

LA TRASCENDENCIA DE LA DOCUMENTACIÓN LABORAL EXIGIBLE Y DE CONTRALOR EN LAS REGLAS DEL *ONUS PROBANDI* DEL PROCESO LABORAL.

SU RENOVADA Y ACTUAL INCIDENCIA EN LA REFORMA PROCESAL DE LA LEY 10.596

Rosalía A. Pécora¹

Sumario: Introducción. 1.- Qué se entiende por documentación laboral exigible o de contralor. 2. Instrumentos públicos y privados. Firma. Rúbrica de libros. 3.1. Requisitos exigibles para el Libro del art. 52, LCT, la planilla de horarios y descansos de la ley 11.544, los recibos de haberes y el Libro de Inspecciones Laborales de la ley 8015 en Córdoba. 3.2. Requisitos exigibles en el Sistema Único de Registro Laboral del art. 18, Ley 24.013. 3.2. Requisitos exigibles en el Sistema Único de Registro Laboral del art. 18, Ley 24.013 4.1. Empresa de servicios eventuales. Sección particular del Art. 13 (Decreto 1694/2006) – Decreto 762/2014 4. La documentación laboral específica y exigible en los regímenes especiales y estatutos particulares.4.1. Empresa de servicios eventuales. Sección particular del Art. 13 (Decreto 1694/2006) – Decreto 762/2014. 4. 2. Libro especial para PYMES. 4. 3. Régimen de Trabajo Agrario – Ley 26.727. 4. 4. Estatuto del viajante de comercio. 4. 5. Régimen de la Construcción. 4. 6. Encargados de casas de rentas. 4. 7. Libro especial de peluqueros. 4. 8. Régimen Especial del Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares – Ley 26.844. 4. 9. CCT 40/89 – Camioneros. 4.10. Transporte Automotor de Pasajeros. 5. La prueba. Los sistemas procesales generales. El proceso laboral en particular. 6. Reglas del onus probandi en materia laboral. Fuentes internas y externas. Propuestas doctrinarias. 7. La relevancia de la documentación laboral exigible en las reglas del onus probandi en materia laboral –con especial referencia a la ley procesal cordobesa-. 8. Las reformas de la ley procesal laboral en lo relativo a la carga probatoria de la documentación laboral exigible y de contralor.

¹ Abogada (UNC), Especialista en Derecho Laboral (UBP), docente de DTYSS en FACEA, UNC, miembro de la Sala de DL y DPL, UBP, abogada litigante, publicista.

Resumen: La documentación laboral exigible y de contralor es aquélla que acredita el cumplimiento íntegro y oportuno de las obligaciones laborales y de la seguridad social a cargo del empleador (art. 79, LCT): instrumentos públicos, privados (con firma manuscrita, digital, electrónica) y particulares no firmados; también documentos rubricados para ser legalmente válidos, tal como el Libro del art. 52, LCT, la planilla de horarios y descansos, entre otras. Detallamos los requisitos exigibles del Libro del Art. 52, LCT, la planilla de horarios y descansos y la planilla de horas suplementarias, el Libro de Inspecciones de la ley 8015, el Sistema Único de Registro Laboral de la ley 24.013 y la documentación laboral específica y exigible en los regímenes especiales y estatutos particulares.

Nos proponemos averiguar qué incidencia tienen estos documentos en las reglas del *onus probandi* en materia laboral, puesto que em este procedimiento las partes incitan al órgano jurisdiccional, proponiendo un esquema probatorio y coadyuvando a su diligenciamiento, pero el impulso procesal está a cargo del juez por estar comprometido el orden público laboral (art. 15, CPT), quien además es el director del proceso y puede disponer de las medidas para mejor proveer en pos de la averiguación de los hechos controvertidos (art. 33, CPT). Este sistema resulta apropiado para compensar las desigualdades de las partes teniendo en cuenta la indisponibilidad e irrenunciabilidad de los derechos en juego. Hemos definido y expuesto las reglas del *onus probandi* en materia laboral: prueba de los hechos controvertidos, regla del *in dubio pro operario factis*, teoría de la carga dinámica de la prueba, el principio de inversión de la carga probatoria y la prueba de presunciones correlacionando estas reglas con el valor probatorio de cada documento, su presentación, su falta de exhibición o su exhibición deficiente. La ley 10.596 introduce notables reformas con incidencia en la temática que nos ocupa, en especial, referida a los distintos supuestos del Procedimiento Declarativo Abreviado con Audiencia Única, previsto en el art. 83, bis, LPT ya que la documentación indicada será la única posible para iniciar el trámite o enervar el reclamo..

Palabras clave: Documentación laboral exigible y de contralor – Proceso laboral – Reglas del *onus probandi* – Reforma procesal laboral.

I.- Introducción

Haremos un repaso por viejos y nuevos conceptos en torno a documentación laboral, instrumentos públicos y privados, particulares no firmados, digitales y electrónicos. Nos explayaremos respecto a los requisitos de validez y eficacia de cada uno de estos instrumentos de notable incidencia en el contrato de trabajo. Una vez profundizados tales conceptos pretendemos dotarlos de valor probatorio ensayando los clásicos conceptos de prueba, sistemas procesales, reglas del *onus probandi* y su particular incidencia en la reforma procesal laboral de la ley 10.596.

1.- Qué se entiende por documentación laboral exigible o de contralor

Nos referimos a toda aquella documentación que acredita el cumplimiento íntegro y oportuno de las obligaciones laborales y de la seguridad social a cargo del empleador.

En efecto el art. 79 de la LCT establece que el empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el

goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y no probase el haber cumplido oportunamente de su parte las que estuviese en su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.

Para posibilitar el goce íntegro y oportuno, tiene a su cargo el deber de información; es decir, informar y dar a conocer al trabajador cuáles son sus derechos y colaborar con el Estado recopilando, guardando, registrando y otorgando todo aquello que es necesario para el goce de esos derechos.

Antes de seguir en la definición de documentación laboral exigible o de contralor, haremos un paréntesis sobre las clásicas y actuales definiciones de instrumento público, privado y particular.

El nuevo CCCN produce una modificación importante en el régimen de la prueba documental, manteniendo algunas cuestiones y modificando otras. Por empezar la ubicación del tema ya no figura bajo el sólo acápite de "Formas de los Actos Jurídicos", sino bajo el título más completo que incluye la doble función del documento, como "Forma y Prueba del Acto Jurídico".

A partir de allí el CCCN mantiene la clasificación tripartita de los documentos escritos, en instrumentos públicos, privados y particulares, brindando mayor espacio a estos últimos, incorporando las figuras del documento electrónico, los documentos no escritos, la correspondencia privada y los libros contables.

Entre los documentos en soporte papel incluye a los instrumentos públicos, instrumentos privados e instrumentos particulares.

Entre los documentos en soporte electrónico menciona al documento digital con firma digital, el documento electrónico con firma electrónica y el documento electrónico sin firma.

Luego incluye a los documentos en soportes varios: documentos visuales, auditivos y audiovisuales.

Seguidamente están los documentos de correspondencia: remitidos, recibidos, autorizados.

Por último, los documentos de contabilidad: bilaterales o unilaterales.

Instrumento público (arts. 289 a 312).

A diferencia del Código de Vélez, el nuevo CCCN no establece un catálogo amplio de instrumentos públicos, sino uno más breve, haciendo mención a tres géneros: i- las escrituras públicas, sus copias o testimonios; ii- los instrumentos que extienden escribanos o funcionarios públicos con los requisitos de ley; y iii- los títulos emitidos por los Estados nacional, provincial o CABA según las leyes de emisión (art. 289 CCCN).

Respecto del valor probatorio del instrumento público la nueva regulación estaría reproduciendo –con alguna variación formal– el régimen tradicional previsto en el viejo Código

de Vélez, señalando al respecto: “El instrumento público hace plena fe: a) en cuanto a que se ha realizado el acto, la fecha, el lugar y los hechos que el oficial público enuncia como cumplidos por él o ante él hasta que sea declarado falso en juicio civil o criminal; b) en cuanto al contenido de las declaraciones sobre convenciones, disposiciones, pagos, reconocimientos y enunciaciones de hechos directamente relacionados con el objeto principal del acto instrumentado, hasta que se produzca prueba en contrario” (art. 296, CCCN).

Instrumento privado (arts. 287, 288, 313 a 317). La nueva regulación sobre el tema señala “Los instrumentos particulares pueden estar firmados o no. Si lo están se llaman instrumentos privados...” (art. 287 CCCN). Si no lo están, se llaman instrumentos particulares.

El nuevo CCCN admite la posibilidad de una variedad de firmas del instrumento privado: i- la tradicional “firma manuscrita” con stampa del nombre escrito de manera particular (cfr. nota art. 3639 CC); ii- la “firma por signos” que identifiquen al autor, modalidad que el anterior código no admitía (art. 1012 CC); iii- la firma por “impresión digital” (huella dactilar) y/o suplida por la presencia de dos testigos (“firma a ruego”), en ambos casos para el supuesto de que el firmante no supiere o no pudiese firmar (art. 313 CCCN); iv- regulándose también el valor de la “firma en blanco” admitida, con posible impugnación ante el llenado indebido o sustracción del título (art. 315 CCCN); v- todo ello sin perjuicio de la referencia a la “firma digital”, propia de los documentos electrónicos (art. 288-2, CCCN), y; vi del uso de la “firma electrónica” también en esos documentos (Ley 25.506).

En referencia a estos instrumentos, la documentación laboral exigible y de contralor son libros, inscripciones, registros, recibos, legajos, planillas u otros elementos de contralor exigidos por las leyes y sus normas reglamentarias, por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo que acreditan el cumplimiento íntegro y oportuno de las obligaciones laborales y de la seguridad social.

Es, en primer lugar, documentación formal que debe cumplir con ciertos y determinados requisitos de validez y eficacia.

En segundo lugar, dicha documentación debe ser exhibida a requerimiento judicial o administrativo. Expuesta a la vista de los trabajadores o exhibida a la entidad sindical. Actos que, omitidos, acarrearán diversas consecuencias disvaliosas para el obligado.

En tercer lugar, algunos documentos deben ser entregados al trabajador, cuando son confeccionados en doble ejemplar.

Por último, estos documentos requieren rúbrica, firma, registro, etcétera, según cada caso particular para su validez y eficacia.

2. Instrumentos públicos y privados. Firma. Rúbrica de libros

La documentación laboral exigible o de contralor se traduce en expresiones escritas de los actos jurídicos con incidencia en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ellas pueden tener lugar por instrumentos públicos o particulares, firmados (instrumentos privados) o no firmados (instrumentos particulares no firmados) (art. 286 y 287, CCCN). Pueden hacerse constar en cualquier soporte, salvo que la ley o la reglamentación, exija una determinada formalidad.

La firma prueba la autoría de la declaración de la voluntad expresada en el texto al cual co-

responde. En los instrumentos generados por medios electrónicos es posible la utilización de la firma digital que asegure indubitablemente la autoría e integridad del instrumento.

La firma digital reglada en la ley 25.506 (T.O.) no es la imagen escaneada de una firma manuscrita, ni el reconocimiento por sistema biométrico, ni la firma manuscrita estampada en un soporte digital. La firma digital utiliza criptografía de clave pública y clave privada. La encriptación es una parte de la firma digital, es en sí, una técnica para ocultar datos de manera que sólo puedan ser vistos por aquellos que puedan verlos. Los esquemas de encriptación simples intercambian un carácter por otro.²

Los instrumentos privados o particulares no firmados deben ser objeto reconocimiento para su válida incorporación al proceso (art. 314, CCCN, CPN, CPCC, CPT). Pero además, para adquirir eficacia probatoria ante terceros, es necesario que ostenten fecha cierta, lo que sucede el día en que acontece un hecho del que resulta como consecuencia ineludible que el documento ya estaba firmado o no pudo ser firmado después –probado por cualquier medio y apreciado rigurosamente por el juez- (art. 317, CCCN). El valor probatorio de los instrumentos particulares no firmados debe ser apreciado por el juez (art. 319, CCCN).

La rúbrica de libros es el proceso mediante el cual se validan legalmente los libros donde se asientan o registran determinados actos, movimientos y estados sociales y contables, laborales, etc.. La palabra rúbrica se deriva etimológicamente del latín “rubrica”, que a su vez proviene del “ruber” = rojo, ya que ese color de tinta era la que se usaba en los libros de los antiguos romanos para destacar los títulos contenidos en ellos, especialmente los jurídicos. La rúbrica es la firma o validación por autoridad competente, para que tenga validez y constituya un medio probatorio. El responsable de rubricar los libros es el Estado, a través de sus diversos organismos instituidos a tal fin.

3.1. Requisitos exigibles para el Libro del art. 52, LCT, la planilla de horarios y descansos de la ley 11.544, los recibos de haberes y el Libro de Inspecciones Laborales de la ley 8015 en Córdoba

A. El Libro Especial del art. 52, LCT

Este instrumento legal constituye una obligación fundamental de todo empleador privado en relación de dependencia, independientemente de la cantidad de trabajadores a su cargo, salvo el caso del Régimen Especial para Trabajadores de Casas Particulares (Ley 26.844), que se encuentra excluido. Es independiente de la calidad de comerciante, aunque el nuevo CCCN, sustituye la calidad de comerciante por la de “empresario” o “cuasi empresario” y al acto de comercio por la “actividad económica organizada”³.

