



LA ARBITRARIEDAD Y LA VIOLACIÓN AL DERECHO DE DEFENSA EN FALLOS DEL DERECHO LABORAL

La omisión de valoración de prueba trascendental para una resolución judicial orientada
a la búsqueda de la verdad real.

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre de la alumna: Silvina Mariela Planas

Legajo: VABG46964

D.N.I: 22.217.410

Fecha de entrega: 26 de junio de 2022

Tutora: Belén Gulli

Tema seleccionado:

Derecho del Trabajo

Selección del fallo:

Suprema Corte de Justicia – Sala Segunda. Poder Judicial de Mendoza. Expediente 13-04089076-3/1 caratulado: “Ortiz Cristian Fabián c/ Marín Raúl Adolfo y otro p/ despido (156908) p/ recurso extraordinario Provincial”.

Sumario: I. Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica. Historia Procesal. Descripción de la decisión del Tribunal. III. Análisis de la ratio decidendi. IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Conclusión. VII. Referencias.

I - Introducción:

El derecho al trabajo en la normativa argentina, se encuentra reconocido en el Art. 14 bis de la Constitución Nacional, los tratados internacionales de jerarquía constitucional introducidos por la reforma de 1994 en el art. 75 inc. 22 y convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Esta normativa, tratados y convenios incluyen aspectos vinculados al contrato, relación del trabajo, asociaciones sindicales, negociaciones colectivas, entre otros conceptos de relevancia trascendental en la temática. Estos siempre han sido considerados fuentes del derecho del trabajo y la seguridad social.

El derecho de acceso al trabajo y a la protección del mismo son fundamentales para que las personas logren su desarrollo socioeconómico sentando las bases de las sociedades productivas, y del bienestar general y particular.

Los principios protectorios consagrados en la legislación sirven a los órganos jurisdiccionales que por el principio de inexcusabilidad deben resolver aquellos casos en los que se debe identificar con claridad si alguna de las partes intervinientes en la relación laboral ha vulnerado alguno o algunos derechos, con el objetivo máximo de restablecer los mismos o reparar los daños ocasionados.

En el caso bajo estudio el juez de primera instancia lesiona el derecho de defensa al haber dictado una sentencia arbitraria al omitir la apreciación de elementos de prueba trascendentales que, de haberse tenido en cuenta, hubiesen alterado el resultado del litigio.

Por tanto, podemos visualizar que hay un problema de omisión probatoria. Esta omisión se ve materializada al no considerarse la prueba ofrecida por el recurrente, Ortiz,

que acreditaba la existencia de la relación laboral con los codemandados, Campos y Marín. Siendo estas un poder especial de administración celebrado entre los codemandados, y un convenio de pago entre los mencionados y una compañera de trabajo del actor, revelando su calidad de empleadores.

La importancia del fallo de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza que revierte parcialmente la sentencia del a quo radica en la configuración del precedente que sanciona la omisión de valoración de componentes trascendentales del plexo probatorio. De esta forma, el Tribunal Superior enaltece el principio protectorio y establece bases para evitar a futuro la vulneración de derechos de la parte más débil de la relación laboral.

En lo relativo a la valoración de la prueba en el Código Procesal y su importancia para el arribo a una resolución ajustada a derecho en la búsqueda de la verdad real, es necesario señalar que la estimación de la prueba como expresa Rojas (2016) es “un juicio de valor de parte del juez para saber cuánto vale aquella, no solo por su grado de verosimilitud, sino fundamentalmente por su concordancia o discordancia con los hechos invocados por las partes en el proceso” (p. 2). Como se verá en el desarrollo del presente trabajo en temática laboral, el Tribunal Superior establece que “se impone la verdad por encima de lo formal” (SCJM¹ “Ortiz”, 2021, p.7).

II- Reconstrucción de la premisa fáctica. Historia Procesal. Descripción de la decisión del Tribunal.

La cuestión fáctica se desarrolla en virtud de que el actor, Sr. Ortiz C. F. interpone demanda en contra de los codemandados Sres. Marín y Campos. Su demanda se origina en base a los sucesivos emplazamientos epistolares relativos a la registración laboral, lo que resultó en un despido indirecto por la negativa y desconocimiento de la relación laboral.

