



Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, Sala Segunda (2020)
“Rodríguez Pablo David c/ Aconcagua Expediciones S.A. (Inka) s/ Despido p/ Recurso
Extraordinario Provincial” (Juicio n° 150805) del 26 de Mayo de 2020.

Cómo valorar la prueba para determinar la existencia de contrato de trabajo

ABOGACÍA

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo. Nota a Fallo.

NOMBRE Y APELLIDO: Jorge Juri

FECHA DE ENTREGA: 4 de julio de 2021.

Legajo: VABG93124

DNI: 37779390

TUTOR: MARÍA LORENA CARAMAZZA.

Sumario: I. Introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la sentencia. III. La ratio decidendi. IV. Antecedentes en la doctrina y en la jurisprudencia argentina. V. Postura del autor de la nota a fallo. VI. Conclusiones finales. VII. Listado de Referencias Bibliográficas. a. Doctrina. b. Jurisprudencia. c. Legislación.

I. Introducción

En el presente trabajo se abordará un fallo dictado por la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza el 26 de Mayo del año 2020, el cual tiene como protagonistas a un porteador, y a una empresa de expediciones, donde se discute sobre la existencia o no de un contrato de trabajo entre las partes.

Determinar la existencia de la relación laboral es esencial a la hora de determinar si existe o no un contrato de trabajo. La presente nota a fallo tendrá esto como elemento central, junto con el problema jurídico de prueba.

Este trabajo se encuentra ideado a los fines de poder comprender el análisis pormenorizado que hizo la Suprema Corte de Justicia mendocina a diferentes institutos jurídicos que se encuentran incorporados en la ley de contrato de trabajo y las leyes especiales que regulan este tipo de relación.

En la labor investigativa el fallo ha demostrado que resulta de gran importancia para la faceta jurídica, es decir, cómo una decisión del Máximo tribunal mendocino pasó a formar parte de la jurisprudencia provincial. El caso concreto se basó en la negativa de la empresa Aconcagua expediciones S.A. en reconocer ciertos derechos emanados de un vínculo jurídico laboral entre actor, siendo posible que determinados justiciables puedan usar como jurisprudencia para un caso similar o de análoga características. (Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza Juicio N° 150805)

El caso puesto bajo análisis es de suma importancia, sobre todo en esta situación concreta, ya que en la provincia de Mendoza el turismo de alta montaña y este tipo de actividades de porteadores y empresas de expediciones, son altamente frecuentadas y contribuyen enormemente al aspecto económico/turístico de la provincia cuyana.

No queda exento la decisión judicial del aporte que realiza a la comunidad misma de la provincia de Mendoza, ya que esto lleva a que el vecino común tienda a creer en la justicia, dándole un valor social enorme, por lo que lleva orden y tranquilidad a las

personas, confiando en que existen instituciones judiciales débiles, pero que podrán llegar a otra instancia y encontrarse con el valor justicia.

El caso analizado presenta problemas de prueba, debido a que el tribunal de primera instancia no toma en consideración, no valora suficientemente elementos probatorios esenciales, lo que lleva a que se considere que no existe relación laboral entre actor y demandado. Observaremos como luego dichos elementos si son tenidos en cuenta por la Suprema Corte de Justicia de Mendoza, lo cual lleva a anular la sentencia anterior y a hacer lugar al recurso planteado, considerando por el contrario que si existe relación laboral entre la empresa y el actor.

II. Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la sentencia

El Señor Pablo David Rodríguez, en los años 2012/2013 y 2013/2014 se desempeñó como trabajador de la empresa Aconcagua explotaciones (INKA) S.A., más precisamente como porteador, es decir, que actuaba como guía de las personas turistas que tenían la intención de conocer el conocido pico del Aconcagua. El 12 de noviembre de 2013, se produce el despido indirecto del actor, y la empleadora le niega los derechos tutelados por la ley de contrato de trabajo y sus leyes especiales, lo que llevaría el nacimiento de la instancia judicial.