En las PyMEs (Pequeñas y Medianas Empresas de la ley 24.467) resulta exigible un registro especial para sus dependientes, previendo un sistema simplificado de denuncia individualizada de personal a los organismos de la seguridad social, cuya omisión excluye del régimen legal especial, conforme la meritación judicial pertinente.⁴

2 SCIGLIANO, Diego, “Habeas data y firma digital”, ED-DCCLXIV-653, 11/06/2001

3 FAVIER DUBOIS, Eduardo Mario (h), “Principios del nuevo derecho comercial y reformas al régimen asociativo” <http://www.revista-notariado.org.ar/2016/02/principios-del-nuevo-derecho-comercial-y-reformas-al-regimen-asociativo/#122-la-derogacion-del-codigo-de-comercio-5>

4 SFORSINI, María Isabel, en ACKERMAN, Mario E. (director)- SFORSINI, María Isabel -(coordinadora), Ley de Contrato de Trabajo comentada, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2016, p. 489.

Laura D´Arruda, citando a Justo López, indica que a la Ley de Contrato de Trabajo le preocupa que el empleador documente la relación laboral mediante constancias que debe conservar en su poder y resulta por un lado, una obligación administrativa sancionable con multas y por otro lado una carga de documentación en relación al empleador.⁵

Este libro contiene toda la información relativa a los contratos de trabajo que celebre el empleador. Dicho libro es completado de modo unilateral por el empleador y no requiere firma, conformidad o anuencia del trabajador, que probablemente desconozca su contenido a lo largo de todo el vínculo contractual.

La relevancia de la obligación patronal tiene dos aspectos bien diferenciados: constituye el ámbito de contralor de la autoridad administrativa (Ley 25.212, Anexo II, infracción grave según art. 3 a) la falta de algún dato esencial del contrato o relación de trabajo y muy grave, según art. 4 inc. c) la omisión de inscripción del trabajador en dicho libro); por el otro, es un elemento de prueba frente a un conflicto entre las partes de un contrato de trabajo⁶.

Este instrumento legal debe ser registrado y rubricado conforme a la normativa comercial –sustituida ahora por el CCCN, art. 323 al 325, CCCN y hallarse en el lugar de trabajo. Debe ser exhibido siempre que la autoridad administrativa, judicial o entidad sindical autorizada lo requiera (Dec. 772/96 le asigna facultades de superintendencia y de autoridad central al MTESS y el dec. 1183/96 habilita a la mencionada autoridad para autorizar a las Asociaciones Sindicales con Personería Gremial para colaborar con la fiscalización de trabajo no registrado).

En lo que respecta al lugar de trabajo, la resolución 168/2002 de la Sec. de Trabajo de la Nación (B.O., 04/09/2002), le permite al empleador centralizar la documentación en la sede central o en alguno de sus establecimientos, pero no lo exime de tener copias certificadas de los mismos en cada sucursal que cuente con trabajadores en relación de dependencia.

En cuanto al ámbito temporal de conservación de dicho libro especial, corresponde remitirse al art. 328, CCCN, que establece que tal obligación subsiste hasta diez años después del cese de la actividad de la empresa.

Este libro debe ser habilitado por la autoridad de aplicación que es el Ministerio de Trabajo de cada jurisdicción en la que se encuentre el establecimiento en el cual se desempeñan los trabajadores.

En él se consigna: a) Individualización íntegra y actualizada del empleador. b) Nombre del trabajador. c) Estado civil. d) Fecha de ingreso y egreso. e) Remuneraciones asignadas y percibidas. f) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares. g) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo. h) Los que establezca la reglamentación.

5 LOPEZ, Justo, CENTENO, Norberto O., FERNANDEZ MADRID, Juan C., "Ley de Contrato de Trabajo comentada", T. I, Ed. Contabilidad Moderna, Bs. As., p. 328/329, citado en: D´ARRUDA, Laura M. en Régimen de Contrato de Trabajo Comentado, MAZA, Miguel Angel, (director), Ed. La Ley, Bs. As., 2012, p. 698.

6 TOSTO, Gabriel A., en RODRIGUEZ MANCINI, Jorge (director)- BARILARO, Ana Alejandra –(coordinadora), Ley de Contrato de Trabajo comentada, anotada y concordada, Ed. La Ley, Bs. As., 2007, p. 537.

Como todo libro de comercio, se prohíbe al empleador: 1. Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada. 2. Dejar blancos o espacios. 3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa. 4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.

Puede optarse por libros encuadernados o sistemas de computación o microfilmación, en cuyo caso las fichas o planillas deben ser rubricadas por la autoridad administrativa, y complementadas con elementos que permitan su visualización y la inserción de las firmas correspondientes.

En la actualidad, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) ha iniciado un proceso de unificación de registro a través del Libro de Sueldos Digital, una herramienta informática que le permite a los empleadores cumplir distintas obligaciones en un único trámite, para generar el Libro de Sueldos y Jornales, - Hojas Móviles -, y la Declaración Jurada mensual (F.931).

Mediante la Resolución Conjunta (AFIP - MTESS) 3669-941/2014 se crea el "Libro de Sueldos Digital AFIP", con el objeto de otorgar simplicidad y homogeneidad en la confección de las de hojas móviles⁷. La Resolución 4535/2019 del 29/07/2019 modificatoria de la anterior ha dado mayores precisiones en orden a su obligatoriedad paulatina y a la necesidad de contar con convenios marco de adhesión de las distintas autoridades locales que tienen la competencia de emisión, rúbrica y contralor. Al momento de este trabajo, los empleadores no se encuentran obligados a utilizar este sistema, que sigue siendo optativo.

Por su parte la RG (AFIP) 3781/2015, aprobó el sistema informático denominado "Libro de Sueldos Digital" (LSD).

Es decir que este sistema pretende compatibilizar el sistema de liquidación de haberes del empleador, a fin de utilizarlo como portador de los datos de entrada, junto con la información disponible en los servicios 'Simplificación Registral' y 'Sistema Registral', y a partir de ello, elaborar el Libro Especial, previsto en el art.52 de la Ley N°20.744 y la Declaración Jurada mensual de aportes y contribuciones al Sistema Único de la Seguridad Social (Formulario 931).

B. La Planilla de horarios y descansos de la ley 11.544 y su decreto reglamentario.

El empleador debe llevar la denominada planilla de horarios y descansos prevista en el art.6 de la ley 11.544 y su decreto reglamentario (art.20, dec. 16.115/33).

El mencionado articulado expresa que para facilitar la aplicación de esta ley, cada patrón deberá: a) Hacer conocer por medio de avisos colocados en lugares visibles en su establecimiento o en cualquier otro sitio conveniente, las horas en que comienza y termina el trabajo, o si el trabajo se efectúa por equipos. Las horas en que comienza y termina la

⁷ Ver <https://www.afip.gov.ar/LibrodeSueldosDigital/novedades-beneficios/definicion.asp>.

tarea de cada equipo, serán fijadas de tal modo que no excedan los límites prescriptos en la presente ley, y una vez modificadas, regirán en esa forma, no pudiendo modificarse sin nueva comunicación hecha con la anticipación que determine el Poder Ejecutivo; b) Hacer conocer de la misma manera los descansos acordados durante la jornada de trabajo y que no se computan en ella; c) Inscribir en un registro todas las horas suplementarias de trabajo hechas efectivas a mérito de lo dispuesto por los artículos 3º, 4º y 5º de esta ley.

El decreto reglamentario reitera dicha obligación en su art.20 y agrega en su art. 21 que las empresas llevarán registros permanentes de todas las prolongaciones de la jornada de trabajo.

Tal obligación surge no sólo de los preceptos referidos precedentemente sino también del Convenio OIT n° 1, en su artículo 8 inc.c)⁸ y del art.11 inc.c) de C.30 de la OIT, incorporados al bloque de constitucionalidad que surge del art. 75 inc. 22, CN.⁹

Esta planilla de horarios y descansos (art.6, ley 11.544) así como el registro de horas suplementarias (art. 6 inc. c), ley 11.544), deben también estar rubricadas por la autoridad de aplicación y ser exhibida en lugar y a la vista de los trabajadores. En cada establecimiento debe existir una planilla distinta.

Las distintas autoridades de cada jurisdicción han reglamentado el límite temporal de ellas así como de su rúbrica: tiene lógica que esta documentación sea reemplazada por la actualizada, cada vez que existan cambios en el plantel de los trabajadores o en los horarios de los mismos. Si eso no sucediera, suele exigirse una rúbrica nueva cada dos años (ver art. de la res. Córdoba).

También se trata de un registro unilateral del empleador que no requiere firma, conformidad o anuencia del trabajador y que debe ser exhibido a requerimiento judicial, administrativo y de la entidad sindical, bajo los apercibimientos que las leyes le asignan en cada caso, lo que será motivo de comentario posterior.

Como expresan De Manuele y Frem, es prudente distinguir la planilla de horas extras y el registro de horas suplementarias de lo que son las tarjetas reloj o los sistemas de control horario mecánicos, manuales o digitales y computarizados que pueda imponer el empleador; aclarando que estos últimos son voluntarios, que no existe una obligación principal de implementarlos y que su existencia es una vertiente más de las facultades, entre otras, de control, dirección, subordinación; siendo muy distintos los avisos y registros previstos en el art. 6 de la ley 11.544¹⁰.

No obstante lo cual consideramos que si el empleador cuenta con ese registro y no lo exhibe a requerimiento de la contraparte, pueden aplicarse las presunciones en caso de falta de exhibición de documentos en poder de la parte¹¹.

8 DE MANUELE, Abel Nicolás y FREM, Gabriel, Jornada de trabajo y descansos análisis doctrinario y jurisprudencial, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2013, p. 115.

9 CNTrab., Sala IX, "Gavotti, Patricio Augusto c/ Establecimiento Gráfico Impresores S.A., s/ Despido, sent. del 18/10/2011, citado en FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, Ley de Contrato Trabajo Comentada, T. II, Ed. Erreius, Buenos Aires, 2018, p. 787.

10 DE MANUELE, Abel Nicolas – FREM, Gabriel, op. cit., p. 357.

11 ARTÍCULO 253, CPCC de Córdoba: Las partes en cuyo poder se encuentren documentos necesarios para la solución del litigio o para el cotejo pericial estarán obligados a exhibirlos o, si se tratare de copia, a designar donde o en poder de quién se encuentran los originales. La negativa de las partes o el incumplimiento de la obligación de exhibirlos dentro del plazo que se le fije constituirá presunción en su contra, si de otros elementos de juicio resulte

Cuestionando la posición contraria, Jorge Elías cita fallos de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y la SCJBA que las descarta como medio de prueba, por cuanto no existe disposición legal o reglamentaria que obligue a conservarlas y tampoco a exhibirlas¹².

C. Recibos de haberes

El art.138, LCT establece que todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador, o en las condiciones del artículo 59 de esta ley (firma o impresión digital). El recibo será confeccionado por el empleador en doble ejemplar, debiendo hacer entrega del duplicado al trabajador.

Los sucesivos artículos completan los requisitos y condiciones exigibles en la Ley de Contrato de Trabajo.

El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciões: a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T); b) Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.); c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador. d) Los requisitos del artículo 12 del decreto-ley 17.250/67. e) Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado. f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan. g) Importe neto percibido, expresado en números y letras. h) Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador. i) Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador. j) En el caso de los artículos 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos. k) Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

La remuneración abonada al trabajador debe ser acreditada mediante los recibos de haberes debidamente suscriptos por el trabajador, sumado ello a la transferencia de las sumas consignadas en las cuentas salariales abiertas a tal efecto, en caso que el trabajador niegue haber recibido las sumas consignadas en dichos recibos (art. 124, LCT y resolución 360/2001 MTESS).

Las normas impositivas y laborales se contradicen en este aspecto. Por el lado de la Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 124, se establece que las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por éste o quien él indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial. Dicha cuenta, especial tendrá el nombre de cuenta sueldo y bajo ningún

verosímil su existencia y contenido.

12 ELIAS, Jorge, "La patología de la jornada de trabajo", en Revista de Derecho Laboral, 2006 - 1, Jornada y Descansos, Rubinzal Culzoni Editores, 2006, Santa Fe, p.172.

concepto podrá tener límites de extracciones, ni costo alguno para el trabajador, en cuanto a su constitución, mantenimiento o extracción de fondos en todo el sistema bancario, cualquiera fuera la modalidad extractiva empleada. La autoridad de aplicación podrá disponer que en determinadas actividades, empresas, explotaciones o establecimientos o en determinadas zonas o épocas, el pago de las remuneraciones en dinero debidas al trabajador se haga exclusivamente mediante alguna o algunas de las formas previstas y con el control y supervisión de funcionarios o agentes dependientes de dicha autoridad. El pago que se formalizare sin dicha supervisión podrá ser declarado nulo. En todos los casos el trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en efectivo.

Como se puede ver, el último párrafo admite el pago de los sueldos en efectivo.

