



**VALORACIÓN SESGADA DE LA PRUEBA: UN PROBLEMA QUE VULNERA
EL DERECHO DE DEFENSA DEL TRABAJADOR**

Alumno: Patricia Rosana Muñoz

Carrera: Abogacía

Legajo: VABG59282

D.N.I: 18.080.038

Año: 2022

Tipología: Nota a Fallo

Tema: Derecho del Trabajo.

Tutora: Dra. Mirna Lozano Bosch

Fallo y Tribunal: Expediente N°: Cuij: 13-04089076-3/1, caratulado: “Ortiz Cristian Fabián c/ Marín Raúl Adolfo y otro p/ despido (156908) p/ recurso extraordinario Provincial”.

Suprema Corte de Justicia – Sala Segunda. Poder Judicial de Mendoza.

Fecha del fallo: Mendoza, 15 de Junio de 2021

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.** Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. **III.** Análisis de la ratio decidendi. **IV.** Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura del autor. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias.

I. Introducción:

El Derecho del Trabajo nace y se estructura después de una larga lucha social, motivada desde sus orígenes por la situación en que estaba sumido el hombre de trabajo.

En la actualidad se acompaña un cambio importante en el ámbito laboral, que surge con la Reforma Constitucional de 1994, a través del art. 75 inc. 22, al reconocer jerarquía constitucional a una serie de Instrumentos Internacionales, que permite hacer operativas las normas de los derechos humanos a la realidad de los trabajadores, plasmadas en fallos judiciales con características distintivas, que se ha denominado “el cambio de paradigma”. Se trata de establecer mecanismos de corrección más eficientes, para resolver situaciones de desigualdad que existen entre el poder de negociación de empleadores y trabajadores, como solución a los procesos de juridificación de los conflictos, así se asume una actitud más comprometida con los intereses de todas las personas que más sufrieron las desigualdades sociales.

De este modo, se visualiza la importancia que tienen los derechos protectorios amparados por la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, L.C.T), durante la relación laboral, y de los cuales debe valerse el Juzgador para buscar la solución más justa a los problemas suscitados.

Podemos mencionar que existe un único principio dentro del Derecho del Trabajo que enrola a todos los demás, que es el “derecho protectorio”, consagrado en el artículo 14 bis de nuestra carta magna, que le da sentido a toda la normativa laboral. (Fernández Madrid, 2007)

En el fallo que es objeto de examen, se evidencia de manera muy clara un problema de prueba, ya que se prescinde de pruebas aportadas por las partes que resultan relevantes, y que de haberse considerado, el resultado del pleito hubiese sido diferente. (Alchourron y Bulygin, 2012).

En este sentido es que la causa se comprende, debido a que en el ámbito del Derecho Laboral impera el principio de la verdad real y es el Juez quien en definitiva debe procurar el descubrimiento de la misma.

Surge palmario en el resolutivo en crisis, que el derecho de defensa que le asiste a toda persona, ha sido quebrantado, al negarle al actor la posibilidad jurídica de ejercer la defensa de sus derechos durante la tramitación del juicio laboral, para asegurar así la efectiva realización de los principios de igualdad de las partes y contradicción.

La Cámara del Trabajo falla rechazando la demanda con respecto al codemandado Campos, basándose solamente en una prueba testimonial, y aduciendo que no surge de ninguna otra documentación formal ni oficial, su carácter de empleador, prescindiendo de toda otra prueba arrojada al proceso, efectuando de esta manera una valoración sesgada de la misma.

Así las cosas, llegado el caso al máximo Tribunal de Justicia de la Provincia, éste revierte el resolutivo en la parte atacada, solucionando la problemática arriba descripta, valiéndose del método lógico de inclusión hipotética para determinar la esencialidad de las pruebas que se estiman omitidas o erróneamente valoradas, demostrando así la ilegitimidad de la motivación de la sentencia recurrida.

La importancia en la elección radica en que los fallos plenarios, que surgen de la Suprema Corte de la Provincia, sientan precedente para resolver casos análogos, de este modo en el caso planteado, al hacer lugar al recurso, se evita que en el futuro la parte más fuerte (empleador), se beneficie con el dictado de sentencias contradictorias o arbitrarias, en detrimento de los intereses y derechos del trabajador, parte más vulnerable de la relación laboral.

