



Trabajo Final de Graduación

## **Las redes sociales como medio de prueba: Valoración y nuevos estándares**

Autor: Antonella Bruera

Legajo: VABG85825

DNI: 32.346.906

Tutora: Mirna Lozano Bosch

Carrera: Abogacía

Opción de trabajo: Nota a fallo

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del Derecho del Trabajo.

Módulo IV

04 de Julio de 2021

*“Aguirre, Georgina Daniela c/ Gay, Alfonso Ernesto s/ Cobro de Pesos - Rubros Laborales”.*

*Tribunal: Cámara de Apelación en lo Laboral (Sala I) Santa Fe - 16/08/2018*

**I. Introducción. - II. Reconstrucción de la Premisa Fáctica, Historial Procesal y Decisión del Tribunal. - III. Análisis de la Ratio Decidendi. - IV. Descripción del Análisis Conceptual, Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales. - V. Postura de la Autor. - VI. Conclusión. - VII. Referencias.**

## **I. Introducción**

El avance de la tecnología ha dado origen a nuevos medios de información, entre ellas: las redes sociales. Las mismas se han transformado en un fenómeno social que alcanza e impacta en todo tipo de actividad; permitiendo no solo entablar relaciones, sino además dejar evidencias de la vida cotidiana y el accionar de sus usuarios a través de la tecnología.

En el presente trabajo se analizará una sentencia emanada de la Cámara de Apelaciones en lo Laboral (Sala I) de Santa Fe, con fecha del 16 de agosto de 2018, caratulada “*Aguirre, Georgina Daniela c/ Gay, Alfonso Ernesto s/ Cobro de Pesos - Rubros Laborales*”. En este fallo podremos ver que el derecho no es ajeno a este fenómeno, ya que se introduce novedosamente como medio de prueba, una fotografía “posteada” en la red social Facebook, la cual ha sido desestimada por el Tribunal.

Es importante destacar que son escasos los aportes de la normativa, jurisprudencia y doctrina sobre esta temática que engloba las nuevas tecnologías como medios de prueba, cuestión de donde surge la relevancia de analizar fallos en este sentido, ya que los mismos sientan precedentes que contribuyen a la adaptación y actualización del sistema de derecho para dar respuesta y agccionarse a esta nueva era tecnológica.

Para concluir esta idea introductoria, y partiendo de la valoración realizada de la prueba electrónica aportada a la causa, vemos que esto nos posiciona ante un problema jurídico vinculado a la prueba de los hechos. Referido a esto, Alchourrón y Bulygin (2012) sostienen que los problemas de prueba afectan a la premisa fáctica del silogismo, y que el análisis que se admite no es sobre la prueba del caso concreto o cómo se probó un hecho particular, sino el valor y funcionamiento de determinadas presunciones legales, cargas probatorias y valoración de algunos tipos de pruebas en los hechos delimitados por la temática (por ejemplo, el valor e idoneidad de la prueba electrónica como justificación de un despido laboral).

## **II. Reconstrucción de la Premisa Fáctica, Historial Procesal y Decisión del Tribunal:**

Los hechos que sirven de base a la presente causa tienen como actora a la Sra. Georgina Daniela Aguirre, quien desde el año 2007 desempeñó tareas de moza en la explotación comercial "Havanna", en San Martín 2433 de Santa Fe, propiedad del Sr. Alfonso Ernesto Gay. La relación laboral se desarrolló de manera normal hasta el día 27 de febrero de 2015, cuando la Sra. Aguirre dio aviso mediante certificado médico de que no se presentaría a trabajar. Luego, con fecha del 25 de marzo de 2015, con posterioridad a haberse tomado su período vacacional, la misma se presenta a trabajar pero su empleador no le permite el ingreso al local comercial.

Ante esta situación, la Sra. Aguirre intimó mediante telegrama laboral al Sr. Gay para que aclare su situación laboral, el cual fue respondido comunicándosele su despido directo alegando mala fe respecto a la enfermedad anteriormente invocada. La respuesta del Sr. Gay estuvo fundada en que su empleada, en vez de haber padecido una enfermedad que le imposibilitaba cumplir con sus obligaciones laborales, habría viajado adelantando vacaciones; anoticiado de esto por una fotografía que la Sra. Aguirre publicó en la red social Facebook a la fecha de la enfermedad, la cual fue presentada como prueba.

Introduciéndonos en el recorrido procesal de la causa, la actora presentó demanda rechazando el despido con causa, reclamando conceptos acordes a despido sin justa causa. Luego el Sr. Gay contestó rechazando la pretensión de la actora.