El actor por medio de su representante legal la Dra. María Natalia Bárriga interpone formal demanda sobre despido laboral en contra de la demandada ante la Excma. Cámara Sexta del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de la provincia de Mendoza, en donde obtiene un pronunciamiento negativo al rechazar *in totum* la acción por no encontrar los camaristas un vínculo laboral existente entre las partes.

Ante este pronunciamiento perjudicial la misma parte actora interpone recurso extraordinario provincial contra la sentencia dictada a fs. 384 y sgtes. de los autos N° 150.805, caratulados: “Rodríguez, Pablo David c/ Aconcagua Expediciones S.A. (Inka) p/ despido”, ante la Sala Segunda de la Excma. Suprema Corte de Justicia de la mencionada provincia cuyana. Por lo que admitido el remedio procesal extraordinario, y luego de haber sorteado el tamiz de admisibilidad, el alto Tribunal hace lugar al recurso

interpuesto en cuanto a la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, y los señores ministros de la Sala Segunda de la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza, Dr. Mario Daniel Adaro, Dr. José V. Valerio y Dr. Omar Alejandro Palermo resuelven de manera unánime. Anulan la sentencia dictada por la Cámara del Trabajo, y acto seguido proceden a fallar en forma definitiva.

Asimismo condena a la demandada al pago de ciertos rubros laborales indemnizatorios, no así otros rubros por no haberse acreditado en las actuaciones la existencia de los mismos o bien por no reunir los extremos legales pertinentes como por ejemplo las vacaciones no gozadas temporada 2012/2013: las cuales se desestimaron en tanto no resultan compensables en dinero (arts. 150 y concordantes de la L.C.T). Se imponen las costas a la recurrida vencida, regula honorarios y remite la causa a la Cámara laboral al solo efecto de que se practique la Liquidación. (Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza Juicio N° 150805).

III. La ratio decidendi

Las razones o motivos jurídicos que los llevaron a resolver en la forma que lo hicieron fueron principalmente las numerosas pruebas que en baja instancia los camaristas no le dieron valor ni mención a las mismas. En palabras del Dr. Mario Daniel Adaro: “en análisis del material probatorio señalado como esencial, tengo la certeza que existen elementos probatorios en la causa que demuestran la existencia de un contrato de trabajo entre el Sr. Rodríguez y la accionada, y no un contrato de locación de servicios como argumentó la empresa demandada”.

En primer lugar es menester destacar que la Suprema Corte de Justicia ya había trabajado en un caso similar, cuya plataforma fáctica guardó similar analogía con el presente, “Barrera Rubén Carlos en j. 153140 "Barrera Rubén Carlos c/ Aconcagua Expediciones S.A. p/ Despido" P/ rec. Ext. De inconstit-casación” (de fecha 23 de septiembre de 2019) en el cual, al examinar las particulares circunstancias de la actividad desplegada –porteador- se resolvió que el vínculo que unía a las partes era de carácter laboral, situación que advirtió repetirse en el presente fallo.

Al respecto, la Corte adoptó la posición de la llamada Tesis Amplia, la cual consiste en que "...la sola prestación de servicios basta para que la existencia del contrato de trabajo se presuma, es decir se genera una presunción favorable al trabajador..." (Expte.: 97389 – “Bonilla José Alberto En J 726 Chamorro Rufino P. C/José Alberto Bonilla P/Ord. S/Inc.”. 19/04/2010). Asimismo, en un fallo anterior, el máximo tribunal estableció que por la aplicación del artículo 23 L.C.T., se puede afirmar la existencia de presunción de la relación ante la sola prestación del servicio y de la actividad. (Suprema Corte Justicia Mendoza “Fama” de fecha 20/09/2002.).

Por otro lado, el tribunal consideró la prueba testimonial. Los testigos dejaron en evidencia que el actor se desempeñaba como porteador y luego encargado, realizando tareas de limpieza de baños, lavar platos, armar carpas, portear los equipos, y atención a los clientes en el campamento (conforme testigos Rodríguez y Mayer). También, surgió que la parte accionada, explotando como una empresa de turismo, ofrecía paquetes a los turistas y así planificaba la expedición al pico Aconcagua según la cantidad de personas que participarían con los guías, porteadores y personal de campamento necesario para ello. (Testigos Rodríguez, Mayer y Castelli).