Por último, como lo expresa el decisorio impugnado, resulta relevante hacer mención que a todo evento resulta aplicable en este ámbito el art. 9 de la LCT, que tal como lo resolvió en la causa “Oyola” (sentencia del 27/07/15), que establece el

principio “in dubio pro operario”, en el que la duda favorece al trabajador, la cual no surge por ausencia de prueba, por el contrario, deben existir pruebas que lleven a presumir que las cosas sucedieron en la forma que el obrero las relata, y en caso de verdadera duda, volcar el resultado de la apreciación a favor del trabajador, sin modificar los hechos, apoyando las afirmaciones referidas a cuestiones fácticas generando de tal modo “indicios razonables”. De este modo el máximo Tribunal da a entender que surge necesario al momento de resolver un análisis integral de todos los elementos probatorios acercados al proceso.

II. Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal.:

El Sr. Cristian Fabián Ortiz, prestaba servicios para la empresa “Confitería Española”, ubicada en calle Chile 1493/1494, Ciudad de Mendoza, y debido a que la relación de trabajo que mantenía con los Sres. Raúl Adolfo Marín y Francisco Campos, se desarrollaba en un marco de completa clandestinidad, procedió a intimarlos para lograr su registración laboral.

Ante el desconocimiento del vínculo laboral que decía sostener y pese a los sucesivos emplazamientos epistolares formulados, los que el Sr. Marín respondía por sí mismo y como apoderado del Sr. Campos, sumado a lo sostenido por el primero de los mencionados, en cuanto a que se trataba de una locación de servicios, el Sr. Ortiz se considera despedido en forma indirecta, razón por la cual formula un reclamo en el ámbito judicial.

Por este motivo el actor, interpone en primera instancia una demanda en autos N° 156.908, caratulados: “Ortiz Cristian Fabian c/ Marin Raul Adolfo y Otro p/ despido”, ante la Excelentísima Cámara Segunda del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de la Provincia de Mendoza, contra los señores Raúl Adolfo Marín y Francisco Campos, en calidad de codemandados, reconociendo en la figura del primero de los nombrados al empleador directo y en el otro codemandado al titular del negocio. Ofrece pruebas y funda en derecho su pretensión. La Cámara falla admitiendo la demanda y condenando sólo a uno de ellos, rechazando la misma respecto del otro, por considerar que no resultaba acreditado el carácter de éste como titular de la explotación y por tanto de empleador del actor, aduciendo que no surgía de la

documentación formal ni oficial, el hecho de que tuviera relación o injerencia con la explotación referida.

Al resultar desfavorable la sentencia, respecto de uno de los empleadores, el actor interpone en la alzada, recurso extraordinario provincial, con fundamento en el artículo 145 del Código Procesal Civil Comercial y Tributario, originándose la causa N° 13-04089076-3/1, caratulada: "Ortiz Cristian Fabián en j° 156.908 Ortiz Cristian Fabián c/ Marín Raúl Adolfo y Otro p/despido p/rep.", tomando consideración la Sala Segunda de la Excelentísima Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, la que admite el recurso, por considerar que se produce una lesión al derecho de defensa, por haberse omitido la valoración de la totalidad de las pruebas rendidas, y circunscribiendo el conflicto a dilucidar en la existencia del vínculo laboral entre el actor y Campos, situación que respecto de Marín, llegó firme a esa instancia.

De este modo en la Ciudad de Mendoza, a los 15 días del mes de junio de 2021, reunida la Sala Segunda de la Excelentísima Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, integrada por los Ministros: Dr. José V. Valerio, Dr. Mario D. Adaro y Omar A. Palermo, en acuerdo ordinario, dicta sentencia definitiva, y por voto unánime hace lugar al recurso extraordinario provincial interpuesto, en contra de la sentencia dictada en Primera Instancia por la Cámara Segunda del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial, falla parcialmente a favor del actor, condenando en forma solidaria a ambos codemandados, a pagar al actor la suma de \$2.220.204,54, mientras que no se hace lugar a la sanción indemnizatoria del art. 80 LCT por la suma de \$87.009,96, de esta manera impone las costas a la parte demandada por resultar vencida y a la actora en cuanto la pretensión de la indemnización del art. 80 LCT resulta rechazada.