La jueza de primera instancia consideró que la fotografía de Facebook que presentó el Sr. Gay como prueba de la causal del despido no fue aplicable al caso en cuestión, por no haber certezas sobre su autenticidad. Seguido a esto, y en disconformidad, el Sr. Gay presentó Recurso de Apelación ante la Cámara de Apelación en lo Laboral (Sala I) (Santa Fe) - Santa Fe.

Finalmente, la decisión de este Tribunal fue confirmar el fallo de anterior instancia rechazando el Recurso de Apelación interpuesto por la demandada apelante.

### III. Análisis de la Ratio Decidendi:

Para arribar a la sentencia mencionada ut supra, la Cámara de Apelación se apoya en diversas argumentaciones que justifican el rechazo del Recurso intentado por la parte demandada. En este sentido, los magistrados expresan sus fundamentos relacionados con dos aspectos fundamentales del problema de prueba suscitado en la causa, aduciendo que de su correcta apreciación se desprende que la misma fue insuficiente para probar los hechos del caso en análisis.

En primer lugar, el Tribunal, de manera unánime, fundó su decisión en que el Sr. Gay no logró acreditar en debida forma la veracidad de sus dichos respecto de la causal invocada para justificar el despido directo. En otras palabras, no logró producir la prueba idónea para dilucidar la cuestión en estudio. Ello no solo porque la captura de pantalla de la fotografía de Facebook que presentó como prueba no fue sometida a pericial informática para acreditar su autenticidad, sino porque tampoco presentó otra prueba complementaria. Estas acciones resultan poco favorables para acreditar fehacientemente la denunciada conducta de la trabajadora, teniendo en cuenta que, tratándose de un despido directo, la carga de la prueba de los hechos que lo sustentan recaen sobre la patronal, quien debe proveer los elementos necesarios que permitan comprobar y evaluar la conducta atribuida a su dependiente a los efectos de que se pueda proceder al juzgamiento de los hechos a la luz de lo dispuesto por el art. 242 de la Página 5/10 L.C.T.

Siguiendo jurisprudencia del Máximo Tribunal Provincial, puntualmente en la causa "Peticarari, Marcela Betiana y otros c/ La Red Informativa S.R.L. y otro -Cobro Pesos Laboral- s/ Queja por denegación del Recurso de Inconstitucionalidad /// Corte Suprema de Justicia" (2016), los magistrados adhieren al hecho de que solo una fotografía publicada en una red social, aunque la misma cuente con constatación notarial, no asegura ni la integridad, ni la autenticidad de la misma por lo tanto no es fundamento para un despido. Además de la constatación notarial es necesario que la fotografía sea sometida a pericial informática lo cual no ha ocurrido en el presente caso. Inclusive, en el hipotético caso de haberse sometido dicha fotografía a pericial informática la misma puede resultar insuficiente al existir la posibilidad de suplantación de identidad o creación de una cuenta con identidad falsa, ya que el registro en redes sociales no requiere de verificación por parte del titular.

En segundo lugar, el Tribunal manifiesta que la eventual dificultad alegada por el apelante para producir una prueba informativa a la agencia de turismo contratada por la actora, se ubica

en un terreno conjetural, ya que si se le asigna a la foto la importancia que se le atribuyera por la patronal de tenerla como determinante del distracto, eventualmente del contexto podría haber surgido algún indicio que permita a la demandada corroborar el eventual viaje de la accionante además de la imagen que acompaña y que no resulta hábil para sustentar el despido. Ello, a los efectos de acreditar la supuesta inconducta con la intensidad y gravedad suficiente a los fines de que configure una *injuria* tal que implique la ruptura fulminante de una relación laboral. Pues, para los jueces el principio de conservación de la relación laboral regido por el art. 10 de la Ley de Contrato de Trabajo es de fundamental cumplimiento.

#### **IV. Descripción del Análisis Conceptual, Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales**

El creciente aumento y sofisticación de la tecnología que experimenta nuestra sociedad provoca grandes cambios en todos los ámbitos, entre ellos el jurídico. La revolución de los medios de comunicación, nos presentan cada vez más nuevas plataformas y aplicaciones digitales a través de las cuales se produce la interacción humana. Dicha situación trae aparejado que puedan observarse cada vez más medios de prueba bajo el formato electrónico o digital en los procesos judiciales. Estos medios probatorios, denominados pruebas electrónicas, no poseen una regulación jurídica específica en nuestro país, por lo que en esta materia se ha estipulado que resulta aplicable, por analogía, las disposiciones correspondientes a los medios probatorios tradicionales, adquiriendo gran protagonismo también lo expresado por la doctrina imperante y las diversas jurisprudencias emanadas de los Tribunales argentinos.