Asimismo, en la Resolución Nro. 734 de la Secretaría de Medio Ambiente de la Provincia de Mendoza (de fecha 13 de noviembre de 2008), se dispuso la regulación de los porteadores y se estableció la obligación de su inscripción con el nombre de la empresa para la cual prestarán servicios. De ello se desprende que, el porteador que se presenta y solicita la inscripción a la Dirección de Recursos Naturales Renovables debe contar con el respaldo de la empresa para la que prestará el servicio y por consecuencia, será la responsable de su actividad.

Incluso surge de la citada normativa que, a fin de realizar inscripción, el porteador debe presentar “nota oficial de la empresa para la cual trabajará certificando la relación laboral firmada por el responsable operativo de la empresa”. Y esto se cumplió. Así fue presentado según consta en inscripción del actor a fs. 03, 160 y 187 de los autos principales.

En consecuencia, la Corte sostuvo “que la condición calificada del actor siendo porteador, y la inscripción con el respaldo de Aconcagua expediciones S.A., le permitían

a Rodríguez cumplir su trabajo conforme a derecho así como también la empresa ofrecía al público tal utilidad y obtenía el beneficio de ello”.

Otro punto que es relevante para la decisión que toma la Corte es el análisis del Informe de la Dirección de Recursos Naturales Renovables del cual surgió que Aconcagua Expediciones S.A. era quien contrataba la cobertura de riesgos del actor en las distintas temporadas por lo cual contrató con la empresa de seguros San Cristóbal por accidentes personales; que la empresa responsable de las actividades del Sr. Rodríguez frente a la Dirección de Recursos Naturales Renovables era Aconcagua Expediciones S.A.; y que en las temporadas 2011/2012 y 2012/2013 Rodríguez ingresó como porteador para la empresa Aconcagua Expediciones S.A. y en temporada 2010/2011 se inscribió como porteador prestando servicios para la misma empresa.

También tiene gran relevancia en la resolución de la Corte la determinación de la existencia de una subordinación técnica, jurídica y económica entre actor y demandado, esenciales a la hora de determinar la existencia de una relación laboral.

Al respecto, el tribunal dijo que la subordinación técnica, al tratarse de una actividad como la del porteador en este caso, que requiere de un mayor nivel de especialidad y profesionalidad, la incidencia del empleador será mucho menor. Al estar el trabajador altamente capacitado, esto le permitía tomar decisiones fundamentales e inmediatas en el lugar de las expediciones, por lo que como se dijo, el poder de subordinación del empleador se ve limitado. En el caso de la subordinación jurídica y económica, el tribunal se vale de la prueba testimonial: “Quedó acreditado por medio de las declaraciones testimoniales que la empresa brindaba directivas a través de distintas personas (Morales, Castelli, Tetilla, Zanino) y así disponían la forma en que se realizaría la actividad en alta montaña, el listado de clientes, la jerarquía de los guías, los servicios a brindar a los clientes, y demás consideraciones de la actividad. De tal modo, Aconcagua Expediciones S.A. armaba los grupos de clientes, planificaba la expedición con el personal necesario para ello - incluso hasta el mismo actor en alguna oportunidad repartió el trabajo -, otorgaba la ropa y elementos de trabajo -con el logo de Inka- y les abonaba al final de la temporada (testigos Rodríguez y Mayer).”

Siguiendo con la subordinación económica, la Corte entendió que existía, ya que la modalidad de la empresa era otorgar el dinero correspondiente al finalizar la temporada, acreditándolo a través de una factura u otro documento que firmaban, según explicó el testigo Rodríguez.

IV. Antecedentes en la doctrina y en la jurisprudencia argentina

Hemos visto que el tema central del fallo es establecer si hubo o no relación laboral entre actor y demandado. Para ello tendremos que trabajar los artículos 22 y 23 LCT.