El actor aduce haber prestado servicios laborales en relación de dependencia para la panadería “Confitería Española” bajo las órdenes directas del Sr. Marín. Este último, actúa como apoderado del propietario del emprendimiento comercial, Sr. Campos.

En consecuencia, la demanda incoada tiene pluralidad de demandados, siendo los codemandados el Sr. Marín, como empleador directo y el Sr. Campos, como titular del

¹ Suprema Corte de Justicia de Mendoza

comercio. La sentencia resultante de la Segunda Cámara Laboral acoge parcialmente la demanda y reconoce solamente al Sr. Marín como empleador y rechaza la demanda en contra del codemandado Campos.

Atento a lo resuelto por la Segunda Cámara Laboral, el actor interpone un recurso extraordinario provincial por ante la Suprema Corte de Justicia de Mendoza en contra de la sentencia que había admitido la demanda respecto del Sr. Raúl Marín, por lo que el tema de conflicto queda reducido a dilucidar si dicho vínculo laboral existió también respecto del codemandado Sr. Francisco Campos.

El actor plantea su recurso por considerar la arbitrariedad en la sentencia dictada al no haber valorado la totalidad de la prueba rendida y existente en autos. En especial el poder de administración y disposición, y el convenio de pago celebrado con su compañera Ustaris, agregado a en los Autos N ° 154.848 llevados al proceso en carácter de A.E.V. Del primer documento surge que Marín tenía un poder otorgado por Francisco Campos, lo que prueba que ambos codemandados operaban al unísono la “Confitería Española”. Afirma que la vinculación comercial de los codemandados resulta claramente de la declaración testimonial y el convenio de pago relativos a la Sra. Ustaris, compañera de trabajo del actor y ex empleada de los codemandados. Asimismo, quedó acreditado en primera instancia que el Sr. Marín pagaba los sueldos haciendo operativa la presunción establecida en el Art. 23 LCT² a favor de la existencia del contrato de trabajo.

Seguidamente, el tribunal sostiene que para que exista una violación del derecho de defensa por la falta de valoración de la prueba producida, la misma debe revestir carácter arbitrario y es necesario que se trate de un vicio tal que no pueda ser remediado por otra vía procesal.

Así, en base a la verificación de estos principios, la SCJM determinó que le asiste razón al recurrente. El Dr. Valerio, juez de la Sala II de la SCJM, realizó la contraposición de la valoración de la prueba no contemplada y verificó un cambio sustancial en el resultado de la sentencia. El fallo recurrido omitió la valoración de prueba fundamental para determinar la existencia de la relación laboral entre Ortiz y el codemandado Campos.

La sentencia recurrida “no tuvo en cuenta las constancias del expediente venido en calidad de AEV Ustaris V. C. C/ Francisco Campos p/ homologación” (SCJM, 2021), de dicho legajo surge la existencia de un convenio de pago celebrado entre Ustaris y los

² Ley 20744 – Ley de Contrato de Trabajo

codemandados, y de un poder de administración y disposición otorgado por Campos en julio de 2010 en favor de Marín a efectos de que este último actúe en nombre y representación del primero. Tan es así que, en la comunicación epistolar obrante en autos, el codemandado Marín actúa siguiendo los lineamientos otorgados en el acta notarial poderdante analizada.

Haciendo una síntesis del análisis efectuado, el Magistrado determina que:

...el dictum impugnado resulta arbitrario por falta de fundamentación...al haber efectuado una valoración sesgada de la prueba rendida sobre la base de considerar en forma aislada y descontextualizada del resto de la causa a las testimoniales, y sin tener en cuenta el sistema de presunciones y cargas probatorias previstas por la normativa laboral. (SCJM, 2021, p.6)

El tribunal superior, resolvió hacer lugar a la demanda por estar probada la relación laboral entre el actor Ortiz y el codemandado Campos, y así deja sin efecto la sentencia de primera instancia en cuanto rechazaba en absoluto la demanda incoada en contra de este empleador.

III- Análisis de la ratio decidendi

En el estudio del presente caso se puede afirmar que quedó demostrado que el codemandado Marín pagaba los sueldos, lo cual hizo operativa la presunción del Artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo a favor de la existencia de la relación laboral, lo que no fue desvirtuado por el accionado.