Como se mencionó anteriormente, a diferencia de otros países como Brasil, nuestro país no dispone de normas específicas en materia de procedimiento judicial digital. Es importante mencionar que la Argentina es un país con estructura federal, constituido por 23 estados provinciales, donde la legislación civil, comercial y penal es dictada por el Congreso de la Nación. Dichas normas se aplican en todo el territorio del país, pero cada provincia legisla sobre aspectos procesales en cada una de ellas. De aquí se desprende el hecho de que los códigos procesales regulan el tema de la prueba y evidencia. Algunos pocos códigos procesales admiten explícitamente el uso de medios de prueba electrónicos y otros no poseen regulación alguna.

Introduciéndonos en conceptos que hacen a la cuestión nodular del fallo analizado, resulta imperioso destacar que acabada doctrina ha definido a la *prueba electrónica* como:

Aquella prueba cimentada en la información o datos, con valor probatorio, que se encuentran insertos dentro de un dispositivo electrónico o que hubiera sido transmitida por un medio afín, a través de la cual se adquiere el conocimiento sobre la ocurrencia o no de hechos que las partes hayan afirmado como fundamento de sus derechos, o cuestionados, y que deban ser invocados dentro de un proceso judicial. (Bielli, G y Ordoñez, C, 2019, p. 18)

Siguiendo estos lineamientos, Bielli, G y Ordóñez, C (2019) se refieren a las *capturas de pantalla* como:

Aquella imagen digital de lo que debería ser visible en un monitor de computadora, televisión u otro dispositivo de salida visual y que a través de los mismos se procura lograr un indicio sobre si un determinado contenido fue transmitido por la red a un determinado usuario destinatario (caso sistemas de mensajería) o, por ejemplo, determinar la existencia de una publicación en una red social (v.gr. Facebook o Twitter) o de un sitio web, el contenido de los mismos y, eventualmente, los autores. (p. 270)

Por otro lado, es sabido que en el Derecho Laboral no existen grandes aportes ni antecedentes relacionados a la problemática de prueba electrónica. Sin embargo, sí es un tema abordado con mayor frecuencia en los procesos penales. En este punto, se considera oportuno hacer referencia a la *cadena de custodia* de la prueba electrónica, donde Delle Donne C. (2020) expresa que:

Es el procedimiento que permite garantizar que la prueba recogida es la misma que será objeto de examen pericial y que luego se presentará como elemento de prueba en el juicio. Preservar la cadena de custodia en el proceso penal es esencial, porque permite demostrar que la evidencia digital recolectada, extraída, preservada y analizada se mantuvo inalterada en todas esas etapas, es decir, que la prueba es siempre la misma. La cadena de custodia es esencial en todo proceso penal porque hace a la confiabilidad, autenticidad, identidad e integridad de la prueba. Asegurar la cadena de custodia implica, en esos términos, que la prueba es válida, que su valor probatorio no puede ser cuestionado y que tampoco puede ser eliminada por

aplicación de las reglas genéricas de exclusión probatoria por encontrarse viciada de nulidad, al menos en lo que al secuestro, la extracción y la preservación se refiere. (p. 7)

Retomando la temática de la complejidad que conlleva introducir de manera correcta en el proceso una prueba obtenida a partir de las redes sociales, resulta interesante lo expresado por Ferrer, F. (2016), cuando sostiene que:

En general, una buena estrategia para probar documentos electrónicos, no resulta del arte de la ciencia informática, sino del hecho de que el operador jurídico comprenda como funciona un determinado servicio, plataforma o aplicación donde el documento electrónico se puede visualizar y/o gestionar y, a partir de aquí, diseñar la estructura probatoria que siempre debe incluir una pericia informática debido a que el objeto es informático y que no es lo mismo probar un correo electrónico que el contenido publicado en una red social, o un mensaje de texto en teléfonos celulares. Incluso, las circunstancias particulares del caso, a veces, pueden servir para la prueba y otras no. El procedimiento de registro de una cuenta de usuario en Facebook, no requiere la verificación del titular como hace la AFIP, por ejemplo, cuando otorga la clave fiscal para que ingresen en su plataforma.