La relación de trabajo es la prestación efectiva de las tareas las que pueden consistir en la ejecución de obras, actos o servicios; es una situación de hecho que manifiesta una relación de dependencia. Por su parte la dependencia es uno de los conceptos cuya delimitación más dificultad ha planteado a la doctrina, pues la LCT no la define concretamente, limitándose a resaltar la relación jerárquica existente entre las partes (art. 5) y las facultades de organización y dirección que tiene el empleador (arts. 64 y 65). Sus elementos tipificantes fueron establecidos por la doctrina, poniendo acento en su faz jurídica y desatendiendo la técnica y especialmente la economía las presunciones en el proceso laboral juegan un rol fundamental en materia probatoria y en la del artículo 23 de la LCT se configura una presunción legal de la existencia de contrato de trabajo. (Grisolia y Ahuad, págs., 71/72, 2019).

La Suprema Corte estableció en un fallo del año 2010 “basta la prestación de servicios, para que la existencia del contrato de trabajo se presuma, es decir que se genera una presunción favorable al trabajador- la que no implica que deba juzgarse con mayor severidad que la que deriva de la sana crítica-. Esta presunción conforme la letra del art.23 de la L.C.T.” (Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, sala II, 2010; Expte. nro. 97389)

Tiene también relevancia el fallo “Barrera” de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, de fecha 23 de septiembre de 2019 (Juicio nro. 153140) donde se planteó un caso de similar plataforma fáctica al estudiado en la presente nota, en el que el

tribunal concluyó que el trabajador en cuestión, integraba una organización empresaria ajena, lo que quiere decir que este disponía su capacidad laboral en un régimen de ajenidad y dependencia a cambio de una contraprestación en dinero, constituyéndose así un contrato de trabajo. En ese contexto, el actor brindaba a la empresa el servicio de contar con un guía en la expedición a realizar en el Parque Provincial Aconcagua. Así, los testigos manifestaron como la demandada, siendo una empresa dedicada al turismo, ofrecía a los turistas paquetes en los cuales se incluían los guías y asistentes en las expediciones.

Dentro de un fallo no muy antiguo, los camaristas confirmaron parcialmente la sentencia en cuanto acogió los rubros indemnizatorios reclamados, entendieron que no puede plantearse seriamente que el acto simulado -relación laboral bajo la apariencia de una locación de servicios-, que engendra un beneficio para el empleador en el caso, se encuentra consentido por el trabajador que sufre el perjuicio de esa simulación, ni mucho menos actuación conjunta en la simulación, en tanto es justamente uno de los perjudicados por el ilícito. Cuando una persona presta servicios a otra que los recibe y esta prestación implica la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, la dependencia económica existe por añadidura, ya que las relaciones económicas son relaciones sociales y el valor económico de una cosa o servicio está vinculada a la cantidad de trabajo humano social medio que el producto o servicio insume. La locación de servicios o los contratos comerciales afines son figuras residuales aplicables sólo a los supuestos en que el empleador no pueda ser considerado empresario, como el servicio doméstico no comprendido en el estatuto, o que el trabajador posea los medios para ser considerado empresario, aunque la sola fungibilidad de la prestación no es suficiente para excluir la naturaleza laboral de la prestación como en el supuesto del trabajo en equipo. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, 2019; Causa N°: 55411)

Otro tema de suma importancia en fallo trabajado, es el correspondiente a la prueba testimonial, la cual fue decisiva para arribar a la decisión final. Como sabemos, la prueba testimonial (más que el testigo, su declaración como tal), es prueba histórica o por representación mediante el relato, es decir, por medio de la memoria y el lenguaje. No siempre es posible la constatación de un hecho en forma directa, y cuando la parte a quien se le atribuye su existencia la desconoce, la fe en la palabra del hombre que ha presenciado

el hecho es uno de los pocos recursos que restan al juez para la averiguación y verificación de lo sucedido. El testimonio se funda en una doble creencia: la de conformidad del conocimiento del testigo con la realidad y la de su fundamento moral; es decir que al testigo no se le ha engañado y de que no trata de engañar al juez. Por esta razón, es que el legislador ha establecido determinados requisitos y formalidades a fin de garantizar su veracidad.