Sin embargo, la Resolución 360/01 del Ministerio de Trabajo estableció que los empleadores deberán abonar las remuneraciones en dinero de su personal permanente y contratado bajo cualquiera de las modalidades previstas en la legislación vigente, en cuentas abiertas a nombre de cada trabajador. Según la norma, las cuentas tendrán que abrirse en entidades bancarias habilitadas que posean cajeros automáticos en un radio de influencia no mayor a 2 kilómetros del lugar de trabajo, en zonas urbanas, y 10 kilómetros en zonas no urbanas o rurales. Por último, la resolución dispone la gratuidad del servicio para el trabajador y la no imposición de límites de extracciones.

Hay también dos circulares del Banco Central relacionadas con este tema: «A» 2956/99 y «B» 6657/00. De ellas surge que los empleados tendrán la libre elección de la entidad y de la sucursal en la que se acreditarán los sueldos de los trabajadores.

Sin embargo, en otra dirección, la Ley Antievasión (25.345) del año 2000 estableció que no tendrán efectos entre las partes y frente a terceros los pagos superiores a \$ 1.000 que se realicen sin los medios de pago previstos en la norma.

Para esos pagos se prevén los siguientes medios de cancelación:

1. Depósitos en cuentas de entidades financieras.
2. Giros o transferencias bancarias.
3. Cheques o cheques cancelatorios.
4. Tarjeta de crédito, compra o débito.
5. Factura de crédito (casi sin efecto en la práctica).
6. Otros procedimientos que expresamente autorice el Poder Ejecutivo.

Los pagos que se efectúen sin esos medios, bancarizados, según la ley no tendrán efectos tributarios. O sea, quiere significar que a las empresas que no los hagan utilizando esos medios la AFIP podría impugnarles los créditos fiscales y la deducción del gasto en el Impuesto a las Ganancias.

Según esta última disposición, un empleador a quien su empleado solicitó el pago del sueldo en efectivo, según lo previsto en la Ley de Contrato de Trabajo, podría ver afectada la posibilidad de la deducción del gasto en el Impuesto a las Ganancias, por la Ley Antievasión.

El importe de remuneraciones por vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares y las que correspondan a indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la re-

lación de trabajo o su extinción, podrá ser hecho constar en recibos por separado de los que correspondan a remuneraciones ordinarias, los que deberán reunir los mismos requisitos en cuanto a su forma y contenido que los previstos para éstos en cuanto sean pertinentes.

En caso de optar el empleador por un recibo único o por la agrupación en un recibo de varios rubros, éstos deberán ser debidamente discriminados en conceptos y cantidades.

Los jueces apreciarán la eficacia probatoria de los recibos de pago, por cualquiera de los conceptos referidos en los artículos 140 y 141 de esta ley, que no reúnan algunos de los requisitos consignados, o cuyas menciones no guarden debida correlación con la documentación laboral, previsional, comercial y tributaria.

El empleador deberá conservar los recibos y otras constancias de pago durante todo el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria del beneficio de que se trate.

El pago hecho por un último o ulteriores períodos no hace presumir el pago de los anteriores.

La firma que se exigiera al trabajador en libros, planillas o documentos similares no excluye el otorgamiento de los recibos de pago con el contenido y formalidades previstas en esta ley.

El recibo no debe contener renunciaciones de ninguna especie, ni puede ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la calificación profesional en perjuicio del trabajador. Toda mención que contravenga esta disposición será nula.

La autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá establecer, en actividades determinadas, requisitos o modalidades que aseguren la validez probatoria de los recibos, la veracidad de sus enunciaciones, la intangibilidad de la remuneración y el más eficaz contralor de su pago.

D. Libro de Inspecciones Laborales de la Ley n° 8015 de Córdoba

En el primer capítulo de esta ley cordobesa dedicado a las inspecciones de la autoridad administrativa local, se encuentra el art. 3, que dispone: "Los empleadores deberán habilitar un libro de inspecciones foliado y rubricado por el Ministerio de Trabajo. Este deberá ser requerido por los inspectores en la actuación que realicen en cada establecimiento dejando sentado en forma sucinta el resultado de su actuación, bajo su firma y sello."

En la actualidad en Córdoba este libro no se digitalizó, sigue siendo un libro manual, que debe ser sometido a rúbrica por el Ministerio, sin límite temporal y debe existir uno en cada establecimiento. Generalmente es poco utilizado, aún por los propios funcionarios, aunque lo consideramos una importante herramienta de los inspectores en la medida de una labor inspectiva cabal y metódica. De este modo, se registra el seguimiento al empleador y el mejoramiento –o no– de las medidas exigidas a éste en cada visita.

3.2. Requisitos exigibles en el Sistema Único de Registro Laboral del art. 18, Ley 24.013

La registración ante los organismos pertinentes enunciados en el art.18. a LNE, se encuentra concentrada en la actualidad en el Sistema Único de Registro Laboral (S. U. R. L.); mecanismo organizado y conducido por el Poder Ejecutivo Nacional a través del Mi-

nisterio de Trabajo (arts. 18 y 19, LNE). Dado que el Instituto Nacional de Previsión Social y las Cajas de Subsidios Familiares han sido suprimidos por el Decreto 2284/91 (arts. 91 y 96, de desregulación), el único organismo subsistente de los allí enumerados sería la obra social correspondiente. Sin embargo, debe considerarse que el sistema ha quedado integrado con el registro de empleadores y trabajadores a través de la Clave Única de Identificación Tributaria (C. U. I. T.) y del Código Único de Identificación Laboral (C. U. I. L.), respectivamente, anudados a la declaración del inicio de la relación, modalidad y tipo del contrato instrumentado a través de la Clave de Alta Temprana (C. A. T.) ante la AFIP.

El Sistema Único de Registración Laboral se encarga de concentrar la información sobre el empadronamiento de empleadores, trabajadores activos, desempleados beneficiarios de prestaciones sociales, asignaciones familiares y obras sociales. Las disposiciones 4/93, 1/97, 2/97 del SURL, relacionadas con la asignación del CUIL -que individualiza a los trabajadores tanto en sus relaciones con sus empleadores como frente a los organismos vinculados con la administración del trabajo y la seguridad social-, establecen que la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES, confrontar sus Res. 194/95 y 232/99) es la encargada de asignar el CUIL de modo automático, sin excepción alguna, ante la presentación de los trabajadores en forma personal o por intermedio de sus empleadores, sean nacionales o extranjeros cuyo trabajo no fuera objeto prohibido por ser inmigrantes ilegales.

La resolución 899/00 instrumenta la Clave de Alta Temprana (C. A. T.) de trabajadores en relación de dependencia. Para efectuar la consulta de las claves de alta temprana otorgadas sólo debe contarse con CUIT del empleador y CUIL o CUIT, según corresponda, del trabajador, para consignarlos en el link respectivo del sitio web oficial de la AFIP.

La Res. Gral. 899/00 (AFIP), en su art. 1 (según texto modificado por Res. Gral. 943 –BO 18/12/00), establecía que los empleadores responsables del Sistema Unificado de la Seguridad Social (SUSS), incluidos aquellos que hayan adherido al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS), quedan obligados a solicitar la CAT de sus nuevos trabajadores dependientes, en los términos y condiciones establecidos en esa resolución general. Allí se dispone que la mencionada solicitud deberá realizarse con anterioridad a la fecha de inicio de las tareas de los referidos trabajadores, salvo en aquellas actividades comprendidas en el Anexo en las que la relación laboral puede ser dadas de alta el mismo día de ingreso del trabajador. A tales efectos, precisa que se considerará como fecha de inicio de la prestación de tareas la de comienzo efectivo de la relación laboral, cualquiera fuera la modalidad de contratación celebrada.

El Art. 2 (según texto R. G. 943/00), regula que a los fines previstos en el artículo anterior, los empleadores formalizarán la "Solicitud de Alta Temprana", según alguna de las modalidades que allí se indicaban.

La resolución 2988/2010 completa y sustituye las anteriores, con últimas modificaciones de la Res. 4955/2018.

El decreto 2284/91 del 31 de octubre de 1991, crea el Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS) Dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, que tendrá a su cargo todas las funciones y objetivos que hasta hoy competen a la Caja de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio, a la Caja de Subsidios Familiares para el personal de la Industria, a la Caja de Asignaciones Familiares para el personal de la

Estiba, Actividades Marítimas, Fluviales y de la Industria Naval.

El sistema "SIMPLIFICACION REGISTRAL" denominado así por la *Resolución General N° 3489/2013 de la AFIP B.O. 29/4/2013* es el sistema a través del cual se formalizan las comunicaciones en el "Registro de Altas y Bajas en Materia de la Seguridad Social", en adelante el "Registro", referidas al alta o la baja de cada uno de los trabajadores que incorpora o desafecta el empleador de su nómina salarial, así como a la modificación de determinados datos informados.

Los empleadores comprendidos en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), en relación con cada uno de los trabajadores que incorporen o desafecten de su nómina salarial, aun cuando se trate de sujetos cuya modalidad de contratación sea la pasantía, quedan obligados a ingresar en el "Registro" los datos que se detallan en el Artículo 5°, así como los que contemplen las normas que dicten los organismos de la seguridad social intervinientes en el Programa de Simplificación y Unificación Registral.

Asimismo, el empleador respecto de cada uno de sus trabajadores podrá modificar determinados datos de la información que posee el "Registro", así como anular el alta comunicada en el caso de que no se haya producido el comienzo efectivo de las tareas.

PLAZOS PARA COMUNICAR E INFORMACION A SUMINISTRAR: La comunicación del alta en el "Registro" deberá efectuarse dentro de los plazos que, para cada caso, se indican a continuación:

- a) Trabajador que se contrate para realizar tareas inherentes a alguna de las actividades que se detallan en el Anexo I de la presente: hasta el momento de comienzo efectivo de las tareas, sin distinción de la modalidad de contratación.
- b) Trabajador que no se encuentre comprendido en el inciso precedente: hasta el día inmediato anterior, inclusive, al de comienzo efectivo de las tareas, cualquiera fuera la modalidad de contratación celebrada.

La comunicación de la baja en el "Registro" deberá realizarse dentro del plazo de CINCO (5) días corridos, contados a partir de la fecha, inclusive, en que se produjo la extinción del contrato de trabajo, por cualquier causa.

En el "Registro" se deberán ingresar, con carácter obligatorio, los siguientes datos:

- a) En relación con el empleador:
 1. Apellido y nombres, denominación o razón social, Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T.), fecha de alta como empleador y domicilio fiscal.
 2. Código y denominación de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) contratada.
 3. Código/s y denominación/es de la/s Obra/s Social/es correspondiente/s a la/s actividad/es del empleador.
 4. Identificación del/los Convenio/s Colectivo/s de Trabajo que correspondan a la/s actividad/es que desarrolla el empleador.
 5. Domicilio/s de explotación, entendiéndose por tal el/los lugar/es afectado/s a la o las actividades del empleador.
 6. Código/s y denominación/es de la/s actividad/es económica/s realizada/s en el domicilio de explotación.
 7. Clave Bancaria Uniforme (C.B.U.) de la cuenta bancaria destinada al reintegro de asignaciones familiares.
- b) En relación con cada trabajador:

1. Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.) o, en el caso de no poseerlo y de tener asignada la Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T.), esta última.
2. Apellido y nombres.
3. Domicilio real declarado.
4. Domicilio real actualizado, de corresponder.
5. Código y denominación de la Obra Social correspondiente a la actividad a la que se encuentra afectado cuando el trabajador no haya elegido un determinado agente de salud.
6. Monto de la remuneración mensual —sujeto a aportes según el Artículo 9º de la Ley Nº 24.241 y sus modificaciones— pactada entre el empleador y el trabajador.
7. Código y denominación que indica la modalidad de liquidación de la remuneración.
8. Interrelación “Domicilio de explotación-Actividad económica”, correspondiente al lugar de desempeño del trabajador.
9. Código y denominación del puesto a desempeñar por el trabajador, mediante el que se identificará la tarea específica que realizará.
10. Código y denominación de la modalidad de contratación.
11. Si se trata de un trabajador agropecuario.
12. La fecha de inicio de la relación laboral, en el caso de una comunicación de alta.
13. La fecha de finalización de la relación laboral, cuando se trate de la modalidad de contratación a plazo fijo.
14. La fecha de inicio de la suspensión de la relación de trabajo, en el caso de las relaciones de trabajo permanentes y discontinuas a que se refiere el inciso a) del Artículo 5º del Decreto Nº 1694 del 22 de noviembre de 2006.
15. La fecha de cese de la relación laboral y el código del tipo de baja de que se trate, en el caso de que se comunique una baja en el “Registro”.
16. Fecha de nacimiento.
17. Denominación del nivel de formación: se informará el nivel de estudios del trabajador.
18. Marca de incapacidad/discapacidad.
19. Clave Bancaria Uniforme (C.B.U.) de la cuenta sueldo, para el depósito de las asignaciones familiares y el pago de la cobertura de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART), en caso de prestación dineraria por siniestro.
20. Vínculos Familiares que se indican en el Anexo III de la presente. Los datos ingresados deberán surgir de la documentación respaldatoria que se encuentre en poder del empleador.
21. Identificación del Convenio Colectivo de Trabajo y Categoría Profesional que le corresponda.
22. Identificación del tipo de servicio del trabajador.
23. Identificación de la boca de pago disponible, para los casos en que no se haya informado Clave Bancaria Uniforme (C.B.U.).
24. Número telefónico.
25. Dirección de correo electrónico.