Para ir finalizando este apartado, se considera necesario mencionar algunos antecedentes jurisprudenciales en materia de prueba electrónica en el fuero laboral. Para ello, nos remitimos al fallo *“Perticarari, Marcela Betiana y otros c/ La Red Informativa S.R.L. y otro -Cobro Pesos Laboral- s/ Queja por Denegación del Recurso de Inconstitucionalidad”*, dictado por el Máximo Tribunal Provincial de Santa Fe en el año 2016, en el cual dos años antes de la presente causa, ya se había desestimado una captura de pantalla de una fotografía de Facebook como prueba válida en el proceso judicial, aun cuando se hubiera hecho constatación notarial sobre la misma, ya que este procedimiento no aseguraba ni la autenticidad ni la integridad del documento que sirvió como base a un despido laboral, y se propugna a la prueba informática como el único mecanismo idóneo para conseguir la certeza acerca de su legitimidad.

En contraposición, ocurrió lo contrario en la causa *“Ramos Gladis c/ Cañellas Walter David, High Net s/ Indemnización Laboral (conocimiento)”*, dictamen emitido en el año 2020, en el cual el Tribunal Superior de Justicia de Corrientes ratificó la sentencia de primera instancia en donde se le dio aceptación a la captura de pantalla de una fotografía tomada de Facebook;

beneficiando en este caso a la trabajadora, quien mediante una fotografía tomada en el lugar de trabajo pudo comprobar que existió relación laboral y ello derivó en que su empleador se vea obligado a abonar la correspondiente indemnización laboral. Siguiendo en este último caso la decisión del Tribunal, el principio Indubio pro operario (Art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744) que rige nuestro sistema legislativo laboral y explica el sustratum del motivo de decisiones que prima facie se presentan tan dispares.

## **V. Postura del Autor**

Realizando un análisis de todo lo desarrollado a lo largo de este comentario, es acertado concluir que la resolución adoptada por el Tribunal constituye una decisión razonada del derecho, al momento de confirmar la sentencia de primer instancia y desestimar la captura de pantalla de Facebook ofrecida como prueba, por ser un indicio probatorio que no resultaba suficiente para probar el hecho objeto de la causa. Ello por diversas razones que oportunamente se irán desarrollando en este apartado.

La gran divulgación de fuentes probatorias electrónicas, producto del mundo globalizado e hiperconectado en que vivimos, ha llevado a que los actos de los usuarios se realicen mediante estos dispositivos y queden registrados. En consecuencia, los mismos pueden ser llevados a un juicio para generar convencimiento en los magistrados sobre la verdad de lo que se alega.

En este contexto, se considera objetivamente acertada la posición tomada por la Cámara, cuando siguiendo los criterios vertidos por el a quo, no da crédito a los agravios del apelante por resultar éstos incongruentes, realizando además una apreciación de la prueba electrónica bajo los criterios de la sana crítica, aplicando los principios de la lógica y las máximas de la experiencia. Esto es así, desde el momento en que el juzgador posee un conocimiento previo, es decir que su resolución no es producto de una improvisación, sino que se toma a partir de situaciones y vivencias que le han permitido conocer cómo se desarrollará un determinado suceso y que le sirve de guía en la construcción de los hechos de la causa a través de la prueba que le toca valorar para dictar sentencia.

Por esto es que, adecuadamente y tal como sucede en el caso traído a estudio, se considera que los magistrados asumieron un rol activo en la causa, no atentando en ningún momento con el derecho constitucional que ostentan las partes a ejercer la facultad de probar en el marco de su



derecho de defensa, sino que los mismos en todo momento estuvieron abiertos a la posibilidad de incluir pruebas electrónicas en el proceso, no se escudaron en la inseguridad que trae aparejado el desconocimiento o falta de formación que puede existir en este ámbito. En este sentido, cabe decir que la sentencia ha sido respetuosa del principio *de libertad probatoria* consagrado en nuestro derecho procesal moderno, donde a través de éste las partes pueden hacer uso de todos los medios de prueba que estén a su alcance, siempre que éstos no afecten la moral, la libertad personal de los litigantes o de terceros, o no estén expresamente prohibidos para el caso. Además, establece que los medios de prueba no previstos – como puede ser captura de pantalla proveniente de una red social- se diligenciarán aplicando por analogía las disposiciones que sean semejantes o en su defecto como establezca el juez. (Art. 378 del CPCCN)

En suma, resulta lógico afirmar que el indicio aportado por el apelante no es suficiente para probar el hecho que da origen al despido laboral, toda vez que fue presentado de forma aislada sin complementar dicha prueba con otras que podrían haberle dado la entidad suficiente para convencer al juez acerca de la veracidad de sus afirmaciones. Pues, siguiendo acabada doctrina, es mayoritaria la opinión de que la validez de las pruebas electrónicas se puede construir a partir de indicios derivados de otras pruebas como las testimoniales, informativas o periciales, como así también valorando la actitud procesal de las partes. Situaciones que no ocurrieron en el caso en estudio, donde no se logró conformar una prueba idónea para probar los hechos denunciados.