De acuerdo al acta notarial, la Corte llegó a la conclusión de que el codemandado Marín actuó en nombre y representación del codemandado Campos, lo que activó la aplicación de la normativa del mandato expreso con representación (art. 1319 y ss. C.C.C. N³). En consecuencia, las instrucciones que este último dio al primero, administrando y gobernando sin limitación alguna el negocio denominado “Confitería Española”, le fueron oponibles al actor.

Así se demostró que el poder de dirección de tal empresa, ejercido por el codemandado Campos, involucró en forma directa al codemandado Marín, lo que de hecho se vio reflejado en el análisis del intercambio epistolar que hubo entre las partes, a los efectos de lo establecido en el art. 243 LCT.

³ Código Civil y Comercial de la Nación.

Ante la arbitrariedad existente en la sentencia recurrida, resultó procedente su anulación parcial, con el consecuente abordaje de la cuestión de fondo planteada, por así permitirlo el art. 150 C.P.C. y C⁴.

El art. 77 de la normativa procesal laboral faculta al juez a prescindir o estar en contra de la opinión jurídica expresada por las partes, a los fines de encontrar la verdad real. Asimismo, conforme al art. 23 de la LCT, la SCJM determinó una presunción Iuris Tantum a favor del trabajador, que logra acreditar el hecho de la prestación de servicios, haciendo presumir la existencia del contrato laboral. Surge evidente la ponderación de la realidad sobre los aspectos formales.

Conforme al art. 55 del C.P.L⁵, una vez acreditada la prestación de servicios, la tarea de desvirtuar las características laborales de la relación que unió a las partes, pasa a quien las niega y no a quien la invoca. Por tanto, de los preceptos del art. 9 de LCT, que versa sobre el denominado “principio in dubio pro operario” se establece que prevalecerá la aplicación o interpretación de la normativa, el alcance de la ley y/o la apreciación de la prueba más favorable o beneficiosa para el trabajador en el caso de duda.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

El comité de derechos económicos, sociales y culturales definió el contenido y alcance de Art. 6 y 7 del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁶, asegurando que el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros Derechos Humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2005).

El Derecho del Trabajo se encuentra protegido en nuestra Constitución Nacional en su artículo 14 bis, y en los Tratados Internacionales con Jerarquía Constitucional reconocidos en el artículo 75 inc. 22, como así también en la Ley de Contrato de Trabajo N ° 20744.

El derecho del trabajo regula las obligaciones, derechos y garantías de las partes de la relación laboral. Esta normativa reconoce diversas clasificaciones de los denominados “principios generales del derecho del trabajo” que son vectores que deben

⁴ Código Procesal Civil y Comercial.

⁵ Código Procesal Laboral.

⁶ Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales. Organización de las Naciones Unidas. 1966.

regir los vínculos entre empleado y empleador. Fernández Madrid (citado en Dobarro, 2015) sostiene que:

...nuestra materia tiene como pilar fundamental un único principio, el “principio protectorio” consagrado en el art. 14 bis C.N. y que le da sentido a toda la normativa laboral-, del cual se desprenden diversas reglas de aplicación ...y que, en todo caso, lo que hacen es exteriorizar distintos aspectos de la protección de la parte más débil de la relación laboral; ellas son las siguientes:

a) La interpretación a favor del trabajador o “in dubio pro operario”, b) la aplicación de la norma más favorable, c) la subsistencia de la condición más beneficiosa, d) la ajénidad del riesgo empresario e indemnidad del trabajador, e) la irrenunciabilidad de derechos, f) la no discriminación e igualdad de trato y g) la facilitación de la prueba en el proceso laboral.

Conforme lo dispuesto en el punto j) del Art. 2 de Ley 24013⁷, el Estado ha establecido como eje principal de la política de empleo “Promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras”. La falta de registración de las relaciones laborales tiene como consecuencia la desprotección del trabajador, ya que esta situación de ilegalidad trae aparejada la ausencia de la seguridad social, de obra social y seguro de riesgos del trabajo.

Tal como establece el art. 23 de la LCT en cuanto a las formas que puede adoptar la relación laboral, esta puede existir a través de un acuerdo verbal creando así los derechos para el trabajador; lo ideal es contar con un contrato en forma escrita. La inexistencia de un contrato laboral no libera al empleador de sus obligaciones ni priva al trabajador de sus derechos. La relación laboral nace desde que se inicia la prestación de un trabajo subordinado.

