. Así, si una práctica interna o una norma interna favorece más al trabajador que una norma internacional, se debe aplicar el derecho interno. De lo contrario, si un instrumento internacional beneficia al trabajador otorgándole derechos que no están garantizados o reconocidos estatalmente, éstos se le deberán respetar y garantizar igualmente 13.

#### IV. CONCLUSIONES:

1. Los Órganos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, han caracterizado al debido proceso como el medio consecuente con el más avanzado concepto de los derechos humanos, para asegurar la efectiva realización de esos derechos. También como una noción dinámica, guiada y desarrollada bajo un modelo garantista que sirve a los intereses y derechos individuales y sociales, así como al supremo interés de la justicia.
2. El debido proceso constituye un principio rector para la debida solución de los litigios y un derecho primordial de todas las personas. Se aplica a la solución de controversias de cualquier naturaleza -entre ellas, las laborales-.
3. El proceso laboral además, se halla permeado por el principio protector –art. 14 bis CN-.
4. Son elementos que componen el debido proceso legal –laboral- en sede judicial: a) el principio de igualdad de armas, b) los alcances de la revisión judicial de decisiones administrativas, c) el derecho a contar con una decisión fundada sobre el fondo del asunto, d) el derecho al plazo razonable del proceso. Al que debemos agregar el de una correcta distribución de la carga probatoria.
5. Se vulnera el principio protector y el debido proceso –tal como lo hemos caracterizado- cuando el Órgano Jurisdiccional decide una cuestión, distribuyendo injustamente la carga de la prueba.
6. Sentencias como las que comentamos, vulneran el deber que tiene el Estado de brindar el servicio de justicia, sin distinción ni discriminación, y colocan al trabajador en situación de moderno homo sacer.

Corrientes, 03.06.2014

Héctor Hugo Boleso

1. Elffman, Mario: Cuestiones y cuestionamientos de la justicia del trabajo, Rubinzal Culzoni, Santa Fé, 2013, página 27 y ss.
2. Osorio Urbina, Jaime Sebastián: Biopoder y biocapital. El trabajador como moderno homo sacer, Revista Herramienta Nº 33, [www.herramienta.com.ar](http://www.herramienta.com.ar).
3. Elffman, Mario: Preguntas a la espera de respuestas, material enviado por mail, gentilmente por el autor.
4. Elffman, Mario: Preguntas a la espera de respuestas, Ob. Cit.
5. Boleso, Héctor Hugo: Constitución. Derechos Humanos y principios del Derecho del Trabajo, en Derechos Humanos, mave Editora, 2012, página 11 y ss.
6. CorteIDH, OC 18/03, Consid. 122, 123, 124, [www.corteidh.or.cr](http://www.corteidh.or.cr). En igual sentido: Los artículos 8 y 25 de la CADH, se aplican a toda situación en que se deba determinar el contenido y alcance de los derechos de una persona, a sea que se trate de materias penales, administrativas, fiscales, laborales, de familia o contractuales. Los requisitos de un juicio justo y del debido proceso también son aplicables a los procedimientos no penales para la determinación de los derechos y obligaciones de las personas de carácter civil, laboral, fiscal o de otra índole, ComisiónIDH, Segundo Informe de Progreso de la Relatoría sobre Trabajadores Migratorios y Miembros de sus Familias, [www.acnur.org/biblioteca/pdf/2181.pdf?view=1](http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/2181.pdf?view=1)., ídem. Informe sobre Terrorismo y Derechos Humanos, párrafo 240, [www.cidh.org/terrorism/span/indice.htm](http://www.cidh.org/terrorism/span/indice.htm).
7. CorteIDH, OC 18/03, Voto Razonado Concurrente de García Ramírez, Consid. 36 y 37, [www.corteidh.or.cr](http://www.corteidh.or.cr).
8. CorteIDH, OC 18/03, Voto Razonado Concurrente de García Ramírez, Consid. 18 y 19, [www.corteidh.or.cr](http://www.corteidh.or.cr).
9. ComisiónIDH, El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de los estándares fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, [www.cidh.org](http://www.cidh.org).
10. En "Duette", la actora también presentó, prueba documental, y se abrieron dos pliegos de la confesional de los accionados, de 14 posiciones c/u.
11. Ver Lorenzetti, Ricardo Luis: 2) Reglas derivadas del principio protectorio y 3) Diferencias entre cargas dinámicas y mejores condiciones probatorias: roles y posiciones probatorias, Aut. Cit.: Comentarios al Proyecto de Código Civil y Comercial, TEORIA GENERAL DE DISTRIBUCION DE LA CARGA PROBATORIA, Revista de Derecho Privado y Comunitario, Tomo: 1996 - 13. Prueba - I., Cita: RC D 772/2012, [www.RubinzalOnLine.com.ar](http://www.RubinzalOnLine.com.ar).
12. CorteIDH, OC 18/03, Consid. 154, [www.corteidh.or.cr](http://www.corteidh.or.cr).
13. CorteIDH, OC 18/03, Consid. 154, [www.corteidh.or.cr](http://www.corteidh.or.cr).