Cabe destacar que el art. 75 del CCCN, modificado en junio de 2020, establece que las partes de un contrato pueden constituir un domicilio electrónico en el que se tengan por eficaces todas las notificaciones, comunicaciones y emplazamientos que allí se dirijan. Es decir que en estos casos el intercambio de e-mails será prueba contundente de tales extremos.

Los demás datos del empleador y del trabajador que no se actualicen automáticamente en el sistema mediante la información suministrada por otras bases de datos, deberán

ser modificados por el primero de dichos sujetos dentro del plazo de CINCO (5) días hábiles administrativos, de haber ocurrido el evento que origina el cambio.

4. La documentación laboral específica y exigible en los regímenes especiales y estatutos particulares

A su vez, los estatutos particulares y regímenes especiales y ciertas modalidades contractuales, contienen aún más exigencias en torno a la documentación que deben llevar obligatoriamente, registrada, rubricada y debidamente conservada. Estos son los que lo definen, imponen y regulan su obligatoriedad.

No pretendemos en este trabajo agotar el universo de actividades posibles, sino presentarles las más habituales.

En el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), la disposición 969/2014 sobre policía laboral prevé la siguiente documentación laboral obligatoria y sujeta a rúbrica: 1. Libro Especial del art. 52, LCT, 2. Libro para Pequeña y Mediana Empresa. 3. Libro para peluqueros. 4. Libro de órdenes para los trabajadores de casas de renta. 5. Libro de altas y bajas para la actividad gastronómica. 6. Libro para la actividad bancaria – horas extras. 7. Libro de altas y bajas para la actividad de la sanidad. 8. Libro de viajantes de comercio. 9. Libro para la actividad rural. 10. Planilla de horarios para el personal femenino. 11. Planillas de Kilometraje. 12. Libreta para trabajadores de casa de renta. 13. Libretas de trabajadores de automotor de pasajeros. 14. Obleas de Transporte. 15. Libro de horas suplementarias. 16. Libro de trabajo a domicilio¹³.

En Córdoba, la resolución 103/2010 de la Secretaría de Trabajo detalla la documentación laboral obligatoria (entre otras) sujeta a rúbrica según la autoridad de aplicación: a) Libro Especial de Sueldos y Jornales (Ley 20.774, art.52) b) Libro de Viajantes de Comercio (Ley 14.546, art.10) c) Libro de Trabajo a Domicilio (Ley 12.713, art. 6) d) Libro para la Actividad Agraria (Ley 22.248, art.122 y 123) e) Libro de Orden para Trabajadores de Casa de Rentas (Ley 12.981) art.25, Régimen Legal de los Encargados y Ayudantes de Casas de Departamentos) (CCT 378/04, art 23 inc 13) (CCT 390/04, art. 23 inc 13) de la ley 13.512 f) Libro de Inspección. (Ley 8015 Art.3- Cba.); g) Libro de Registro de horas suplementarias (Ley 11.544, art. 6, inc. c) h) Libro para la pequeña y mediana industria. (Ley 24.467, art. 84) i) Libro para peluqueros. (Ley 23.947, art. 6) j) Planilla de Kilometraje. (CCT 40/89) ll) Planilla de Horarios y Descansos. (Ley 11.544, art.6 y Dec. 16115, art. 20) k) Planilla de diagrama de horarios (horarios rotativos según convenio). l) Libreta de Trabajo de Personal Doméstico. (Dec. Ley 326/56, art. 11). m) Libreta de Trabajadores Automotor de Pasajeros. (Res. 17/98 MTSS) n) Libreta de Trabajo a Domicilio. (Ley 12.713, art 7). o) Libreta de horas suplementarias. (Dec. 16.115, art. 20) p) Registro de una sección particular del Libro Especial del Art.52 Ley 20.744 sobre registro de empresas con prestación de servicios eventuales (Dec.1694/06, art.13). q) Toda otra documentación a rubricar que en el futuro la Ley de fondo o convenio colectivo de trabajo establezcan.

4.1. Empresa de servicios eventuales. Sección particular del Art. 13 (Decreto 1694/2006) – Decreto 762/2014

Las empresas usuarias y de servicios eventuales deberán llevar una sección particular del

13 FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos, Ley de Contrato Trabajo Comentada, T. II, Ed. Erreius, Buenos Aires, 2018, p. 785.

libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificaciones, que contendrá:

1. EMPRESAS USUARIAS: a) Individualización del trabajador que preste servicios a través de una empresa de servicios eventuales; b) categoría profesional y tareas a desarrollar; c) fecha de ingreso y egreso; d) remuneración denunciada por la empresa de servicios eventuales o el importe total de la facturación; e) nombre, denominación o razón social, número de C. U. I. T., número de habilitación y domicilio de la empresa de servicios eventuales a través de la cual fue contratado el trabajador.

2. EMPRESAS DE SERVICIOS EVENTUALES: a) Individualización del trabajador que preste servicios bajo la modalidad de contrato de trabajo eventual; b) categoría profesional y tarea a desarrollar; c) fecha de ingreso y egreso en cada destino; d) remuneración; e) nombre, denominación o razón social, número de C. U. I. T. y domicilio de las empresas usuarias donde fuera destinado el trabajador.¹⁴

Las registraciones que se realicen de conformidad con las exigencias de la norma, además de las que efectúe la empresa de servicios eventuales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7º, LE, respecto de los trabajadores que prestan servicios en las empresas usuarias, en todos los casos surtirán plenos efectos, respecto de estas últimas, en lo que hace a la obligación de registración.

El decreto 762/2014¹⁵ establece en su artículo 2 y siguientes que a los fines específicos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo n° 24.557 y sus modificatorias, los trabajadores provistos por Empresas de Servicios Eventuales (E.S.E.) para la prestación de las tareas definidas en el decreto n° 1694/2006, deberán incluirse dentro de la nómina salarial de la empresa usuaria (E.U.) mientras se encuentren prestando servicios para ella, siendo de aplicación los artículos 23 y siguientes de dicha ley. La ART contratada por la empresa usuaria será la que deberá cumplir con las prestaciones correspondientes, mientras el trabajador se encuentre prestando servicios para dicha empresa. De los pagos que efectúe a la ESE, la empresa usuaria deberá retener el importe correspondiente a las cuotas por ART y hacer el depósito respectivo. Será la empresa usuaria la obligada a denunciar cualquier accidente o enfermedad profesional relativa al trabajador eventual contratado a través de la ESE.

4. 2. Libro especial para PYMES

El régimen laboral especial establecido por ley 24.467 para las PYMES, en su Título III destinado exclusivamente para la *pequeña* empresa (no así la *mediana*), creó el registro único de personal para la pequeña empresa (R. U. P), cuya definición surge del art. 83 de la ley citada. El art. 86 ib, prevé que: "*En el Registro Único de Personal quedarán unificados los libros, registros, planillas y demás elementos de contralor que se señalan a continuación: a) El libro especial del art. 52 del régimen de contrato de trabajo (LCT, T.O. 1976). b) La sección especial establecida en el art. 13, ap. 1, del dec. 342/92. c) Los libros establecidos por la ley 12.713 y su decreto reglamentario 118.755/42 de trabajadores a domicilio. d) El libro especial del art. 122 del régimen nacional de trabajo agrario de la ley 22.248" (anterior régimen).*

A través del art.87 de la ley 24.467, se indican los datos que deben consignarse: "*En el*

14 FOGLIA, Ricardo, "Empresas de servicios eventuales" en RODRIGUEZ MANCINI, Jorge (director), BARILARO Ana (coordinadora) Ley de contrato de trabajo, La Ley, Buenos Aires, 2007, tomo 2, p. 264.

15 Decreto PEN 762/2014 (B.O.,30/5/2014).

registro único de personal se hará constar el nombre y apellido o razón social del empleador, su domicilio y número de CUIT, y además se consignarán los siguientes datos: a) Nombre y apellido del trabajador y su documento de identidad. b) Número de CUIL. c) Domicilio del trabajador. d) Estado civil e individualización de sus cargas de familia. e) Fecha de ingreso. f) Tarea a desempeñar. g) Modalidad de contratación. h) Lugar de trabajo. i) Forma de determinación de la remuneración asignada, monto y fecha de su pago. j) Régimen previsional por el que haya optado el trabajador y, en su caso, individualización de su administradora de fondos de jubilaciones y pensiones (AFJP). k) Toda modificación que se opere respecto de los datos consignados precedentemente y, en su caso, la fecha de egreso. La autoridad de aplicación establecerá un sistema simplificado de denuncia individualizada de personal a los organismos de seguridad social". La sustitución de los libros y registros exigidos por la LCT y otras normas laborales estatutarias o convencionales, por el "registro único de personal", no es obligatorio, sino facultativo para las pequeñas empresas (art. 84, ley 24.467).¹⁶

4. 3. Régimen de Trabajo Agrario – Ley 26.727

A partir de la sanción de la ley 26.727 (B.O.,28/12/2011) las disposiciones de la LCT son aplicables a los trabajadores agrarios (art. 2) en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico establecido en la nueva ley, razón por la cual, la normativa desarrollada resulta aplicable en su totalidad.

La libreta del trabajador agrario, documento personal intransferible y probatorio de la relación laboral. Su uso es obligatorio para todos los trabajadores que desarrollen tareas correspondientes a la actividad agraria en cualquiera de sus especializaciones, comprendidas en el ámbito de aplicación del Régimen del Trabajo Agrario en todo el territorio de la República Argentina.

El Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE) es la entidad en la que deben inscribirse obligatoriamente empleadores y trabajadores agrarios. El RENATRE brinda prestaciones por desempleo, cobertura de salud y de sepelio, las capacitaciones, certificación de competencias laborales, entre otros.

4. 4. Estatuto del viajante de comercio

La ley 14.546 establece en su art.10 un libro especial: Los comerciantes o industriales llevarán un libro especial registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el cual se harán las siguientes anotaciones: a) nombre, apellido y fecha de ingreso del viajante; b) sueldo, viático y por ciento en concepto de comisión y toda otra remuneración; c) determinación precisa e individualizada de la zona o lugar asignado para el ejercicio de sus operaciones; d) inscripción por orden de fecha y sucesivamente de las notas de venta entregadas o remitidas, estableciendo el monto de la comisión devengada y de las notas y comisiones que correspondan a operaciones indirectas. De las mismas efectuarán liquidación detallada, que entregarán o remitirán al viajante, conjuntamente con las copias de facturas; e) naturaleza de la mercadería a vender.

4. 5. Régimen de la Construcción

La ley 22.250 estableció el Registro Nacional de la Industria de la Construcción como órgano de aplicación de la ley, que funciona como ente autárquico en jurisdicción del

16 LAYÚN, Camel Rubén – BLANC de ARABEL, Mercedes, Flexibilidad laboral y relaciones de trabajo en las PYMES, Marcos Lerner, Córdoba, 1995, p. 91.

Ministerio de Trabajo de la Nación y con competencia en todo el país. En él deben inscribirse obligatoriamente el empleador y el trabajador comprendidos en el régimen de la ley según lo determinado en el artículo 1. El empleador se inscribirá dentro de los quince (15) días hábiles de iniciada su actividad como tal y realizará la inscripción del trabajador dentro de igual plazo contado desde la fecha del ingreso de éste.¹⁷

El IERIC (Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción) es un Órgano de Aplicación de la ley 22.250, autárquico, con competencia en todo el territorio nacional.

La Credencial de Registro Laboral es el instrumento obligatorio que expide el IERIC. Contiene en formato digital los datos de identidad, filiación y domicilio del trabajador; constancias del número y de la fecha de inscripción de este último, otorgadas por el Instituto, como así también las anotaciones correspondientes a los sucesivos contratos laborales celebrados con los diversos empleadores y demás constancias que le garanticen al trabajador, la percepción del Fondo de Cese Laboral. Los plazos para dicha entrega están previstos en los arts. 13 y 14, ley 22.250.

El Fondo de Cese laboral del trabajador: es la suma que percibirá el trabajador al extinguirse la relación laboral, independientemente de la causa de extinción y de cuál de las partes rescindió el contrato.

Se integra a partir del inicio de la relación laboral con una contribución obligatoria a cargo del empleador del 12% el primer año y del 8% los restantes años. El mismo debe realizarse mensualmente sobre la remuneración bruta del trabajador, sin incluir recargo de horas extras, SAC (Sueldo Anual Complementario) ni indemnizaciones de cualquier naturaleza, arts. 15 a 18, ley 22.250. Si el contrato de trabajo se extingue y reanuda luego, el empleador vuelve a contribuir con el 12% inicial.

