

El estado de necesidad:

¿Una situación estructural del trabajador en relación de dependencia?

por Antonio J. Barrera Nicholson¹

Resumen:

En el presente trabajo se analiza si el trabajador, como tal, *es* en estado de necesidad. Y las consecuencias, para la interpretación y aplicación de las normas laborales, acarrearía tal condición.

Desde hace algún tiempo vengo reparando en sentencias en los que se discute, ante un acto concreto, si la voluntad del trabajador estuvo viciada. Recientes manifestaciones de un Juez del Trabajo en el sentido de que los vicios de la voluntad no se presumen y que raramente pueden quedar abarcados por presunciones, aún las hominis, reactualiza en mí la cuestión.

A modo de poner en orden algunas ideas y ofrecerlas a los colegas para su confrontación y crítica, ofrezco estas primeras reflexiones.

En el estado actual de la indagación me parece, es apenas una *intuición*, que si nos atuviéramos a una interpretación sistémica del derecho del trabajo la conclusión podría ser exactamente inversa.

En la base del derecho del trabajo, su justificación *óntica*, se encuentra la necesidad de proteger al trabajador en tanto sujeto débil de la relación obligacional. Circunstancia que ha encontrado eco en la Constitución Nacional la que dispone en su Art. 14 bis una verdadera garantía constitucional de protección. Así, la *protección*, ya más que un principio es una verdadera condición de la especialidad y como tal el primer parámetro a tener en cuenta en la interpretación de la norma y de los hechos.

¹ Abogado laboralista, Director del Instituto de Derecho del Trabajo de este Colegio, Director del Grupo 14 bis, Miembro de la Asociación de Abogados Laboralistas, Profesor Adjunto de la materia (UNLP).

En este sentido todo el sistema jurídico debe confluir, para superar el test de constitucionalidad, en una condición protectoria.

Así, para dar cumplimiento a la manda constitucional, se parte de la reconocida *hiposuficiencia* de hecho del trabajador y se diseña el contrato de trabajo con pisos garantizados, con mínimos inderogables.

Dicho de otra manera, se reconoce que el trabajador, imperiosamente necesitado de vender su mano de obra para obtener lo necesario para sí y su núcleo familiar, se encuentra en estado de *necesidad* (discúlpeleme la repetición de la palabra) y que la experiencia histórica demuestra que el sujeto fuerte de la relación ha aprovechado y abusado de esa necesidad generando tipos de regulación alejados de todo parámetro de equidad y justicia.

Y ese fenómeno no es exclusivo de la época de la revolución industrial en Gran Bretaña, sino que se puede ver todos los días en el ámbito mismo de Buenos Aires y ni hablar en el resto del país (situaciones de trabajadores sometidos a servidumbre, trabajo infantil, los niños bandera, el trabajo en negro, el no pago de las horas extras, etc.)

Y hay una sola explicación a todo ello (reconocida por lo demás por la doctrina) el estado de necesidad del trabajador y la conducta abusiva de quien lo contrata; quien, explotando esa necesidad obtiene una ventaja patrimonial **evidentemente desproporcionada y sin justificación**. Situación que, además se presume en el caso de notable **desproporción de las prestaciones** (Art. 954 CC).

¿Y cuando será esa ventaja patrimonial desproporcionada y sin justificación? Me parece que podrá coincidirse en que si lo que establecen las normas laborales es un mínimo garantizado y las prestaciones son, comúnmente, de carácter alimentario o hacen a la salud y la seguridad de los trabajadores, la ventaja a obtener cuando se viola dichos mínimos, vista desde el sujeto protegido, no puede menos que ser desproporcionada puesto que pone en riesgo la subsistencia, la salud y la integridad psicofísica, todos violatorios del derecho a la vida.

Analizar cuando lo convenido es superior a los mínimos.

De lo expuesto me parece que surge una primera y provisoria conclusión: Que el estado de necesidad del trabajador, en los términos de la ley civil, más que presumirse es connatural a su condición: el trabajador *vive* en estado de necesidad, con lo cual ello resulta un dato insoslayable de la realidad fáctica y jurídica.

Una segunda conclusión. Cada vez que nos encontremos con un acto jurídico laboral en el que no se respeten los mínimos garantizados *sabremos* que el trabajador actuó en su *habitual* estado de necesidad, lo que le impidió resistir el despojo y la ventaja obtenida por su empleador será desproporcionada, por lo que estaremos en presencia de un acto anulable en los términos del ya citado Art. 954 LCT.