No obstante los peligros que se le atribuye a la prueba testimonial, no se puede prescindir de ella, pues no sólo resulta indispensable cuando no se hubiera podido probar por otro medio - principalmente en materia de hechos-, sino que es imposible desconocer la importancia que tiene la fe en el testimonio en la vida común. Para entenderlo, alcanza recordar que la mayor parte de las nociones y "verdades" que guían nuestra conducta tienen como origen la creencia en el testimonio de los hombres: la existencia de una ciudad a la que no hemos ido, es para nosotros motivo de creencia, únicamente basado en la afirmación de aquellos que la conocieron de visu. Y si entendemos este concepto, advertiremos también que todos los conocimientos humanos, científicos e históricos, tienen su fundamento en el testimonio de los hombres. Por consiguiente, para restablecer la credibilidad en él hay que darle el lugar que le corresponde en el proceso, colocando al testigo bajo el control del público, y acordando al juez amplias facultades para su examen y castigando enérgicamente al falso, tema que creo necesita de una nueva legislación para lograr el fin perseguido y no caer en saco roto. (Barrera, 2015).

V. Postura del autor de la nota a fallo

En primer lugar es fundamental hacerse la siguiente pregunta ¿La Suprema Corte, resuelve el problema jurídico en cuestión? ¿Cómo lo soluciona?

La corte resuelve acertadamente la cuestión considerando que existen elementos probatorios suficientes para que exista un contrato de trabajo. La LCT en su art. 22 establece que “Habrà relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen” y en su art. 23 , dice: “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”. Perfectamente probado quedó el hecho de que el actor prestaba servicios en favor de la demandada, a través del análisis realizado de la prueba testimonial, la nota de la empresa presentada a la Dirección de Recursos Naturales Renovables y también con el seguro contratado por la empresa a favor del actor. La mayor controversia estaba dada por el tema de la dependencia, y la misma quedó acreditada por una fehaciente prueba testimonial, donde se dijo claramente que el actor trabajaba para la empresa de expediciones, y que ellos mismos al finalizar la temporada pagaban el dinero mediante un documento firmado.

Como se puede observar, la Suprema Corte lleva a cabo un análisis de las pruebas mucho más profundo y mejorado respecto del realizado en primera instancia, donde prácticamente no se les dio importancia. El máximo tribunal mendocino, realiza un esfuerzo intelectual necesario, en miras de proteger al trabajador, tomando en cuenta las numerosas pruebas existentes para arribar a la conclusión de que se esta efectivamente en presencia de una relación laboral, y que por ende existe un contrato de trabajo, y no una locación de servicios como dijo la Cámara Laboral.

El fallo es acertado. Se valora correctamente la prueba ofrecida, contrariamente a lo ocurrido en primera instancia. Existe relación laboral y por lo tanto también contrato de trabajo.

Por lo expuesto, es correcta la decisión del tribunal de anular la sentencia y modificar la decisión. No hay que dejar de lado un aspecto muy importante, que es el hecho del tribunal de fallar en forma definitiva, decisión acertadísima de la Corte, en miras de proteger al trabajador de las dilaciones y problemas que la remisión al inferior podría traer al mismo.

VI. Conclusiones finales

El fallo ha demostrado que el tribunal de primera instancia no ha valorado las pruebas ofrecidas, producidas e introducidas legítimamente en el proceso en cuestión y asimismo no ha tenido en cuenta jurisprudencia emanada del máximo tribunal provincial mendocino a la hora de resolver la cuestión de fondo. El material probatorio del que se habla como esencial, le dio certeza al máximo tribunal mendocino sobre la presencia de elementos que demostraron la existencia de un contrato de trabajo entre el Sr. Rodríguez

y la accionada, y no un contrato de locación de servicios como argumentó la empresa demandada.