4. 6. Encargados de casas de rentas

La ley 12.981 establece que el empleador deberá anotar en la libreta de trabajo las constancias siguientes: a) Fecha de ingreso del trabajador y retribución estipulada; b) Constancia mensual de haberse efectuado el pago del salario convenido; c) Época en que se le acordó el descanso anual a que se refiere el inciso c) del artículo 3º, d) Si el trabajador lo solicitare, constancia del tiempo que lo tuvo a su servicio. Asimismo, queda prohibido al empleador asentar recomendaciones personales sobre el comportamiento del empleado.¹⁸

4. 7. Libro especial de peluqueros

La ley 23.947 establece que los comerciantes llevarán un libro especial registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los restantes libros laborales, en el que constará: inscripción por orden de fecha, numeradas y correlativas de las copias de facturas por servicios o ventas a los clientes (art. 6).¹⁹

4. 8. Régimen Especial del Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares - Ley 26.844

La ley 26.844, publicada en el Boletín Oficial con fecha 12 de abril de 2013 establece un régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares, que

17 VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, Derecho del trabajo y de la seguridad social, Astrea, Buenos Aires, 2001, tomo 1, pp. 680-681.

18 GOLDÍN, Adrián, Encargados y otros trabajadores de edificios en propiedad horizontal. Buenos Aires: Hammurabi, 1992, pp. 203-208.

19 VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, op. cit., p. 722.

reformula y sustituye el régimen de Servicio Doméstico dispuesto por el Decreto-ley 326/1956. De este modo y asimismo, se modifica el artículo 2 de la ley 20.744, estableciéndose que las disposiciones de la LCT son aplicables al personal de casas particulares (art. 2) en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico establecido en la nueva ley.

La Resolución General AFIP 3491/2013 creó el llamado "Registros especiales de la Seguridad Social" en el marco del programa de Simplificación y Unificación Registral. Se accede al mismo a través del sitio web de AFIP www.afip.gob.ar con clave fiscal habilitada y allí deben efectuarse las comunicaciones de altas y bajas y/o modificaciones de este colectivo de trabajadores. También dicha reglamentación estableció una suerte de moratoria o jubileo hasta el 30 de junio de 2013 para registrar a los trabajadores con relaciones laborales existentes al 31 de mayo de 2013.

A más de la libreta de trabajo, documento registral con las características y requisitos que disponga la autoridad de aplicación, mediante la utilización de tarjetas de identificación personal u otros sistemas que faciliten la fiscalización y permitan un acceso pleno a los derechos consagrados por la ley, esta nueva normativa desarrolló el formulario 102/B (AFIP) para la denuncia de modalidad laboral, jornada y remuneración, con el consecuente pago de aportes y contribuciones al SUSS y el pago de la cuota a la ART denunciada. Sumado a ello el formulario 575/B (AFIP) determina el pago aportes voluntarios para acceder al PMO (programa médico obligatorio), para incluir a su grupo familiar primario dentro de la cobertura del PMO y para obtener o mejorar su haber jubilatorio.

4. 9. CCT 40/89 - Camioneros

Según el art. 4.2.15 del CCT 40/89, el empleador tiene la obligación patronal de llevar debidamente confeccionada, registrada y rubricada la Planilla de Contralor de Km. recorridos. El empleador tendrá la obligación de llevar por duplicado, una planilla rubricada por la autoridad de aplicación, en la cual se asentarán los kilómetros recorridos en cada viaje, la que para conformidad firmarán las partes y mensualmente el principal entregará el o los duplicados debidamente firmados. Este es un soporte fundamental ya que el conductor de larga distancia es aquel que durante la jornada supera los 100 kms. de distancia de su lugar habitual. No labora durante una jornada horaria, sino que lo hace recorriendo kilómetros. Por los viajes que le son encomendados, le tome el tiempo que le tome, teniendo como límites los límites que le impone la reglamentación (días u horarios prohibidos de conducción) y las 12 hs. de descanso entre jornada y jornada y los francos compensatorios al retorno de los viajes o la llegada a destino.

Entonces, el régimen de horas extras es suplido por el adicional de kms. recorridos (art. 4.2.3), de carácter remunerativo que se duplica el sábado después de las 13 hs. el domingo y los feriados. Existen además otros adicionales funcionales, es decir en función del recorrido y de la efectiva prestación de servicios, tales como viático por km. recorrido - Viático en garantía (art. 4.2.4) (por día y por persona en viaje); Permanencia fuera de la residencia habitual (art. 4.2.5); El control de descarga (4.2.6), El promedio km. (art. 4.2.7): El conductor no es ocupado efectivamente y se considera una sanción injusta, el adicional del Transporte pesado de larga distancia (art. 4.2.8), entre otros, todo lo cual debe ser asentado en estas planillas.

4.10. Transporte Automotor de Pasajeros

En el ámbito del transporte automotor de pasajeros rige la obligación de confección y portabilidad de la Libreta de Trabajo para el Transporte Automotor de Pasajeros. El Dec. 1038/1997 (PEN) establece los empleadores serán responsables de asegurar que todo conductor porte ese documento, como condición necesaria para la prestación de sus tareas. La libreta deberá tener sus registros permanentemente actualizados, debiendo consignarse la hora de entrada y salida del trabajador al momento del inicio y culminación de las tareas. El conductor deberá exhibirlo cada vez que le fuera requerido por personal de inspección del trabajo o de fiscalización del transporte".

El MTESS dictó la Resolución 17/1998 y dispone que las libretas de trabajo deberán ser llevadas con sus registros permanentemente actualizados y serán rubricadas por la Autoridad Administrativa del Trabajo correspondiente al lugar del domicilio legal del empleador, cuando se trate de sociedades o entidades regularmente constituidas, o el del asiento principal de sus negocios, en los supuestos de sociedades irregulares o personas físicas.

Contendrán las fojas necesarias que abarquen las registraciones horarias correspondientes a doce (12) meses. Regirán para la libreta de trabajo las prohibiciones que a continuación se transcriben: 1. Alterar los registros efectuados en ella. 2. Dejar espacios en blanco o intercalar anotaciones. 3. Tachar o modificar anotaciones. 4. Suprimir fojas, o alterar su foliatura o registro. 5. Hacer anotaciones en lápiz o con algún otro material que posibilite su alteración. 6. Hacer interlineaciones, raspaduras, agregados o enmiendas, las que de efectuarse deberán ser salvadas en la respectiva libreta, con la firma del representante de la empresa y del trabajador, en el espacio destinado a observaciones.

El ejemplar de Libreta de Trabajo correspondiente al empleador podrá ser llevado en registro de hojas móviles numeradas correlativamente, a través de sistemas informáticos, con sus registraciones horarias diariamente actualizadas, requiriendo para ello la previa autorización y rúbrica por parte de la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas por una constancia extendida por dicha autoridad de la que resulte su número y fecha de habilitación.

El ejemplar del trabajador no podrá ser retenido por ningún empleador, salvo que medie expreso requerimiento por escrito de autoridad competente.

Los empleadores deberán presentar las solicitudes de renovación y las nuevas libretas para su rúbrica ante la Autoridad Laboral correspondiente, con suficiente anticipación.

5. La prueba. Los sistemas procesales generales. El proceso laboral en particular

El concepto de prueba tiene carta de ciudadanía en las diferentes ramas del derecho, pero varía en su acepción; tal movilidad continúa aún dentro de la ciencia procesal de acuerdo al sistema elegido para la realización de los derechos²⁰.

En sentido jurídico procesal la prueba se presenta como la comprobación judicial por los medios que la ley establece de la verdad de un hecho controvertido del cual depende el derecho que se pretende.²¹

20 FERREYRA DE DE LA RÚA, Angelina y GONZÁLEZ DE LA VEGA, Cristina, Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia de Córdoba, Ley 8465, Comentado y Concordado con los Códigos de la Nación y Provinciales, Tomo II, Segunda Edición actualizada, Ed. La Ley, Buenos Aires, 2002, p. 359.

21 MORELLO, Augusto M., "La prueba tendencias modernas", Ed. Abeledo Perrot, Bs. As., 1991 p. 102, citado en FERREYRA DE DE LA RÚA, Angelina y GONZÁLEZ DE LA VEGA, Cristina, op. cit. p. 363.

El procedimiento probatorio comprende entonces la totalidad de las actividades procesales relacionadas con la prueba en sus diversas etapas o fases²²

Palacio expresa que es la actividad procesal realizada con el auxilio de los medios establecidos por la ley y tendiente a crear la convicción judicial sobre la existencia de los hechos afirmados por las partes como fundamentos de sus peticiones²³.

Couture hace referencia a un método idóneo para la demostración de la verdad de los hechos alegados por las partes en un determinado proceso.²⁴

Sin embargo, por vigencia de diferentes sistemas imperantes en el procedimiento civil, penal, entre otros, la actividad de probar adquiere diversas significaciones. Ello ocurre por el mayor o menor grado de preponderancia de ciertos postulados básicos propios de cada sistema y por la evolución del pensamiento jurídico procesal y doctrinario.

Desde esta proyección clásica se han esbozado términos antinómicos: comprobación – averiguación y verdad formal – verdad real.

En el procedimiento civil de corte dispositivo puro, cuyo modelo toman la mayoría de los códigos, el impulso del proceso, la fijación de las pretensiones y la aportación de las pruebas es actividad exclusiva de las partes; está en consecuencia vedado al Tribunal la iniciativa probatoria salvo excepcionalmente para ordenar medidas para mejor proveer cuya utilización es restringida.

Las reglas del sistema inquisitivo, en cambio, imponen al juzgador el deber de investigar autónomamente para averiguar la verdad real sin límite alguno.

Se nos presentan así el dispositivo y el inquisitivo como sistemas opuestos. Sin embargo, los ordenamientos procesales no se presentan en forma pura sino mixturados o combinados unos con otros. Así hoy se señala que una regla es prevalentemente dispositiva o inquisitiva ya que es imposible que carezcan de algún rasgo del opuesto²⁵.

En forma conteste la doctrina²⁶ considera que existe un sistema intermedio o mixto en el que el juez tiene iniciativa probatoria y la posibilidad de dar impulso a la prueba también.

Dentro de este último sistema ubicamos al derecho procesal laboral pues en el proceso laboral “el juez no se encuentra limitado en su quehacer a la iniciativa de las partes,[...] pues si bien no procede a iniciar de oficio la acción, una vez incoada esta, la impulsa y continúa hasta su terminación, sin necesidad de la incitación de las partes, ordenando la ejecución de las medidas probatorias conducentes a obtener la verdad real, supliendo con su actividad, la pasividad de los directos interesados y ello como consecuencia de

22 DEVIS ECHANDÍA, “Teoría general de la prueba judicial”, Ed. Zavalía, 1970, Bs. As., p. 274.

23 PALACIO, Lino, “Manual de Derecho Procesal Civil, Vol. 2 p. 82, citado por: SANSINENA, Patricia Josefina, en “Medidas probatorias”, Revista 14 bis de la ADTYSS Cba., Año IV, N° 24, 2002, p. 3.

24 COUTURE, Eduardo J., “Fundamentos del Derecho Procesal Civil, 3° Ed. (póstuma), Depalma, Bs. As., 1958, p. 215 y 216, citado por CHÉRCOLES, Ricardo León en ARESE, César –Director- “Código Procesal del Trabajo de Córdoba comentado y concordado-, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2019, p. 473.

25 FERREYRA DE DE LA RÚA Angelina y GONZÁLEZ DE LA VEGA DE OPL, op. cit., p. 360.

26 En el mismo sentido se expresan FERREYRA DE DE LA RÚA Angelina y GONZÁLEZ DE LA VEGA DE OPL en Medios de Prueba, Córdoba, Advocatus, 1995, p. 13 y SOMARÉ - MIROLO y HÜNICKEN, ob cit., p. 173.

que, atento las características del derecho de fondo que ha de aplicar, está en juego el orden público, según el cual, por sobre el interés de los particulares litigantes, está el interés de la colectividad que prevalece sobre el de aquellos”.²⁷

En el plano probatorio resulta impostergable aludir al concepto de verdad, definirla y ponerla dentro de sus justos límites, no en una visión ontológica o gnoseológica, sino en relación con lo jurídico – procesal. Se alterna entonces entre verdad real, material o histórica con el concepto de verdad formal, ficta o aparente, como conceptos opuestos, el último específico de los procedimientos en los que se debaten derechos disponibles y el otro, propio del derecho penal.

En la actualidad estos conceptos son reemplazados por otro que resulta superador y que se ajusta a los fines públicos del procedimiento. En este sentido, ya tiene formulación doctrinaria el concepto de *verdad jurídicamente objetiva* y no puede por sus postulados el juez renunciar a su búsqueda por motivos estrictamente formales²⁸. Este concepto se perfila en la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y se completa con la noción de exceso de rigor formal, desde el caso “Colalillo, Domingo c/ Cía. de Seguros España y Río de la Plata” del 18/9/57²⁹, la CSJN y a partir de ella, los tribunales inferiores.

La expresión verdad jurídica objetiva se entronca directamente con el concepto de servicio de justicia y el cumplimiento de los fines que a ella competen. Se trata de un concepto superador de la tradicional verdad formal y material, pues con ella lo que se pretende es que los jueces desempeñen un papel protagónico, dirijan el proceso y ejerzan en la forma efectiva sus poderes de dirección e instrucción a fin de cumplir con la función pacificadora y de justicia que se persigue en él.