Sin duda alguna esto es así, debido a que la captura de la foto subida a la red social en ningún momento fue sometida a prueba pericial informática para confirmar su autenticidad. Tal argumentación es irrefutable, debido a que, tanto la doctrina como la jurisprudencia, consideran que dicha prueba es el único medio apto para verificar la mencionada autenticidad, más aun sabiendo la gran probabilidad de suplantación de identidad o creación de una cuenta con identidad falsa que hay en estos casos. Tampoco se brindó por parte de los apelantes otras pruebas conducentes, como por ejemplo una informativa para averiguar si la empleada había contratado el servicio de una empresa de turismo, además de que los testimonios aportados no fueron concluyentes, en el sentido que ninguno de ellos fue testigo directo del supuesto viaje, sino que solo se referían a la foto publicada, cuestión que resulta inadmisibles toda vez que el apelante omitió probar la autenticidad de su prueba fundamental.

Por todo lo expresado, esta autora considera que la resolución del Tribunal no es arbitraria, más teniendo en cuenta dos observaciones muy importantes. La primera, tiene que ver con que

dentro de este proceso es a la patronal a quien se le atribuye la responsabilidad de la *carga de la prueba* – tal como lo dispone el art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744- , y que por lo tanto debió haber gestionado los medios para probar la causal de despido que invocaba, no pudiendo eximirse de tal obligación o simplemente aducir que la otra parte no desconoció la documental acompañada. Además, en segunda instancia, no debemos olvidar que estamos en el marco de un proceso laboral, por ello las dificultades que se evidenciaron para probar la conducta de la accionante hace que no se pueda justificar el despido y que por lo tanto no exista una injuria tal que implique el fin de la relación laboral. Por ello, la resolución emanada de la Cámara no resulta violatoria de ninguna garantía de defensa, sino que por el contrario, busca preservar el principio de *conservación de la relación laboral* – art. 10 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744- que también posee base supra constitucional en los tratados internacionales ratificados por nuestro país en esta materia. En un mismo sentido, el resuelto de la Cámara de Apelación es respetuoso del principio laboral que establece que *la duda debe favorecer al trabajador* y demuestra que la protección que este debe recibir por su estado natural de inequidad respecto al empleador, no proviene de una ausencia total de pruebas sino que, como ocurrió en el caso examinado, al menos debe existir una prueba que conduzca a presumir que las cosas ocurrieron de acuerdo con los dichos de la patronal.

En otro orden de ideas, se sostiene que la posición tomada por el Tribunal al sentenciar este caso, constituye una postura integral y armónica respecto del derecho vigente en materia probatoria, esto es así ya que, a pesar de las lagunas normativas o a la falta de leyes específicas sobre este tema que hay en nuestro país, los magistrados han demostrado que la licitud o ilicitud de la prueba electrónica tendrá que juzgarse con arreglo al orden normativo en su totalidad, esto es incluyendo los derechos y garantías de la Constitución Nacional, sin perder de vista lo reglado por el Código Civil y Comercial de la Nación, cualquier otra norma de carácter sustancial o bien por los códigos de procedimiento de cada jurisdicción donde el juez deba decidir.

Siguiendo esta lógica de razonamiento, siempre que se logre una valoración de la prueba acorde al derecho sustancial, el próximo desafío que enfrentamos es que los jueces sean capaces de efectuar las adaptaciones procedimentales necesarias para sortear los problemas suscitados en los procesos con este tipo de indicios. Teniendo en cuenta el papel que ocupan las redes sociales en la actualidad y como seguirá su curso en un futuro, se hace prioritario que quienes administran justicia puedan capacitarse aun más en este ámbito, convirtiéndose en magistrados que abandonen

una posición garantista para adentrarse en un rol pro activo que acepte y regule el inevitable avance de los medios electrónicos también en el ámbito del derecho,

La prueba electrónica se perfila como el medio probatorio por excelencia en los procesos judiciales, no solo en el ámbito penal donde más auge ha tenido, sino también inclusive en lo relacionado al Derecho Laboral. Por todo lo expresado anteriormente, es que se considera que “la función judicial debe autoabastecerse de nuevas herramientas conceptuales, bajo el riesgo de quedar obsoleta y convertirse en un tránsito melancólico incapaz de dar respuestas adecuadas a los reclamos de la sociedad actual” (Bielli, G y Ordoñez, C, 2019, p. 13).