El contrato es una herramienta para el funcionamiento del sistema productivo y del mercado laboral, del cual emanan los derechos y deberes de las partes, y constituye prueba fundamental en caso de incumplimiento y desacuerdo en contienda judicial. Este instrumento se utiliza para formalizar las relaciones laborales y se encuentra regulado en la legislación argentina en el Art. 23 de Ley 20744⁸, el cual establece que:

⁷ Ley 24013 – Ley Nacional de Empleo.

⁸ Ley 20744 – Ley de Contrato de Trabajo.

“Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.”

En caso de no haberse celebrado un contrato de trabajo, los Arts. 8, 9, 10 y 11 de Ley 24013 establecen la forma en que un trabajador puede exigir que se lo blanquee. El empleado debe intimar al empleador haciendo constar la fecha de ingreso y el salario pactado. La sanción prevista para el incumplimiento de la debida registración del contrato es el despido indirecto que prevé doble indemnización.

El trabajador no puede individualmente negociar en igualdad de condiciones con su empleador. La ley le da un piso mínimo de derechos que son de aplicación obligatoria y que responden al espíritu de los principios del derecho laboral enunciados previamente. En caso de litigio, el Art. 11 de la L.C.T. establece:

Quando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe. (LCT, Art. 11)

Una vez iniciado el litigio, corresponde hacer un análisis de la prueba que se llevará al mismo. En relación a este tópico, se sostiene que ,en general, “los problemas de la prueba consisten en saber ¿qué es la prueba?, ¿qué se prueba?, ¿quién prueba?, ¿cómo se prueba? y ¿qué valor tiene la prueba producida?” Couture (citado por Fiorenza, 2019). “En el caso particular de la prueba lo que se procura demostrar viene a ser la verdad relativa a las diferentes afirmaciones que en torno de los hechos del caso hubieran sido formulados por las partes” (Fiorenza, 2019).

En cuanto a la prueba que acredite la relación laboral no registrada, el Dr. José Virgilio Valerio (Sentencia op. Cit., 2015) expresa lo siguiente:

En búsqueda de la verdad real, debe el juzgador ajustar su conducta a la regla de la sana crítica, conceptualizada por Falcon como el “conjunto de preceptos o reglas para juzgar la verdad de las cosas, libre de error o de vicio” ... En la causa “Brunetti”, ... el art. 23 de la LCT determina una presunción iuris tantum a favor del trabajador que logra

acreditar el hecho de la prestación de servicios haciendo presumir la existencia del contrato de trabajo. (SCJM, 27/05/2015)

En la búsqueda de la verdad real en el caso concreto bajo estudio, existen dos pruebas determinantes que dieron fundamento a la anulación parcial de la sentencia de primera instancia. Una de estas pruebas es la declaración testimonial, frecuentemente utilizada para probar la existencia de una relación laboral. El testimonio es el acto procesal por el cual una persona informa al juez lo que sabe de ciertos hechos, ya sea en un proceso o diligencias procesales previas (Echandía, 2000).

Por otra parte, el elemento de mayor importancia para el dictado del fallo del Tribunal Superior es el relativo al poder de administración y disposición otorgado por uno de los codemandados al otro. Resulta relevante resaltar que la jurisprudencia en forma unánime sostiene lo siguiente:

...el trabajador no tiene la obligación de indagar el carácter y alcance de la representación que ejerce la persona física, que actúa en nombre de la persona jurídica cuando celebra y luego cumple el contrato y a tal efecto sus actos deben considerarse validos y como emergentes del principal. (Suprema Corte de Bs. As., 06/07/1984).

Tal como refiere González (2015), en momentos de analizar el fallo "Saad, Rafael A. c. Federación de Vendedores de Diarios y Revistas de la República Argentina", en lo relativo a la representación aparente con mandato tácito:

...de conformidad con el art. 36 de la Ley de Contrato de Trabajo en todos los casos el representante, cualquiera sea su categoría y su relación con la sociedad, la obliga y la hace responsable de los actos que cumple con relación al personal, sea que ejercite un mandato expreso o tácito (2), bastando para que su conducta ligue obligatoriamente al principal, que actúe en nombre de éste, creando la imagen pública de que posee efectivamente la representación que invoca, afirmada por el silencio de aquél mantenido en forma constante durante el ejercicio de la función de que se trate. (p. 2 y 3).