Concluimos diciendo que el Procedimiento Laboral es una mixtura entre ambos, por cuanto las partes son las que incitan al órgano jurisdiccional mediante la interposición de demanda, proponiendo un esquema probatorio y coadyuvando a su diligenciamiento, pero el impulso procesal está a cargo del juez por estar comprometido el orden público laboral (art. 15, CPT), quien además es el director del proceso y puede disponer de las medidas para mejor proveer en pos de la averiguación de los hechos controvertidos (art. 33, CPT).

Este sistema resulta apropiado para compensar las desigualdades de las partes teniendo en cuenta la indisponibilidad e irrenunciabilidad de los derechos en juego.

Esta fuerte injerencia del Juzgador en la disposición de los derechos por las partes, tanto en la sentencia como en los otros modos de conclusión del proceso (acuerdos conciliatorios, desistimientos) y la potestad de la búsqueda de pruebas más allá de las propuestas por las partes, resultan facultades deliberadamente establecidas para cumplir deber de tutela judicial efectiva³⁰ que el Estado debe garantizar en virtud de los mandatos previstos en el art.14 bis, CN y los tratados y convenios que conforman el bloque de constitucionalidad (art.75 inc.22, CN).

27 SOMARÉ - MIROLO, ob. cit., p. 231.

28 FERREYRA DE DE LA RÚA Angelina y GONZÁLEZ DE LA VEGA DE OPL, op. cit., p. 361.

29 elDial.com - AA688

30 ARESE, César, “Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur” Arese, C. 2020. Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur, Documento de trabajo de la OIT 10 (Ginebra, OIT).

Es decir que el Tribunal con competencia laboral se encuentra facultado para ordenar la ejecución de medidas probatorias, supliendo con su actividad la pasividad de los interesados e integrando la voluntad de las partes en la producción de las pruebas e incluso desechando prueba inconducente, todo lo cual ha sido acentuado con la reforma introducida por la ley 10.596.

Es que uno de los problemas más acuciantes del quehacer judicial es la excesiva prolongación de los juicios en el tiempo. Como consecuencia de ello, las sentencias se dictan fuera de los plazos ideales previstos en la ley y la demora opera como una valla para el acceso a la justicia y la percepción de los créditos de naturaleza alimentaria, como son los créditos laborales y la defensa de los derechos fundamentales laborales. Y claramente, la mayor demora se produce en la etapa probatoria.

6. Reglas del *onus probandi* en materia laboral. Fuentes internas y externas. Propuestas doctrinarias

Todo proceso impone a las partes la realización de determinadas conductas, que al no ser observadas pueden traer aparejadas ciertas consecuencias jurídicas desfavorables. Se encuentran orientadas a establecer a quién corresponde la acreditación de los hechos controvertidos en el proceso. Estas son las reglas del *onus probandi* o las teorías de la carga de la prueba. Es entonces, la conducta impuesta a uno o ambos litigantes para que acrediten la verdad de hechos denunciados por ellos³¹

La carga de la prueba lleva implícita dos funciones principales, constituye una regla para el juez, ya que le indica cómo fallar cuando no se encuentra la prueba de los hechos sobre los cuales debe basar su decisión. También configura una regla de conducta para las partes: les señala los hechos controvertidos sobre los cuales es necesario ofrecer y producir prueba. Esto no importa un deber u obligación procesal, sino conceptualmente una "carga", es decir un imperativo surgido del propio interés del litigante, quien de no cumplir, queda expuesto a perder el litigio.

La idea de carga de la prueba se relaciona con establecer a cuál de las partes le corresponde producir la prueba. En consecuencia, un primer concepto está referido a la conducta que la ley impone a las partes en un proceso para que acrediten la verdad de los hechos por ellos expresados. Constituye *un imperativo del propio interés*, una circunstancia de riesgo; quien omite probar, no obstante la regla que pone tal actividad a su cargo, no es pasible de sanción alguna sino que queda expuesto a la perspectiva de una sentencia desfavorable³².

Para Devis Echandía la carga de la prueba es una "una noción procesal, que contiene la regla de juicio por medio de la cual se le indica al juez cómo debe fallar cuando no encuentra en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión, e indirectamente establecer a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos, para evitar las consecuencias desfavorables a ella o favorables a la otra parte"³³.

31 CHERCOLES, Ricardo León, citando a Couture, op. cit. p. 471.

32 ECHENIQUE, Arturo José, "Actividad Probatoria" en Derecho Procesal Civil, Teoría del Proceso, dirigido por ZINNY, Jorge Horacio, Atenea, Córdoba, 1997, p. 253.

33 DEVIS ECHANDÍA, ob. cit., p.197.

La carga de la prueba no determina ni establece una obligación en cabeza de ninguna de las partes del proceso, sino que simplemente apunta o señala a la que tiene un interés jurídico en que determinado hecho sea probado en el caso. El instituto de la carga de la prueba depende de la medida que se asigne a la carga de afirmar o de negar. Según la estructura del proceso que consiste en la verificación de las respectivas alegaciones. Se basa en una neutralidad a priori del ordenamiento en el sentido que le asigna el mismo crédito o descrédito inicial a cada una de las versiones contrapuestas, corolario del principio de igualdad ante la ley.

La mera negativa del demandado posee una *aptitud constitutiva de la controversia* ya que la carencia de prueba de cargo implicará el rechazo de la demanda. Una suerte de presunción de inocencia, justificada en el Derecho Penal, que asiste al demandado en pleitos privados de contenido patrimonial, donde su justificación es más dudosa si se atiende a que en la mayoría de los pleitos que se promueven le asiste razón total o parcial al demandante.

Resulta importante que la ley procesal distribuya en forma anticipada la carga de la prueba estableciendo con claridad meridiana qué le corresponde acreditar al actor y qué al demandado en juicio, de acuerdo a las afirmaciones que hayan vertido en sus respectivas alegaciones de demanda y excepciones. De esa forma se conseguirá mayor seguridad jurídica, armonía social y el respeto por el derecho a la igualdad ante la ley.

El esquema de distribución del esfuerzo probatorio no puede ser alterado retrospectivamente en la sentencia sin desbaratar la esencia de un proceso justo. Y en consecuencia, cuando el juez ha decidido modificar el esquema de la carga probatoria, debe hacer conocer decisión.

En el postulado de la neutralidad está ínsito el principio de disposición sobre la prueba, como cuestión que atañe sólo a las partes y frente a la cual el juez debe asumir un rol pasivo. Se propicia una revisión del modelo tradicional comenzando por una reasignación del contenido y finalidad de la función adjudicativa.

El juez no puede permanecer neutral ante la verdad sin renunciar a una parte esencial de lo que su competencia republicana que le impone en defensa del interés público en sentencias justas. Se modifica el rol de las partes emplazándoselas como deudoras de cooperación con el órgano inspirado en una visión solidarista del proceso. Surge entonces otro concepto, el de cooperación procesal. Por el principio de adquisición, las pruebas son del proceso, con prescindencia de quiénes las hayan ofrecido o producido (principio de adquisición). Las reglas sobre distribución de las cargas probatorias no tienen por exclusivo destinatario a las partes. Es el juez que se enfrenta con un remanente dudoso sobre los hechos cuando debe decidir si las consecuencias desfavorables de esa incertidumbre deben ser soportadas por el actor o el demandado. No se trata de fijar quién debe llevar la prueba sino quién asume el riesgo de que falte.

Tampoco existe un modo fijo e invariable de disposición de las reglas sobre la distribución de las cargas probatorias. Los axiomas no son rígidos.

Sin embargo, resulta aceptable partir de la premisa de que: "a cada parte le corresponde la carga de probar los hechos que sirven de presupuesto fáctico a la norma que consagra el efecto jurídico perseguido por ella, cualesquiera sea su posición procesal, para luego acomodarla a los casos concretos con base en los criterios de normalidad, flexibilidad y facilidad.

La CN establece en su art.16 la igualdad ante la ley de todos los habitantes³⁴, principio éste que fue interpretado como igualdad de los iguales en idénticas circunstancias, criterio sustentado incluso por la CSJN en varios fallos³⁵.

Si media igualdad entre las partes parece ser lo justo y lo equitativo que corresponda al actor probar su afirmación y al demandado su negativa.

Pero si la realidad pone de manifiesto que tal igualdad no existe, es meramente formal, por aplicación del principio constitucional del art.16 de la Carta Magna, que debe interpretarse como igualdad de los iguales, la carga de la prueba en juicio no puede ser distribuida sin hacer distinciones³⁶.

No se transgrede la norma cuando a situaciones disímiles establecidas legalmente se le otorga un tratamiento distinto, ya que generalmente esta diferenciación se funda en el respeto por el orden público y el interés colectivo.

Coincidimos con Somaré y Mirolo cuando sostuvieron que “corresponderán mayores cargas, a quién dispone de mayores posibilidades en orden a la posesión de los medios idóneos de pruebas”³⁷, aduciendo posteriormente que “dentro del ordenamiento laboral, al imponer mayores cargas en orden al régimen de las pruebas, a una de las partes, no se quiebra aquel principio, pues con ello sólo se introduce una razonable distinción entre quienes se encuentran en distinta situación. Es que el principio se mantiene, precisamente, cuando en función de verdaderas desigualdades que la realidad nos muestra, se trata de armonizar aquéllas con éstas”³⁸.

Éste es uno de los fundamentos más importantes de la carga de la prueba en materia laboral, pues nos permite colocar en cabeza de una de las partes –normalmente la demandada- la obligación de cumplimentar con mayores requisitos probatorios a los fines de acreditar sus afirmaciones, en función de que es la que cuenta -en los hechos- con mayores posibilidades para hacerlo. Todo ello pretende resguardar debidamente las garantías establecidas constitucionalmente.

En el proceso laboral la carga de la prueba no concluye con la actividad de las partes. Nuestro proceso tiene también caracteres inquisitivos, por lo que el juez posee facultades suficientes para instar el proceso e incluso para recabar aquellos elementos probatorios que considere necesarios para fundamentar acabadamente su decisión.

El régimen legal le otorga distintos elementos a este fin: la inversión de la carga de la prueba, y la posibilidad de fallar *ultra petita*.

Además la ley otorga otros instrumentos de los que el juez puede valerse a los fines de establecer la verdad de los hechos, entre los que resultan de gran importancia las

34 Art. 16, CN: “La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento; no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas”.

35 Fallos, T. CLIV, p. 283.

36 SECO, Ricardo Francisco, La aplicación de las presunciones en el Derecho del Trabajo y el principio de la inversión probatoria, Semanario Jurídico N° 1012, 24/11/1994, p.533 y ss

37 SOMARÉ - MIROLO, ob. cit., p. 229.

38 SOMARÉ- MIROLO, ob. cit., p. 234.

presunciones legales que posibilitan deducir de un hecho conocido otro que resulta desconocido o controvertido.

Éstas son:

Prueba de los hechos controvertidos. Las partes deben ofrecer y producir prueba sobre los hechos controvertidos. Es decir que, ante la ausencia de negativas o ante la presencia de afirmaciones coincidentes, no es necesaria actividad probatoria alguna.

Es ampliamente conocido y aceptado que la exigencia de prueba en el proceso se presenta siempre que un hecho alegado como base de la acción o excepción sea contradictorio; cuando no se presenta contienda por ausencia de negativas o se verifican afirmaciones concurrentes de las partes que configuren un acuerdo en torno a determinados enunciados sobre lo acontecido estos no integran la relación litigiosa.

Por lo tanto, los hechos alegados y litigiosos son aquellos que requieren actividad probatoria de las partes.

Además, en dicho proceso, el Juez es soberano en la apreciación de los medios de conocimiento, en la fijación de los hechos del caso y en la determinación de la norma jurídica aplicable. La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en principio, convalida esta soberanía y agrega que es facultad y responsabilidad de la autoridad judicial juzgar con equidad los casos judiciales sometidos a conocimiento y decisión. En este ámbito, indica también, aplicar la ley no es una tarea mecánica, reñida con la naturaleza misma del derecho (CS, Fallos 302:1611). Lo inmediatamente precedente, se resume en las sentencias breves y comúnmente recibidas: *Da mihi factum, dabo tibi ius* (dame los hechos y yo te daré el derecho) e *iura curia novit* (el Juez conoce el derecho).

La valoración de la prueba se encuentra íntimamente vinculada con la eficacia de los medios probatorios: cómo gravitan y qué influencia ejercen sobre la decisión que el magistrado debe expedir. En este sentido, el art. 63 de nuestra ley foral manda a los jueces a apreciar la prueba conforme las reglas de la sana crítica racional (lógica, psicología y experiencia común), salvo cuando las leyes de fondo o de forma establezcan normas especiales de valoración, como ocurre con los arts. 9, 54, 55, 57 LCT o con el art. 39 de la LPT, entre otras normas.

Entonces, la regla clásica, como dijimos, es una derivación del principio de igualdad que a cada parte le corresponde acreditar sus afirmaciones, pero, sobre la base de la naturaleza de los hechos objeto de prueba (constitutivos, impeditivos y extintivos), podemos decir que al actor le corresponde la prueba de los hechos constitutivos de su pretensión y al demandado le corresponde acreditar los hechos impeditivos o extintivos de la pretensión del accionante. La clásica máxima procesal *onus probandi incumbit qui dicit, non qui negat* (la carga de la prueba incumbe al que afirma, no al que niega).