## **VI. Conclusión**

A lo largo de comentario se abordó una sentencia emanada de la Cámara de Apelaciones en lo Laboral (Sala I) de Santa Fe, con fecha del 16 de agosto de 2018, caratulada “*Aguirre, Georgina Daniela c/ Gay, Alfonso Ernesto s/ Cobro de Pesos - Rubros Laborales*”.

En esta causa se pueden evidenciar que las redes sociales y los medios probatorios electrónicos se han inmiscuido de lleno en los procesos judiciales, específicamente en este caso en el ámbito laboral. Esto es así, ya que en el plano fáctico del proceso, los dueños de un local comercial ofrecen como material probatorio una captura de pantalla de una foto publicada por una de sus empleadas en una red social, para fundamentar el despido de ésta, de forma directa y con justa causa.

A partir de allí, es potestad de los magistrados actuantes decidir si el material probatorio introducido resulta lícito y suficiente para probar la conducta de la empleada, oportunamente alegada por la patronal. Atendiendo siempre a las particularidades de este tipo de prueba y al hecho de que en nuestro país si bien rige el principio de libertad probatoria, las electrónicas no son reguladas específicamente por ninguna normativa respecto a cómo y de qué forma deben ser introducidas al proceso.

En síntesis, el Tribunal resuelve confirmar la sentencia de Primer Instancia donde se desestima la validez de la prueba electrónica por no haberse comprobado su autenticidad, y rechaza el Recurso de Apelación intentado por el demandado, en cuanto no se considera suficientemente acreditada la causal invocada por la demandada para despedir con causa a la actora. Al llegar a la resolución de este problema de prueba que se les ha presentado, los

magistrados se apoyan en diversas conclusiones, entre ellas, que el apelante no logró producir la prueba idónea para dilucidar la cuestión en estudio, ello no solo porque la captura de pantalla de la fotografía de Facebook que presentó como prueba no fue sometida a pericial informática para acreditar su autenticidad, sino también porque no aportó otra prueba complementaria – como la informativa, pericial, etc.- que ayudara a verificar los hechos denunciados. Todo ello se complejiza teniendo en cuenta que la carga de la prueba de los hechos recaen sobre la patronal, quien debe proveer los elementos necesarios que permitan comprobar la conducta atribuida a su dependiente a los efectos de que se pueda proceder al juzgamiento de los hechos y justificar el despido. Pues, el Tribunal sostiene que se debe probar fehacientemente la conducta atribuida a la actora y que la misma constituyó una *injuria* tal que implique la ruptura de relación laboral, ya que de lo contrario tiene primacía el principio de conservación del empleo, regido por el art. 10 de la Ley de Contrato de Trabajo, y que es de fundamental cumplimiento.

## VII. Referencias

### Doctrina

Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Astrea.

Bielli G. y Ordoñez C. (2019). *La prueba electrónica: teoría y práctica*. Thomson Reuters, La Ley.

Delle Donne, C. (2020). La extracción de prueba electrónica de teléfonos celulares y la garantía de defensa en juicio. *Dossier especial: El desafío de la prueba electrónica en el proceso judicial*. Thomson Reuters.

Ferrer F. (2016). *La prueba de la autoría de los contenidos publicados en redes sociales*. Cita: RC D 1681/2016

### Legislación

Ley N° 20.744 (1976). Ley de Contrato de trabajo. 13 de Mayo de 1976. Boletín Oficial de la República Argentina. Honorable Congreso de la Nación.

### Jurisprudencia

Cámara de Apelación en lo Laboral, Santa Fe, Santa Fe, Sala II. Perticarari, Marcela Betiana y otro c/ La Red Informativa S.R.L. y otro s/ cobro pesos laborales. (2016).

Cámara de Apelación en lo Laboral, Santa Fe, Santa Fe, Sala I. Aguirre, Georgina Daniela c/ Gay, Alfonso Ernesto s/ cobro de pesos - rubros laborales (2018).

Superior Tribunal de Justicia Corrientes, Secretaria Jurisdiccional N° 2. Ramos Gladis c/ Cañellas Walter David, High Net s/ indemnización laboral (conocimiento). (2020).