En el decisorio final los jueces aplicaron el principio de la verdad real, el cual otorga validez a la realidad que surge de los hechos por sobre lo que se manifieste en documentos escritos, es decir, se impone la verdad por encima de lo formal. Y es justamente el Juez Laboral el que debe procurar el descubrimiento de la verdad real y decidir aún más allá de la opinión vertida por las partes. Para ello es necesario realizar una correcta interpretación, valoración y consideración de las pruebas que han sido incorporadas al proceso. Un tribunal nunca puede ignorar estas pruebas, ni apartarse de ellas al momento de resolver un conflicto, ya que son un elemento fundamental que le permite a los magistrados arribar a una sentencia conforme a derecho. Cuando esto ocurre, estamos en presencia de una sentencia arbitraria, tal como ocurrió en primera instancia del caso analizado a lo largo de esta nota a fallo.

Siendo esta sentencia arbitraria, la misma perjudicó al actor al momento de dictarse, es por eso que se puede decir que la decisión tomada posteriormente por la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza sienta un precedente. Corresponderá de ahora en adelante a los tribunales inferiores ajustar sus decisiones a derecho, valorando pertinentemente las pruebas que forman parte del proceso, y teniendo en cuenta casos jurisprudenciales como este, para no volver a cometer los mismos errores. Esto permitirá garantizar los derechos a los justiciables, evitando que se vean alcanzados y perjudicados por sentencias arbitrarias, y con ello se brindará mayor seguridad jurídica.

VII. Listado de Referencias Bibliográficas

a. Doctrina.

Achourrón, C.E y Bulygin, E., (1998) Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales, Buenos Aires: Astrea.

Barrera, M. (2015). La prueba testimonial en materia contractual en el actual Código Civil y en el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación. *Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/monica-barrera-prueba-testimonial-materia-contractual-actual-codigo-civil-nuevo-codigo-civil-comercial-nacion>*.

Fucito, F. (2013). Tesis, Tesinas y otros Trabajos Jurídicos. Buenos Aires, AR: La Ley On Line. *Recuperado de: <https://www.thomsonreuters.com.ar/>*

Grisolia, J.A. y Ahuad, E.J., (2019). Ley de Contrato de Trabajo Comentada 8va. Edición 2019. Fallos plenarios de la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo. Ed. Estudio.

Ojeda A. A. (2011). El nacimiento de contrato de trabajo en el siglo XIX. La Ley, Cita Online: AR/DOC/30/2011.

Sagüés, N. P., (2013) Derecho Procesal Constitucional. Recurso Extraordinario, 4ª. ed., 2ª. reimpresión, Buenos Aires, Astrea, t. 2 pág. 258).

b. Legislación.

Constitución de la Nación Argentina. (15 de diciembre de 1.994) [Reformada] Nueva Edición. *Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/>*

Congreso de la Nación Argentina. (05 de septiembre de 1.974) Ley de Contrato de Trabajo [Ley 20.744 de 1.974]. B.O. 23.003 p. 2. *Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/>*

Congreso de la Nación Argentina. (13 de noviembre de 1.991) Ley de Empleo, Protección del Trabajo. [Ley 24.013 de 1.991]. B.O. 27.286 p. 2. *Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/>*

c. Jurisprudencia.

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, Sala Segunda (Juicio N° 150805); 26 de mayo de 2020. *Recuperado de: <http://www2.jus.mendoza.gov.ar/>*

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, Sala Segunda (Expte.: 97389); 19 de abril de 2010. *Recuperado de: <http://www2.jus.mendoza.gov.ar/>*

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, Sala Segunda (Juicio N° 153140); 23 de septiembre de 2019. *Recuperado de: <http://tribunalesmza.com.ar/>*

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII (Causa N°: 44747/2012); 29 de septiembre de 2017. *Recuperado de:* <http://ar.imcrojuris.com/>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V (Causa N°: 55411/2019); 03 de julio de 2.019. *Recuperado de:* <https://ar.microjuris.com/>