La regla in dubio pro operario factis. En este contexto cobra especial relevancia el principio *in dubio pro operario factis*. La ley 26.428 del 26/12/2008 reestableció la clásica redacción del art. 9 de la LCT que consagra el principio *in dubio pro operario factis*; es decir que en caso de duda sobre la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla deben decidir en el sentido más favorable al trabajador.

Pero este principio no alcanza a cualquier duda subjetiva y tampoco puede suplir la prueba ausente o indudablemente insuficiente ni alterar el equilibrio procesal y reemplazar, en la valoración, la prueba que por negligencia o impericia el trabajador no obtuvo, sino que por el contrario, el principio referido solo resulta aplicable en supuestos de duda objetiva e insuperable sobre los hechos, supuestos estos en los cuales los jueces deben considerar probados los extremos alegados por el trabajador, por ser éste la parte más débil de la relación laboral. Desde otra óptica y con fundamento en el principio pro homine, se ha sostenido que el principio pro operario en materia de prueba, debe ser aplicado también al supuesto de simple insuficiencia de prueba puesto que la norma no establece condicionamiento alguno. Coincidimos con Chércoles que la valoración debe tener en cuenta la dificultad probatoria en el caso concreto.

La teoría de las cargas dinámicas de la prueba. En el proceso laboral ha tenido amplia aceptación la teoría de las cargas dinámicas de la prueba, en virtud de la cual, el peso de acreditar un hecho recae sobre la parte que se encuentra en mejores condiciones de probarlo. Esta teoría ha sido receptada en nuestro CCCN como una facultad judicial, pero exponiendo que el uso de este criterio debería ser advertido a los litigantes durante el proceso de modo de permitirles ofrecer y producir los elementos de convicción que hagan a su defensa (art. 1735, CCCN).

Esta teoría tiene lógica relevancia en materia procesal laboral en virtud de la posición de desigualdad y desequilibrio de los litigantes. Es el empleador quien se encuentra obligado a llevar y exhibir toda la documentación laboral. Teniendo además de los medios de producción, los instrumentos de trabajo y en definitiva, la posición económica es más favorable. Es decir que hay un mayor poder del empresario sobre la prueba, derivado de su acusada proximidad y dominio sobre las fuentes probatorias, que desnivela profundamente las facilidades de una y de otra parte respecto de la prueba de los hechos que avalan la pretensión del trabajador³⁹

El principio de inversión de la carga probatoria es el principio por antonomasia en este singular procedimiento. En virtud de este principio, la regla clásica del *onus probandi* es alterada a favor de la parte más débil en la relación jurídico - procesal. En efecto, el art. 39 de nuestro código procesal en Córdoba establece que, en los supuestos en que alguna norma legal o convencional imponga al empleador el deber de documentar actos relativos a las relaciones de trabajo con sus dependientes, cuando estos últimos reclamen el cumplimiento de dichos actos, corresponderá al empleador la demostración del acabado cumplimiento de los mismos o de lo contrario, deberá acreditar la falta de legitimación activa o pasiva o que la obligación no existe.

Este principio quiebra la regla clásica del *onus probandi* debido a que el trabajador se encuentra en situación de inferioridad frente al empleador, quien es el que tiene la infraestructura y medios de organización y económicos a los que por supuesto, el trabajador no tiene acceso, como son los libros laborales, contables, impositivos, legajos. En el proceso judicial, este principio debe ser aplicado por el juzgador al momento de valorar la prueba para dictar sentencia, pues generalmente cuando el empleo del trabajador no se encuentra registrado, o cuando se discute el monto de la retribución prevista en la escala salarial del CCT, o diferencia de haberes por diferencia de categoría profesional,

39 BAYLOS GRAU, Antonio, "La prueba en el proceso laboral", Escuela Judicial, Consejo General del Poder Judicial, Universidad de Castilla La Mancha (Toledo), 1997 p.28.

fecha de ingreso, etc. A petición de parte, el Juez de Conciliación fija una audiencia con la finalidad que el empleador exhiba la documentación laboral exigible y si no lo hace, por aplicación de los arts. 55, LCT y 39, CPT, se activa una presunción a favor del trabajador sobre los hechos y circunstancias que debían constar en tales asientos. En ese contexto, el juez debe expedirse expresamente invocando la inversión de la carga probatoria⁴⁰.

En materia laboral la inversión de la carga de la prueba hace referencia a la actividad probatoria que la ley asigna al empleador con prescindencia de lo que haya alegado en juicio.

Ello se fundamenta en el fin que persigue esta disposición, cual es mantener la igualdad de las partes dentro del proceso, “teniendo en vista la desigualdad jurídica preexistente, ante la realidad indubitable del económicamente más débil, exonerando al obrero de acreditar ciertos hechos o proposiciones formuladas por el mismo, previamente determinadas por la ley, que traslada esa carga al empleador”⁴¹.

El art. 39 comienza con el vocablo “Corresponderá”, término de neto carácter imperativo, en virtud del cual la ley impone en cabeza del empleador una obligación personal en las tres hipótesis que menciona y consagra de manera clara el principio inverso al clásico del derecho procesal civil.

“En el proceso laboral el trabajador se limita a afirmar, correspondiendo al empleador la prueba en contrario – aunque no en todos los casos y en tan amplia extensión- y sin perjuicio de prueba en contra”⁴².

El inc. 1) de la norma se aplica en todos aquellos supuestos en los que el trabajador reclame el cumplimiento de algunas de las obligaciones que la ley, los CCT o laudos con fuerza de ley establecen en cabeza del empleador, tales como: la comunicación del preaviso (art. 235, LCT); el pago de las remuneraciones (art.74, LCT), otorgamiento de las vacaciones (art.154, LCT), pago del SAC (art. 122, LCT), la justa causa de despido (art.243,LCT) ,despido por abandono de trabajo(art.244,LCT) etcétera.

La jurisprudencia es conteste en aplicar la inversión de la carga de la prueba cuando el actor afirma no haber percibido alguno de los conceptos antes referidos⁴³.

El primer inciso del art. 39 establece que cuando el trabajador afirme que el empleador ha incumplido con alguna obligación legal, convencional o impuesta por un laudo con fuerza de ley, será este último quien deba acreditar lo contrario. Es decir que corresponde la inversión de la carga de la prueba respecto al deber de registrar, de pagar salarios, de ingresar aportes retenidos, de comunicar y otorgar vacaciones, etc.

40 BRAIN, Daniel Horacio, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Advocatus, Córdoba,2008, p. 41.

41 SECO, ob. cit., p. 536.

42 DESPONTIN Luis A., PEPE Ivo Iram, SCIARRA DE ARICO, María A. , El proceso laboral en Córdoba, Talleres Gráficos de la Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba, 1966, p.111,

43 Cám.Civ.Com.Trab. y Fam. ,Cruz del Eje, 25/4/1994, “Mercado Adelma c/ Elvira López de Alsina y otras- Laboral”: “[...] Es a cargo del empleador del servicio doméstico acreditar que ha otorgado vacaciones a su dependiente por tratarse de una prestación impuesta por la ley[...]”. Cámara del Trabajo, Córdoba, Sala IV, 21/06/2002, “Peralta Gladys L. C/ Il Cafetal y/u otro- -demanda” : “[...] Afirma la actora que no se le abonó el salario correspondiente al mes de julio del año 2000 y tampoco la remuneración de los días de agosto en los que su fuerza de trabajo aún estaba a disposición de los demandados, por lo que en consecuencia reclama esas sumas. Los accionados por su parte, tal como visto está, no aportaron ninguna prueba al proceso tendiente a acreditar el pago de estos rubros. En función de resultar los mismos de legítimo abono, vigente la relación laboral, y de lo previsto por el art. 115 de la LCT, corresponde acoger sin más éste aspecto del reclamo de Peralta por los montos discriminados en la planilla que se acompaña a la demanda [...]” .

Y aquí surge el dilema de la prueba legal o tasada ya que no está de más aclarar que en los supuestos establecidos en el inciso primero, la acreditación por parte del empleador podrá ser intentada tanto mediante la documentación correspondiente (recibos de haberes, alta y baja del trabajador en los organismos tributarios, etc.), como también a través de cualquier otro medio.

El segundo inciso de la norma bajo estudio establece que pesa sobre el empleador la carga de la prueba contra las afirmaciones del trabajador cuando el reclamo verse sobre rubros, montos u otras cuestiones que deban constar u obtenerse de la documentación laboral obligatoria que debe llevar el empleador (art. 55, LCT), o de la documentación cuya exhibición hubiere sido ordenada judicialmente ante el pedido de la contraria (art. 253, CPCC).

El tercer inciso del art. 39, CPT alude particularmente al monto de las remuneraciones y torna operativa la inversión de la carga de la prueba en los supuestos en que el trabajador reclamara el pago de dichos importes hasta las sumas fijadas por la ley, el CCT o el contrato de trabajo.

La prueba de presunciones. Por último, cobran singular importancia en las reglas del *onus probandi* laboral, las presunciones a favor del trabajador ante la falta o deficiente exhibición de la documentación laboral (art. 55, LCT) y ante el silencio del empleador posterior a una intimación fehaciente, formulada por trabajador (art. 57, LCT).

En efecto, el art. 55 de la ley 20.744 establece una presunción a favor de las afirmaciones del trabajador o sus derechohabientes contenidas en su demanda, y que versaren sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos, en caso de falta de exhibición a requerimiento administrativo o judicial de los libros, registros, planillas u otros elementos de control. Se trata de una presunción *iuris tantum* que admite prueba en contrario. El supuesto previsto en materia administrativa dependerá de cada autoridad local que podrá aplicar multas, pero huelga aclarar que quien hará efectivos los apercibimientos en definitiva será siempre la autoridad judicial.

En cuanto al art. 57, LCT, también se trata de una presunción *iuris tantum* que admite prueba en contrario. La ley crea para el empleador la carga de explicarse respecto de toda intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra constancia que haga que se creen, modifiquen, extingan derechos derivados del contrato de trabajo. Dicha carga excluye también las respuestas ambiguas. En realidad, el deber de explicarse está impuesto de forma más genérica, toda vez que el silencio configura un comportamiento inequívoco por conducta omisiva (arts. 263 y 264, CCCN).

7. La relevancia de la documentación laboral exigible en las reglas del *onus probandi* en materia laboral –con especial referencia a la ley procesal cordobesa-

Entonces, conforme a lo precedentemente expuesto, podemos decir con Luis E. Rubio⁴⁴ que en el Derecho Procesal del Trabajo, la regla clásica del *onus probandi* es deliberadamente quebrantada y el trabajador que es generalmente el actor, es exonerado en lo

44 RUBIO, Luis E., "La prueba en la Ley Procesal del Trabajo", en SOMARÉ, José I., MIROLO, Rene R., HÜNICKEN, Javier –Directores-, Estudios de Derecho Procesal del Trabajo con especial referencia a la ley 7987, Ed. Advocatus, Córdoba, 2001, p. 174.

sustancial de la obligación de probar sus dichos y la carga de la prueba recae en lo básico sobre el empleador.

Dice el autor, que pueden extraerse las siguientes reglas: a) La demanda se presume verdadera, lo que se traduce en un apercibimiento de tener por cierto su contenido, si el demandado incumple con la incontestación; b) La demanda impone respuesta específica respecto de cada uno de los extremos que contiene; la falta de controversia expresa implica allanamiento tácito; c) El trabajador tiene la obligación formal de probar la existencia de la relación laboral o del hecho de la prestación de servicios, sin que implique una exoneración absoluta de demostrar los hechos que afirma; d) Corresponde al empleador que no debe, que no incumplió sus diversas obligaciones que como tal le asignan las leyes o convenios colectivos acreditarlo. Y ello es así por la situación de inferioridad del trabajador en cuanto al acceso de los medios probatorios.⁴⁵

En efecto, la obligación de llevar documentación laboral con las formalidades exigidas por la ley y su consecuente exhibición a requerimiento judicial o administrativo produce severas alteraciones en las reglas de la carga de la prueba, relativo a los diferentes extremos de la relación laboral.

La obligación se circunscribe a las circunstancias que deben constar necesariamente en tales asientos obligatorios. La primera aproximación la aporta el detallismo del Libro del art. 52, LCT: Fecha de ingreso y egreso, datos personales, remuneración, categoría, jornada, modalidad contractual, cargas de familia, etc.

Los efectos serán disímiles según el grado de infracción: falta de registro, registro insuficiente o deficiente, omisión de su exhibición⁴⁶.

Como indica el autor reseñado, es fundamental primero acreditar la relación laborativa (la prestación de tareas que activa el art.23, LCT) o la realización de horas extras *-no su quantum-*, para que sea luego exigible la obligación de llevar y exhibir libros, documentación y registros. Luego así, se activarían las presunciones a favor del trabajador – actor.

Si el empleador no lleva libros o recibos de pago de salarios corresponde aplicar las presunciones previstas en el art. 55, LCT. Si el empleador reconoció la realización de horas extras o ello fue acreditado por cualquier medio probatorio y no lleva la planilla de horarios que impone el art. 54, LCT y art. 6 inc.c de la ley 11.544, también resulta aplicable la presunción antes mencionada.

