



## **LA FORMA Y LA PRUEBA EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO**

La forma y la prueba de los contratos es una cuestión muy importante a los efectos de la preconstitución probatoria de dicha relación laboral, lográndose de esta manera sumar una mayor certeza jurídica a la misma.

Podemos caracterizar a la forma siguiendo lo expresado en el código civil en su Artículo Nº 973 en relación a las formas de los actos jurídicos, en donde expresa que "...La forma es el conjunto de las prescripciones de la ley, respecto de las solemnidades que deben observarse al tiempo de la formación del acto jurídico."

Siguiendo una clasificación tradicional de los contratos estos pueden ser formales o no formales. Los formales son aquellos en donde la Ley impone ciertos requisitos a los fines de su validez, a su vez a los contratos formales se los puede dividir en ad provationem y en ad solemnitatem, donde los ad provationem son aquellos en los cuales se debe observar una forma determinada (por ejemplo observar la forma escrita) a los fines de poder acreditar su existencia, pudiendo generarse ante su incumplimiento una serie de presunciones diversas que suelen ser en perjuicio del empleador. En relación a los contratos ad solemnitatem estos no serán válidos en los casos en que no se observen las formas establecidas para los mismos.

Respecto a los contratos no formales estos no requieren de una forma o del cumplimiento de determinados requisitos a los fines de su validez salvo en casos de excepción en donde la legislación lo exige.

Aclarados estos aspectos debemos tener en cuenta que la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 dispone la libertad de formas como regla general, de tal manera que las partes en el momento de comenzar una relación laboral pueden adoptar tanto la forma escrita como la forma verbal, estableciéndose como excepción los casos de contratos celebrados por tiempo determinado como en los casos de contratos eventuales para los cuales la Ley exige la forma escrita.

El Artículo Nº 48 de la LCT dispone:

*Art. 48. — Forma.*

*"...Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares..."*

No obstante el principio consagrado en la Ley es de destacar que si el trabajo se presta efectivamente por parte del trabajador, la relación de trabajo hace presumir la existencia de un contrato y quien pretenda lo contrario tiene que probarlo y demostrarlo acreditando que la cuestionada relación no se desarrolla en el marco de un contrato laboral y por lo tanto se encuentra ajena a las consecuencias jurídicas que podrían surgir de ella.

En relación a la presunción de existencia del contrato de trabajo se establece en el Artículo Nº 23 de la LCT:

*Art. 23. — Presunción de la existencia del contrato de trabajo.*

*"...El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.*

*Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio...”.*

Este Artículo está directamente relacionado con el Artículo N° 14 de la LCT, en tanto este dispone que “Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley”.

La jurisprudencia en este tema se expresó en principio en el sentido de poner al demandado (empleador) en la obligación de probar la inexistencia del contrato de trabajo si el demandante (trabajador) acredita el hecho de la prestación de servicios, no obstante otros fallos morigeraron este criterio estableciendo como pauta que para que se pueda aplicar la mencionada presunción se requiere que los servicios prestados lo sean en relación de dependencia.

Otra cuestión de importancia es el de la calificación del contrato dada por las partes, debiendo tenerse en cuenta que dicha calificación no será trascendente a los efectos de encuadrarlo jurídicamente, lo trascendente en toda relación laboral es el contenido real de la misma.

#### Nulidad por omisión de la forma.

Como analizamos la regla general en cuanto a la forma de los contratos laborales es la libertad, no obstante cuando la Ley exige la observancia de una forma la no observancia de la misma puede afectar su validez, en este sentido expresa el Artículo N° 49 de la LCT:

*Art. 49. —Nulidad por omisión de la forma.*

*“...Los actos del empleador para cuya validez esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo exigieran una forma instrumental determinada se tendrán por no sucedidos cuando esa forma no se observare. No obstante el vicio de forma, el acto no es oponible al trabajador...”.*

Desde el punto de vista jurisprudencial podemos citar algunos pronunciamientos en los cuales nuestros tribunales han fijado su criterio en la materia.

Por ejemplo la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I manifestó que desconocida la existencia de un contrato de trabajo, incumbe a quien lo invoca la carga de probarlo, lo cual no se satisface con el suministro de elementos meramente no excluyentes de esa noción, sino con la producción de aquellos que resultan constitutivos de la relación alegada.

En otro pronunciamiento la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII expresó que la carga de la prueba de la posición de dependencia o subordinación no resulta alterada por la presunción sino que, por el contrario, de esa prueba depende que aquélla entre a jugar.

La misma cámara en otro pronunciamiento declaró que corresponde al juez, mediante examen de los hechos cuestionados y de las relaciones existentes entre las partes, darles su autentico sentido, desentrañando la verdadera figura jurídica que prevalece en una situación dada.

Como conclusión podemos decir que si bien en el ámbito laboral la regla es la libertad de forma y solo como excepción se establece la forma escrita, se debe tener muy en cuenta que el dejar debidamente instrumentado las relaciones laborales aporta seguridad jurídica a las relaciones laborales y cumple una función de preconstituir la prueba de dicha relación. Es de destacar que cuando

no media un documento escrito como en los casos en los cuales el contrato se perfeccionó con el consentimiento recíproco de las partes, el contenido de este será suplido por la Ley, los estatutos y los convenios colectivos de trabajo.