

VALOR DE LA PRUEBA EN LOS JUICIOS LABORALES

Fecha 07/05/2010

En cualquier otra rama del derecho como es el derecho civil, o comercial donde la incidencia de la prueba documental es de una valoración objetiva en relación a la prueba testimonial. En cambio en materia laboral, se aplican principios rectores que benefician netamente a la parte más débil de la relación laboral que es el trabajador.

Se parte de una premisa en donde la parte más débil, necesita ser protegida, por no tener acceso a documentación que preferentemente esta en poder de la Empresa.

La planilla de trabajo, las tarjetas de control de horario, los recibos cancelatorios de los créditos laborales, aportes al Banco de Previsión Social, póliza de accidentes laborales, son todos documentos que se encuentran en poder del Empleador.

Quien pretende reclamar cualquier rubro salarial, como es el salario, licencia, salario vacacional u horas extras, debe probar lo que pretende reclamar, bastando con la prueba por testigos. En cambio, aplicando el principio de disponibilidad de los medios probatorios, los demandados deben tener en regla los correspondientes recibos de sueldo, cumpliendo con los requisitos legales previstos en el Decreto 108/2007, y toda otra documentación de contralor referente al trabajador.

Pero ocurre en Sede judicial, que puede tener toda esa documentación, y igualmente el Juez decide dar la razón al reclamante. Esto ocurre en aplicación de alguno de los principios protectores de los trabajadores como el **“in dubio pro operario”**, que implica que ante la duda tiene la razón el trabajador, o el principio de la realidad por encima de la formalidad. Esto quiere decir que si un obrero demuestra fehacientemente que los datos aportados en los recibos no concuerda con la realidad fáctica de la relación laboral, el Juez va a presumir que tiene razón el trabajador.

Ocurre esto, frecuentemente cuando se demuestra en forma contundente que se subdeclara el salario al trabajador, lo que se conoce que se paga en negro, o cumple funciones diversas no declarada o se extiende la jornada laboral más allá del horario declarado. La pregunta es clara: **¿qué se puede hacer en estas circunstancias para que no existan excesos en los reclamos, y se reclamen rubros o créditos que no corresponden?**

Aconsejamos en estas circunstancias extremar la formalidades de los documentos que comprobatorios de la existencia de la relación laboral, **declarando desde el primer día al trabajador en planilla de trabajo, contratar inmediatamente la póliza de accidentes laborales, declarar la totalidad del salario en el correspondiente recibo, entregando copia al trabajador, como corresponde, y cumplir fielmente con los laudos de los Consejos de Salarios, respetando los salarios mínimos consignados en cada grupo y rama de actividad.**

Otro elemento que no puede dejarse de controlar es el **horario de ingreso o egreso** mediante medios fidedignos y documentados para probar la inexistencia de horas extras o en el caso de realizarlas probar fehacientemente la cantidad efectivamente trabajadas. Esta sugerencia no es para grandes empresas, sino para todo lugar donde un trabajador cumpla funciones, sea una gran empresa o una empleada doméstica particular. No es necesario un reloj o tarjetero, con un simple **cuaderno en donde se le obliga a marcar asistencia horario de entrada salida y los descansos** basta. En caso contrario de no tener esta documentación, y el trabajador prueba en forma precaria que realizaba trabajo en horario extraordinario, se tomarán por ciertos los dichos del reclamante, sin necesidad de probar la cantidad de horas efectivamente trabajadas. Se condena al empleador por chica que sea la organización empresarial, aunque sea nuestro propio hogar, dado que es obligación del Empleador controlar debidamente el horario de ingreso al trabajo y de salida al mismo.

A esto debemos sumar la dificultad que se tiene ante el nuevo proceso laboral en donde los plazos para contestar una demanda judicial son muy escasos, apenas diez días para reunir toda esta prueba en juicio. Por lo que también, es necesario tener una adecuada administración de la documentación laboral para pretender tener éxito ante un reclamo laboral

extraído de Internet. Autor: Dr.Guzman Acosta y Lara