Si bien no es obligatorio el uso de tarjetas reloj, credenciales magnéticas u otros dispositivos electrónicos idóneos a tal evento, si el trabajador acredita que el empleador lleva estos registros, su falta de exhibición, provoca la presunción en contra de quien lleva esos registros y no los exhibe, tal como lo disponen las leyes procesales locales (art. 253, CPCC de Córdoba)⁴⁷.

Ante la obligación de exhibir, puede presentarse el supuesto en que el empleador se

45 RUBIO, Luis E., op. cit., p. 175.

46 TOSTO, Gabriel E., op. cit., p. 589.

47 ARTÍCULO 253, CPCC CBA.-Las partes en cuyo poder se encuentren documentos necesarios para la solución del litigio o para el cotejo pericial estarán obligados a exhibirlos o, si se tratare de copia, a designar donde o en poder de quién se encuentran los originales. La negativa de las partes o el incumplimiento de la obligación de exhibirlos dentro del plazo que se le fije constituirá presunción en su contra, si de otros elementos de juicio resulte verosímil su existencia y contenido.

presente y ponga a la vista la documentación que se le requiere pero careciendo ésta de alguna formalidad prescripta o teniendo defectos, deben los jueces valorar dicha prueba en función de las particulares circunstancias de cada caso (art. 53, LCT).

Es decir que estos instrumentos tienen eficacia probatoria relativa, con lo que se ha desvirtuado la primigenia previsión normativa anterior a la reforma de la ley 21.297. El art. 57 de la ley 20.744 en su redacción original (1974) establecía que en ese caso no poseían eficacia alguna para demostrar el cumplimiento de obligaciones y deberes.

En definitiva, los libros defectuosos siguen conservando fuerza probatoria, por más que se halle sujeta a meritación judicial.

También el art.54, LCT ha sufrido una significativa reforma en tanto dispone que idéntico requisito de validez deberán reunir los registros, planillas u otros elementos de contralor exigidos por las leyes y sus normas reglamentarias, por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, que serán apreciadas judicialmente según lo prescrito en el artículo anterior.

Es decir que fueron incluidos los registros, planillas u otros elementos de contralor exigidos por las leyes y sus normas reglamentarias, con lo que se dispersó la duda acerca de la inclusión de la planilla de horas suplementarias del art.6 inc. c), de la ley 11.544.

8. Las reformas de la ley procesal laboral en lo relativo a la carga probatoria de la documentación laboral exigible y de contralor

La ley 10.596 introduce notables reformas en el proceso laboral de la provincia de Córdoba, con incidencia en la temática que nos ocupa.

La incomparecencia del demandado a la audiencia de conciliación del demandado a la audiencia de conciliación del art. 50, **sumada a la falta de ofrecimiento de prueba** transforma el proceso laboral común en PDA (procedimiento declarativo abreviado con audiencia única), más ágil, con plazos más breves y en el cual, el Juez de Conciliación y Trabajo dicta la sentencia, por ende, no se eleva la causa ante la Cámara del Trabajo.

Así lo expresa el art.52 bis, de la ley 7987 con la modificación invocada: Cuando en el proceso ordinario el demandado no compareciere a la audiencia de conciliación prevista en el artículo 50 de esta Ley, no contestare la demanda y no ofreciere prueba vencido el plazo para el ofrecimiento de la misma, el Juez ordenará la continuación del trámite por el procedimiento declarativo abreviado previsto en el Capítulo Sexto del Título VI de esta Ley.

Otro que merece nuestro comentario es el modificado artículo 53, cuando establece que *El Juez podrá sustituir de oficio medios probatorios cuando existieren notoriamente otros que permitan la acreditación de los hechos con mayor celeridad y eficacia. En contra de la resolución que deniegue o sustituya alguna prueba procederá el recurso de reposición y apelación.*

El legislador provincial ha traído a la ley ritual cordobesa una facultad similar a la prevista en el ordenamiento procesal laboral nacional (art.80, 2º párrafo de la ley 18.345), con la salvedad de que aquí el Juez de Conciliación y Trabajo no dictará sentencia sobre el fondo de la cuestión (salvo procedimiento declarativo abreviado y procedimientos especiales),

lo que sí acontece en la Justicia Nacional del Trabajo⁴⁸.

Por último, diremos que la documentación laboral exigible, registros, planillas y todo otro elemento de contralor tendrán destacada incidencia en el Procedimiento Declarativo Abreviado con Audiencia Única, previsto en la modificación introducida por el art. 83, bis de la ley 7987.

Este procedimiento ha sido pensado para agilizar el trámite procesal de aquellos juicios laborales en los cuales por naturaleza del reclamo no existe complejidad en el debate o amplitud probatoria, ya que se trata de supuesto en los que la verosimilitud de la demanda surge al menos a priori de la propia documental acompañada⁴⁹. Sumado al hecho que el demandado podrá resistir dicha demanda, también y solamente, acompañando la documentación que acredite su efectivo cumplimiento.

Se trata de garantizar la tutela judicial efectiva para la percepción de aquellos créditos de naturaleza alimentaria, provocando la instauración de procesos urgentes en el Derecho del Trabajo.

Cada supuesto de procedencia requerirá determinada documentación –y no otra- que será exigida o como requisito de admisibilidad de la demanda o como prueba a ofrecer y producir. Veamos entonces.

I) Indemnizaciones derivadas del despido directo sin invocación de causa, incluyendo la indemnización especial prevista en el artículo 2° de la Ley Nacional N°25.323. En este caso, el requisito de admisibilidad será el telegrama o cualquier otra comunicación fehaciente del despido directo, tal como acta notarial, comunicación escrita del preaviso, etc. Y la prueba documental admisible del pago de las indemnizaciones, serán los recibos suscriptos y en su caso, la transferencia bancaria.

II) El inciso siguiente resulta un supuesto similar pero con cierta complejidad y debate en torno a qué y cuántos haberes justifican el la injuria del despido (Inc. b) Indemnizaciones derivadas del despido indirecto fundado exclusivamente en la falta de pago de haberes previamente intimados).

III) En el inciso c) así como el inciso e) y h), los recibos de pago serán también la única defensa posible: *c) Indemnizaciones derivadas del despido directo fundado en causas de fuerza mayor o en falta o disminución de trabajo por razones económicas no imputables al empleador, ya sea cuando no se haya abonado al trabajador la indemnización prevista en el artículo 247 de la Ley Nacional N° 20744 -de Contrato de Trabajo- o la que la sustituyere, o cuando aquél pretenda el cobro de la indemnización del artículo 245 de dicha ley en el caso de que el empleador no hubiere realizado el trámite administrativo correspondiente ante la autoridad de aplicación; e) Pago de salarios en mora cuando con la demanda se acompañe la intimación de pago y copias de recibos por períodos anteriores u otros instrumentos de los que se desprenda verosímilmente que la relación laboral se encontraba vigente al momento en que se afirman devengados; h) Pago del salario correspondiente al mes de la extinción, el sueldo anual complementario y vacaciones, cualquiera sea la causal de la extinción del vínculo.*

48 ALCÁZAR, Carlos E. en, ARESE, César –Director- “Código Procesal del Trabajo de Córdoba comentado y concordado”, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2019, Tomo II, p.95.

49 VILLADA, Ignacio y ANGULO, Calixto, en ARESE, César, op. cit., p. 301.

IV) En el inciso g) por el cual se reclama la extensión de los certificados del art. 80, LCT y en su caso, la indemnización a favor del trabajador, la registración en AFIP será concluyente para poder cumplir con esta obligación de hacer. El inc. g) establece que el PDA (proceso declarativo abreviado con audiencia única) procederá en el supuesto de reclamarse: *"...Extensión de la certificación de servicios y remuneraciones y demás documentación a que alude el artículo 80 de la Ley Nacional N°20744 -de Contrato de Trabajo-, así como cualquier otra certificación y constancias documentadas que deba extender el empleador conforme las leyes vigentes, siempre que con la documental acompañada se desprendan las circunstancias de hecho que deban asentarse en las mismas y, en su caso, la indemnización correspondiente por su falta de entrega..."*

El art. 12 de la RG AFIP N° 3781/2015 estableció que el Certificado de Trabajo se otorgará a través del sistema "Simplificación Registral", opción "Certificado Art. 80 LCT", mediante el formulario F.984 "Certificado de Trabajo Artículo 80 - LCT". El mismo se emite por duplicado y para su validez deberá contar con las firmas certificadas de la autoridad responsable -o del apoderado legal del empleador- y del trabajador, destinándose el original para este último y el duplicado para el empleador. Estos sistemas informáticos actuales permiten la emisión del formulario desde el sitio web una vez abonado el último F931, es decir el correspondiente al último mes laborado por el trabajador.

V) El inc. i) del art. 83 bis, LPT, permite el PDA en el supuesto que se reclame: *La entrega de la libreta de aportes del fondo de cese laboral de la Industria de la Construcción, el pago del fondo de cese laboral por falta de aportes del Régimen de la Industria de la Construcción y la indemnización prevista para el caso de incumplimiento de lo dispuesto por el artículo 17 de dicho régimen.*

En el régimen de la construcción (ley 22.250 y CCT 76/75) la entrega de la credencial de registro laboral y la libre disponibilidad del Fondo de Cese Laboral serán los instrumentos necesarios para enervar la acción iniciada por el trabajador.

Nótese que en la reforma el legislador ha llamado erróneamente a esta credencial o tarjeta: Libreta de Fondo de Cese laboral y esta tarjeta no es una libreta hace ya varios años.

VI) El último supuesto que nos convoca es el relativo al pago de la sanción conminatoria dispuesta en el art.132 bis, LCT (art.83 bis, inc. j, LPT). En ese caso, como requisito de admisibilidad de la demanda deberá acompañarse la documentación fehaciente que acredite la extinción del vínculo, la efectiva realización de las retenciones previstas en dicha norma, la falta de ingreso total o parcial de los montos correspondientes y la intimación efectuada al empleador a tales fines.

En este caso, la documentación laboral relevante será a nuestro criterio, además de las que acreditan la extinción y la intimación fehaciente por 30 días, los recibos de haberes y la consulta de aportes en línea de AFIP que se utiliza con clave fiscal.

En efecto, los trabajadores en relación de dependencia comprendidos en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) pueden acceder desde su *homebanking*, *onlinebanking* o el sistema de banca electrónica que utilice el banco habitual o desde la página web de AFIP ingresando con clave fiscal para una consulta completa o sin clave fiscal para una consulta simple.

La consulta simple solamente indica si se el empleador pagó los aportes y contribuciones y si el pago fue total o parcial.

A través de la consulta con clave fiscal, el trabajador encontrará en este sitio la declaración jurada presentada por su empleador para informar los aportes y contribuciones del mes. También, los importes descontados de su remuneración (aportes), las contribuciones patronales a cargo de su empleador, los organismos a los cuales se dirigieron los fondos (Anses, obras sociales, ART, etc.).

A través de la opción “buzón de observaciones”, el empleado podrá dejar asentadas las diferencias o inconsistencias que encuentre: No está declarado y trabaja o trabajó en relación de dependencia. Está declarado pero con diferencias. Está declarado sólo en algunos períodos.

Esta será la documentación que deberá presentar el actor a nuestro criterio como fundante de la acción. Y el empleador, sólo podrá resistir la demanda con la constancia documentada de los pagos efectuados al sistema: F931, y VEP (Volante Electrónico de Pago) de las deudas de la seguridad social, certificado del art. 80, LCT emitido por AFIP que indica los pagos totales, planes de pago AFIP vigentes.

Cabe destacar claramente que este procedimiento declarativo abreviado previsto en el artículo 83 bis, no procederá cuando se trate de una relación laboral no registrada en los organismos pertinentes o cuando el trabajador invoque la deficiente registración de la misma.

Los arts. 83 quinquies y 83 sexies refuerzan las facultades de juez laboral para ordenar el proceso, determinar el objeto del mismo con precisión y fijar los hechos conducentes controvertidos a fin de delimitar las cuestiones litigiosas. Puede además, disponer sobre la producción de la prueba y la designación y notificación de peritos, fijando los puntos de pericia en función de lo peticionado por las partes y el Tribunal. Puede limitar el número de testigos ofrecidos incluso por debajo del mínimo previsto en el artículo 41 de esta Ley, teniendo en cuenta la determinación del objeto y la fijación de los hechos controvertidos. Podrá sustituir de oficio medios probatorios cuando existieren notoriamente otros que permitan la acreditación de los hechos con mayor celeridad o eficacia, en cuyo caso los proveerá de oficio. Puede declarar la inadmisibilidad de las pruebas que sean manifiestamente improcedentes, inconducentes, sobreabundantes, meramente dilatorias o estuvieren prohibidas por la ley o que la cuestión sometida a análisis es de puro derecho.

En consecuencia, este nuevo Juez de Conciliación y Trabajo podrá separar pruebas útiles de pruebas innecesarias, sobreabundantes, evitar pruebas reiteradas o inoficiosas, y recurrir a los medios más ágiles para la dilucidación de la causa. Y si al estudiar la causa para fallo, el tribunal advierte que una prueba no admitida era finalmente necesaria, podrá proveerla como medida para mejor proveer.⁵⁰

50 GILETTA, Ricardo Agustín, en ARESE, César, op. cit., p. 363.