III. Análisis de la ratio decidendi:

En primer lugar se tiene en consideración que en instancias anteriores quedó probada la existencia de una relación de dependencia entre el actor y uno de los codemandados, por lo que resulta el conflicto en determinar si el vínculo laboral también puede extenderse al otro, quien no había resultado obligado.

Posteriormente, el tribunal determina que uno de los codemandados actuó en nombre y representación del otro, conforme constancias del acta notarial, lo que activó la aplicación de la normativa del mandato expreso con representación (art. 1319 y ss. C.C.C.N.), que no deja margen a duda que el poder de dirección de tal empresa, ejercido por el obligado en primera instancia, involucró en forma directa al otro, situación que se vio reflejada en el intercambio epistolar habido entre las partes, a efectos de lo establecido en el art. 243 LCT.

Quedó así acreditada la existencia de un vínculo laboral entre el actor y ambos codemandados. Para afirmar la existencia de dicho vínculo, el tribunal hace mención al principio de la verdad real, que impera en el Derecho Laboral y según el cual se debe otorgar validez a la realidad que surge de los hechos por sobre lo que pueda manifestarse por escrito, tarea asignada al Juez Laboral según el art. 77 del Código Procesal Laboral, sosteniendo también que para llegar a esta verdad real, el juzgador debe ajustar su conducta a las reglas de la sana crítica, y dentro de las reglas de la sana crítica se encuentra las del examen dinámico, conjunto y coordinado de las pruebas para obtener una solución única, así como la aplicación de presunciones, examen de la conducta de las partes y aplicación de la teoría de la carga probatoria.

La Suprema Corte respalda lo mencionado, al hacer alusión a precedentes anteriores, en los que ha sostenido que basta la mera prestación de servicios para que se presuma la existencia del contrato de trabajo, es decir, se genera una presunción “*iuris tantum*” a favor del trabajador (art. 23 LCT), por lo que en el caso en concreto, corresponde a la parte demandada demostrar que la prestación de servicios realizada por el trabajador, no era del tipo laboral.

Por último, se menciona el Art. 9 de la LCT. que establece el principio “*in dubio pro operario*” según el cual en caso de existir una duda con respecto a la apreciación de la prueba, esta duda debe resolverse en favor del trabajador, por lo que al tomar los dichos de éste como ciertos y extender el vínculo y categoría de empleador al otro codemandado, se traslada en cabeza del mencionado, la tarea de desvirtuar los dichos del actor y presentar prueba en contrario (art. 55 LCT).

De esta manera quedó establecida la arbitrariedad en la sentencia recurrida, procediendo su anulación parcial, conforme a lo establecido en el art. 150 del CPCyC.

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

El derecho del trabajo tal como nos dice Dobarro (2014) “El derecho del trabajo es un derecho del siglo XX que nace y se estructura después de una larga lucha social cuyos protagonistas fueron los trabajadores reunidos y organizados en asociaciones” (p.104).

En nuestro país, se encuentra reconocido en el art. 14 de la Constitución Nacional, en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional, y en el ámbito internacional en los Convenios con la Organización Internacional del Trabajo.

Podemos decir que se constituye Contrato de trabajo por el acuerdo de voluntades, en donde una persona (trabajador) compromete su trabajo personal en favor de otra persona (empleador), quien organiza y dirige la prestación, y aprovecha los beneficios de esta prestación, mediante el pago de una retribución. (Luis Roa, 2015).

En la Ley 20.744 encontramos una definición de Contrato de trabajo, así el Art. 23 establece: “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”.

El contrato de trabajo es una herramienta para la protección de las partes y permite el funcionamiento del mercado laboral, dándole estabilidad a la relación de trabajo.

Conforme lo dispuesto en el punto j) del Art. 2 de Ley 24013, 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.

Aunque también podemos decir que no es necesaria la registración del contrato de trabajo para determinar la existencia del mismo, en este sentido podemos mencionar que "...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" (Suprema Corte de la Provincia de Mendoza, fallo Brunetti, Mariano en J° 20.844 "Brunetti, Mariano c/ Gargantini, Lucia p/ despido" s/ Inc. Cas, 2017, párr. 36).