Ahora bien, avanzando en el análisis. ¿Cuándo hay *violencia*? Dice el Diccionario de la Real Academia que *violencia* es *acción violenta o contra el natural modo de proceder*. (Acepción 3), *violento/a* es *que se ejecuta contra el modo regular o fuera de razón y justicia*. (Acepción 7) y *violentar* es *aplicar medios violentos a cosas o personas para vencer su resistencia o dar interpretación o sentido violento a lo dicho o escrito o poner a alguien en una situación violenta o hacer que se moleste o enoje* (Acepciones 1, 2 y 4).

Como se puede advertir no surge que la violencia deba ser necesariamente física, la violencia también puede ser moral o psicológica. Y, si coincidimos que un acto que se ejecuta con violencia (reiteramos física o moral) es un acto violento, podemos concluir que violencia es aquella acción contra el natural modo de proceder que se ejecuta fuera de razón y justicia.

En estos términos, un acto jurídico laboral que se ejecuta aprovechando la situación de necesidad del actor, en principio y cuando menos, resulta ser un acto ejecutado con violencia, generalmente moral pero no pocas veces también física.

Ahora a las presunciones. Siendo que el trabajador se encuentra *connaturalmente* en estado de necesidad y ello constituye no sólo un dato sociológico sino además un dato de nuestro sistema jurídico desde que es constitucionalmente receptado, dicha situación necesariamente *tiñe* la tarea interpretativa del operador del derecho. Así, primero deberá reconocer la existencia de dicho estado y como consecuencia de ello reconocerlo sin necesidad de prueba alguna, o cuando menos *presumirla*, atento la naturaleza de las relaciones del trabajo y el carácter protectorio de la materia.

Además, al disponer el nuevo/viejo Art. 9 LCT que en los casos concretos en que haya dudas sobre la prueba de los hechos deberá estarse al sentido más favorable al trabajador, dicha regla de interpretación, de hecho, está estableciendo una presunción irrefragable de que los hechos ocurrieron de la manera más favorable a los intereses de la persona que trabaja.

Tampoco se nos aparece como atendible que las presunciones hominis no puedan aplicarse al juzgamiento de actos producidos por violencia. No pareciera (al menos no conocemos) que exista norma que lo prohíba, siendo que, además, las presunciones hominis resultan ser demostraciones de la agudeza de juicio del juzgador, las que demuestran su verdadera y profunda comprensión del *caso*, de donde no nos parece prudente que se renuncie a su aplicación.

Por el contrario, nos parece que muchas veces del conjunto de las actuaciones -con la conducta procesal de las partes en primer término- se pueden extraer claras presunciones sobre lo acontecido. Ejemplo: Se prueba, entre otras cosas, que el empleador, debiéndole al trabajador la remuneración de la quincena o del mes, lo acompaña al correo a enviar un telegrama de renuncia y luego -solo luego- le abona lo debido. Si el trabajador después pero más o menos inmediatamente remite un telegrama denunciando que dicha comunicación no representa su verdadera voluntad y que lo envió tan sólo para poder cobrar...

Es que, como bien se sostuvo en el marco del Grupo 14 bis, se trata de poner el centro en la finalidad del proceso y el valor justicia, en vez de las formas procesales rituales o abstractas. Pero también atiende a la observación de la conducta procesal de las partes y el modo de cumplimiento del deber de lealtad, probidad y buena fe procesal (lo dicho en referencia a la carga dinámica de la prueba). Sobre todo, y vuelvo a citarlo, *si un derecho procesal arraigado en el derecho material deba reconocer datos de desigualdad y contenidos de igualación y de equidad, como sucede en el proceso laboral.*

Me parece que la clave de todo está en incorporar a la interpretación de la norma civil, en los términos en que lo proponía De la Fuente, la impronta del Derecho del Trabajo (sus normas, principios y el sentido que le es propio).

Vemos entonces que, en nuestra opinión, no sólo no puede afirmarse que en materia de vicios de la voluntad no pueden aplicarse presunciones sino que además debe entenderse que el trabajador, como tal y en el marco de las relaciones del trabajo, resulta encontrarse en estado de necesidad en los términos del Art. 954 CC.