V- Postura de la autora

En el fallo estudiado, la Suprema Corte de Justicia de Mendoza anula parcialmente la sentencia dictada por la Segunda Cámara Laboral. El recurrente requiere al Tribunal superior la revisión de la resolución dictada en primera instancia. Entiende Ortiz que se ha dictado un fallo arbitrario al no considerar prueba trascendental que podría haber modificado el resultado del litigio, es decir, que hubiese permitido la condena del demandado Campos.

Una vez realizado el análisis por los miembros de la SCJM se dio razón al recurrente y se estableció que el fallo de la Cámara del trabajo ha incurrido en una violación al derecho de defensa del actor. Esto se ha verificado en el estudio de la prueba llevada al proceso y posteriormente por la aplicación del método lógico de inclusión hipotética. Dicha herramienta permitió concluir que en este caso se configuró la ilegitimidad en la motivación de la sentencia.

La resolución dictada por el *a quo* revela su arbitrariedad y omite la valoración de pruebas decisivas la que, de haberse incluido, hubiese modificado sustancialmente el resultado respecto del codemandado Campos.

El derecho al trabajo constituye un pilar fundamental para garantizar otros derechos esenciales y es inherente a la dignidad humana. La normativa laboral y los principios generales del derecho del trabajo buscan establecer las bases fundamentales para el respeto y cuidado de una herramienta tan valiosa y trascendental del sistema productivo de los Estados como es el contrato de trabajo.

La regularización de las relaciones laborales ha sido establecida como política de empleo del Estado que tiene en cuenta la desprotección que significa para el empleado la irregularidad en el cumplimiento de este factor fundamental de las relaciones laborales. Así, la Ley 24013 ha instrumentado los mecanismos a aplicar una vez que estas ilegalidades se han conformado y determina cuales son las sanciones y consecuencias para estos casos.

Si bien el art. 23 de la LCT regula las formas que puede adoptar una relación laboral, y que en un escenario ideal la misma debe estar registrada por un contrato de trabajo escrito, la inexistencia de este no libera al empleador de sus obligaciones. En estos casos, toman mayor relevancia principios generales del derecho del trabajo tales como el “in dubio pro operario” o la amplitud probatoria en búsqueda de la verdad real que permite

de esta forma la aplicación de leyes análogas, los principios de la justicia social, la equidad y la buena fe.

Para fundamentar la postura que ha tomado la SCJM en la búsqueda de la verdad real, toma como antecedente jurisprudencial la causa “Brunetti (2015)” en la que se establece una presunción “*iuris tantum*” a favor del trabajador que logre acreditar la prestación de servicios y presumir de esta forma la existencia del contrato de trabajo. En lo relativo a la acreditación de la prestación de servicios por parte del actor Ortiz a los codemandados, siguiendo los principios de la carga de la prueba, y basados en el principio referido, la SCJM concluye que “la tarea de desvirtuar las características laborales de la relación que unió a las partes pasa a quien la niega y no a quien la invoca” (SCJM, Valerio, 2021).

En el caso concreto bajo estudio, podemos ver que se ha efectivizado la violación al derecho de defensa del actor Ortiz, entendiendo que si bien en el proceso se valoraron pruebas como el informe de la Municipalidad de Capital, la pericia contable, documental y las testimoniales de las Sras. Arroyo y Ustaris, compañeras de trabajo del autor, quedó fuera de consideración del juez interviniente en primera instancia la prueba que da un giro en el resultado del litigio, esto es, el poder de administración y disposición otorgado por Campos al codemandado Marín, y el convenio de pago celebrado entre la testigo Ustaris y los codemandados, agregados en expediente A.E.V. N°154.848 originarios de la Tercera Cámara del Trabajo.

Especialmente en el caso bajo análisis y respecto del poder de administración y disposición, y el convenio de pago que obran en expediente originario de la Tercera Cámara Laboral que fue incorporado en carácter de A.E.V. a los autos que nos atañen, se puede establecer conforme lo dispuesto por el Art. 36 de la LCT que “A los fines de la celebración del contrato de trabajo, se reputarán actos de las personas jurídicas los de sus representantes legales o de quienes, sin serlo, aparezcan como facultados para ello”. Por tanto, si bien dicha documentación no fue posteriormente homologada, la misma, por predominio del principio de la verdad real en el que se impone la realidad por ante lo formal, establece que dicho mandato existía y los codemandados respondían a él.