Con respecto a los principios que regulan el derecho del trabajo podemos afirmar que debido a su autonomía, requiere que tenga principios propios diferentes a los del derecho común, y pueden ser definidos como ideas fundamentales de la organización jurídico laboral, que nacen del orden normativo dado y lo alimentan, dando sentido a las disposiciones que componen el derecho del trabajo para aplicar rectamente sus normas (Dobarro, 2015).

Dentro de estos principios podemos encontrar el principio protectorio, cuya finalidad es proteger siempre la dignidad de los trabajadores, por el hecho de ser persona humana, intentando equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador.

Este principio podemos encontrarlo en el art. 7 de la L.C.T.:

"Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley."

También se encuentra en el art. 9 de la L.C.T. que dice:

"En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador."

Otro principio de fundamental importancia en el derecho del trabajo es el principio "de la primacía de la realidad", por el cual se otorga prioridad a los hechos, es decir a la realidad, a lo que efectivamente ha sucedido por sobre las formas o apariencias que las partes hayan convenido darle (Grisolía, 2019).

Así el art. 23 de la LCT. establece:

"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 demostrare 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 empleado a quien presta el servicio".

En línea a estos pensamientos, podemos mencionar que la Suprema Corte en autos N° 152.207 caratulada: "Bressa Felipe en juicio 152207 "Bressa Felipe Vicente c/ Armando Brunetti S.A. p/ despido p/ Recurso Extraordinario Provincial", determina que en el ámbito del Derecho Laboral, impera el principio de la verdad real, el cual otorga primacía a la realidad surgida de los hechos sobre lo formal, y también establece que le corresponde al Juez descubrir la misma, decidiendo incluso más allá de la opinión vertida por las partes (2015).

Respecto de la prueba en el proceso, Palacio (citado en Hernandez, 2015) expresa que debe entenderse: "la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios establecidos por la ley, y tendiente a crear la convicción judicial sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes como fundamento de sus pretensiones o defensas".

Con respecto a los medios de prueba podemos afirmar tal como dice Fiorenza (2019):

Se entiende por medio de prueba los instrumentos y órganos que aportan al órgano jurisdiccional ese conocimiento y esas fuentes de prueba, es decir, los elementos personales y materiales de la prueba, esto es, los modos u operaciones que, referidos a cosas o personas, son susceptibles de proporcionar un dato demostrativo de la existencia o inexistencia de uno o más hechos. (2019)

A este respecto existe un nuevo Paradigma, que es la carga dinámica de la prueba, ya que los grandes doctrinarios se dieron cuenta que había situaciones en las cuales la parte que negaba tenía prueba y la ocultaba de mala fe, mientras que la otra parte, tenía menos posibilidades de aportar elementos de convicción, lo que demostró que la carga probatoria no se encuentra unida en forma indisoluble al rol de actor o demandado, ni a sus afirmaciones. Esta teoría que se basa en la construcción teórica formulada por Peyrano, es la teoría de las cargas probatorias dinámicas, que implica que en determinados supuestos, la carga de probar se desliza de actor a demandado, o al

revés, en relación a quien se encuentre en mejores condiciones de probar (Hernandez, 2015).

V. Postura del autor:

En el fallo analizado, la Suprema Corte de Mendoza por voto unánime hizo lugar al recurso, revocó la sentencia apelada y condenó a Raúl Adolfo Marín y a Francisco Campos, obligándolos en forma solidaria.

Surgió de esta manera evidente la ilegitimidad de la motivación en el resolutivo apelado, por efectuar una valoración sesgada de las pruebas acercadas por las partes, que alteró razonablemente el resultado del silogismo lógico.

Consideramos que la decisión a la que arribó la Suprema Corte, resultó ser la más apropiada al caso concreto, dando lugar a una sentencia ajustada a derecho, que restableció el derecho de defensa que había sido quebrantado.

De esta manera, lo argumentado precedentemente, en sintonía con lo expresado por la Suprema Corte de Mendoza, encuentra fundamento y contundencia al considerar que no se valoró prueba fundamental y pertinente, que hizo que la Cámara del Trabajo efectuara una errónea interpretación de las epistolares intercambiadas por las partes, y que dejó fuera de análisis el carácter de apoderado de uno de los codemandados respecto del otro, al pasar por alto un mandato expreso con representación, situación que se corresponde también con las actuaciones notariales labradas en su oportunidad.

Podemos inferir entonces, que Campos era quien dirigía la empresa, y Marín quien administraba y disponía conforme las facultades otorgadas por el primero, razón por la cual le corresponde a aquél la calidad de titular de la explotación.

En ese orden de cosas, los argumentos a los que se arriba encuentran respaldo en las presunciones legales tenidas en cuenta -bajo el amparo de los principios protectorios propios del Derecho del Trabajo-, como el principio "*in dubio pro operario*", y cargas probatorias previstas por la normativa laboral. A este respecto, las mencionadas presunciones a favor del trabajador, consideradas en un primer momento como "indicios razonables", se hicieron fuertes y adquirieron carácter de prueba, en razón a que los codemandados no ejercieron en el proceso su derecho de defensa al no

contestar la demanda, aportar pruebas o desvirtuar de alguna manera los dichos del actor, en aplicación de la carga dinámica de la prueba.

Por todo lo expresado, llegamos al convencimiento de que las partes estaban relacionadas por un vínculo laboral en negro, transcurrido en total clandestinidad, y como consecuencia de ello, a la existencia de una relación de dependencia entre el actor y el codemandado recurrido, ostentando el actor la categoría de empleado y el recurrido la de empleador.

Resulta importante también, realzar la importancia del fallo de la Suprema Corte de Mendoza, que sienta un precedente jurisprudencial muy importante, al evitar que en amparo de sentencias arbitrarias, se burle el ordenamiento jurídico, se evada disposiciones de los organismos de la seguridad social y se aliente a la competencia desleal, en detrimento de los derechos de la parte más vulnerable de la relación laboral, el trabajador.

Finalmente, conforme a lo trabajado en el fallo, podríamos deducir reglas útiles para que los operadores futuros no caigan en arbitrariedad, a saber: analizar integralmente toda la prueba producida, sobre todo la que resulte fundamental para respaldar un hecho invocado y que motive el fundamento de la sentencia en uno u otro sentido, interpretar conforme al contexto y en armonía con el resto de las probanzas, ponderar ajustadamente a las circunstancias en particular, plataforma fáctica, derecho aplicable y a las reglas de la carga dinámica de la prueba; si luego de ello persiste duda, se podrá integrar la decisión con principios protectorios de la materia y presunciones legales que adquieran entidad probatoria, todo ello, sin perder de vista el carácter protector hacia la parte más débil o vulnerable de la relación.

VI. Conclusión:

Durante este trabajo se ha analizado el fallo “Ortiz Cristian Fabián c/ Marín Raúl Adolfo y otro p/ despido (156908) p/ recurso extraordinario Provincial”, dando cuenta que el actor, reclama el reconocimiento de la relación laboral respecto al codemandado que no había resultado condenado en primera instancia, resultado al que arriba finalmente la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza.

En el resolutivo en estudio, se advierte un claro conflicto de prueba, que se origina en virtud a la falta de valoración integral de ésta, dejando fuera de análisis elementos fundamentales y pertinentes, lo que provocó una errónea interpretación de las epistolares intercambiadas por las partes, sin considerar el carácter de apoderado de uno de los codemandados respecto del otro, situación que se corresponde también con las actuaciones notariales labradas en su oportunidad, elementos que no fueron ponderados en forma conjunta.

Los aspectos principales analizados en la nota a fallo elegida, muestran la importancia que implica realizar una valoración correcta e integral de la prueba, para no desamparar los derechos del trabajador, tal como la ley lo pretende a través de los diferentes principios que ha reconocido, como el principio protectorio, el principio de primacía de la realidad, el principio de continuidad de la relación laboral, entre otros, los cuales deben ser contemplados durante todo el proceso para no caer en sentencias arbitrarias o contradictorias.

Así el tribunal supremo, al reconocer la relación laboral con ambos codemandados dicta una sentencia fundada y ajustada a derecho, que marca un precedente para casos análogos y que servirá de herramienta para que los operadores de la justicia, en la práctica, puedan resolver las distintas cuestiones que se suscitan diariamente en el ámbito laboral, evitando así que los empleadores mantengan relaciones con los trabajadores en el ámbito de la clandestinidad, lo que es uno de los principales problemas que enfrentamos en la actualidad.