Una vez que el superior Tribunal determinó el valor y la veracidad de las pruebas que el *a quo* omitió ponderar, se concluye que corresponde hacer lugar al recurso incoado por Ortiz y condenar al codemandado Campos.

VI- Conclusión

El derecho laboral regula una de las actividades más importantes de nuestro sistema socioeconómico y por este motivo, el mismo se encuentra regulado en la Carta Magna, Tratados Internacionales de Derechos Humanos y demás legislación nacional. Los trabajadores gozan de la protección de estos derechos y garantías que hacen a su dignidad y crecimiento personal.

El respeto de estas garantías es fundamental para que los empleados puedan resguardar sus derechos y lograr la confianza en nuestro Poder Judicial y, por tanto, en el Estado Constitucional del Derechos. Es deber de las autoridades judiciales el hacer cumplir esta normativa y dar protección a la parte más vulnerable de las relaciones laborales frente a los empleadores y ante las diversas irregularidades que surgen en la práctica.

En el caso estudiado “Ortiz Cristian Fabián C/ Marín Raúl Adolfo y otro por despido”, en concordancia con la postura adoptada por el Tribunal Superior, estimo que debe darse una interpretación, y valoración detallada y completa de la prueba que encamine a descubrir la verdad real. Tal como he analizado, el acto debió atravesar numerosas instancias judiciales para alcanzar una resolución justa que determinara la existencia de la relación laboral respecto de sus empleadores.

Una vez concluido mi análisis del fallo, considero relevante destacar que los órganos jurisdiccionales no deberían dejar de considerar la totalidad de las pruebas ofrecidas en los procesos, independientemente de la forma que las mismas han adoptado, primando los hechos sobre los que versan y llevan al descubrimiento de los sucesos tal como han acontecido. Caso contrario, como hemos podido observar, los mismos pueden incurrir en sentencias arbitrarias que representan una violación al derecho de defensa de quien acciona la intervención del Estado, y le exigen numerosos esfuerzos jurisdiccionales para alcanzar un resultado favorable que por derecho le asiste.

VII- Referencias bibliográficas

Legislación

Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

Código Procesal Civil, Comercial y Tributario.

Constitución de la Nación Argentina.

Ley N ° 20.744 – Ley de Contrato de Trabajo.

Ley N ° 24.013 – Ley de empleo.

Doctrina

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (Noviembre de 2005) “El derecho al trabajo. Observación general N° 18”. Obtenido de <http://hrlibrary.umn.edu/gencomm/epcomm18s.html>

Dobarro, Viviana Mariel (2015). *El derecho del trabajo: principios generales e institutos fundamentales*. Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.

Echandía, Devís Hernando (2000). *Compendio de la prueba judicial*. Tomo II. Editorial Rubinzal Culzoni.

Fiorenza, Alejandro, hay que poner el título del trabajo, si hay editorial, 23/04/2019, recuperado el 2/6/2022 del sitio www.sajj.gob.ar

González, Rodolfo Aníbal (2015) *Práctica laboral, representantes aparentes*. Recuperado el 2/6/2022 del sitio http://www.actio.com.ar/pluginAppObj_1162_01/3243.pdf

Rojas, J. (2016). *¿existen nuevas reglas de valoración de la prueba?* Recuperado el 3/6/2022 del sitio <https://jorgearojas.com.ar/wp-content/uploads/2021/08/EXISTE1.pdf>

Jurisprudencia

Suprema Corte de Bs. As., 06/07/1984, “Saad, Rafael A.C. Federación de Vendedores de Diarios y Revistas de la República Argentina”.

Suprema Corte de Justicia – Sala Segunda. Poder Judicial de Mendoza, 27/05/2015, “Brunetti, Mariano C/ Gargantini, Lucia P/ Despido S/ Inc. Cas., 110.”.

Suprema Corte de Justicia – Sala Segunda. Poder Judicial de Mendoza, 15/06/2021, “Ortiz Cristian Fabián c/ Marín Raúl Adolfo y otro p/ despido (156908) p/ recurso extraordinario Provincial”.