VII. Referencias:

Legislación:

Código Procesal Civil, Comercial y Tributario. (s.f.). *(C.P.C.C.yT.). Ley 9.001 de 2017*
(Mendoza). Obtenido de

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/provincial/ley-9001-123456789-0abc-defg-100-9000mvorpyel/actualizacion>

Constitución Nacional. (1994). Obtenido de
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0039.pdf>

Ley de Contrato de Trabajo. (s.f.). N° 20.744. Obtenido de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Doctrina:

Alchourron y Bulygin. (2012). *Introducción a la metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Obtenido de <https://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmczc7x4>

Butlow, R. A. (4 de Diciembre de 2017). *Principios del Derecho del Trabajo en Argentina*. Obtenido de Arquitectura Legal según Butlow: <https://arquilegal.com.ar/principios-del-derecho-del-trabajo-en-argentina/>

Dobarro, V. M. (Noviembre de 2014). *40 AÑOS DE LA L.C.T.* Obtenido de EL ART. 17 BIS L.C.T.: UN RETORNO A LOS PRINCIPIOS GENERALES: <http://www.saij.gob.ar/viviana-mariel-dobarro-40-anos-lct-art-17-bis-retorno-principios-generales-derecho-trabajo-dacf150077-2014-11/123456789-0abc-defg7700-51fcanirtcod>

Dobarro, V. M. (Abril de 2015). *EL DERECHO DEL TRABAJO: PRINCIPIOS GENERALES E INSTITUTOS*. Obtenido de <http://derecho1.sociales.uba.ar/>.

Fiorenza, A. A. (23 de Abril de 2019). *¿De qué hablamos cuando hablamos de prueba?* Obtenido de <http://www.saij.gob.ar/alejandro-alberto-fiorenza-que-hablamos-cuando-hablamos-prueba-dacf190073-2019-04-23/123456789-0abc-defg3700-91fcanirtcod?q=fecha-rango%3A%5B20181118%20TO%2020190518%5D&o=1495&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTe>

Grisolía, J. (2017). *Revista IDEIDES UNTREF*. Obtenido de Justicia Laboral y Derecho del Trabajo: <http://revista-ideides.com/justicia-laboral-y-derecho-del-trabajo/>

Grisolia, J. A. (2019). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: AbeledoPerrot.

Hernandez, M. (2015). *Carga Dinámica de la Prueba*. Obtenido de [https://aadproc.org.ar/pdfs/biblioteca_virtual/Congreso_2015/Ponencias%20de%](https://aadproc.org.ar/pdfs/biblioteca_virtual/Congreso_2015/Ponencias%20de%20)

20Participantes/Jurisdiccion%20Protectoria/Laboral%20y%20Seguridad%20Social/HERNANDEZ%20Manuel%20O..pdf

MADRID, F. (2007). *Tratado práctico de Derecho del Trabajo. Tomo 1*. Obtenido de <https://docer.com.ar/doc/nvvcev1>

Roa, L. (04 de 2015). <http://derecho1.sociales.uba.ar/>. Obtenido de El contrato de trabajo:

<http://derecho1.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/119/2015/04/Contrato-de-Trabajo.pdf>

Jurisprudencia:

Ortiz Cristian Fabián c/ Marín Raúl Adolfo y otro p/ Despido (156908) p/ Recurso Extraordinario Provincial, J° 156908 (Suprema Corte de Justicia. Sala Segunda Poder Judicial de Mendoza 15 de junio de 2020).

Bressa Felipe en juicio 152207 “Bressa Felipe Vicente c/ Armando Brunetti S.A. p/ Despido” p/ Recurso Extraordinario Provincial, 152.207 (Suprema Corte de Justicia – Sala Segunda 02 de Septiembre de 2020).

Brunetti, Mariano en J° 20.844 Brunetti, Mariano c/ Gargantini, Lucía p/ Despido s/ Inc. Cas., 110.307 (Sala Segunda de la Excelentísima Suprema Corte de Justicia 27 de Mayo de 2015).