



DESPIDO POR ACTOS DISCRIMINATORIOS

**Análisis e interpretación del fallo “Valdatta” de la Suprema Corte de la Provincia de
Mendoza**

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre de la alumna: María Yael Nasif

Legajo: VABG81521

DNI: 30.212.863

Fecha de entrega: 07 de Diciembre de 2.022

Tutora: María Belén Gulli

Año 2022

Tribunal: SUPREMA CORTE DE JUSTICIA –SALA SEGUNDA- PODER JUDICIAL MENDOZA

Autos: “VALDATTA FLORENCIA MICAELA C/ASFALIA S.A. P/DESPIDO P/RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL”

Fecha del Fallo: 07 de Mayo de 2.021

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. **III.** La *ratio decidendi* de la sentencia. **IV.** Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura de la autora. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias.

I. Introducción

Cuando se habla de los derechos fundamentales en el mundo del trabajo, se debe distinguir con claridad su reglamentación y principios necesarios para hacerlos efectivos. Así, de esta manera, poder identificar cuándo estos han sido vulnerados por alguna de las partes intervinientes en la relación laboral. Para el análisis del caso a desarrollar, se tomará de principal legislación, las normas manifiestas en la Constitución Nacional, como lo es el artículo 14 bis respecto a la protección de las leyes laborales, condiciones dignas, equitativas y protección contra despido arbitrario; la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744, (L.C.T. en adelante) que expone en el artículo 21, qué es efectivamente contrato de trabajo; y en su el art. 81 aborda igualdad de trato y cuándo se considera trato desigual fundado en razones de sexo, religión o raza.

Es imprescindible reconocer cuando se está frente a un despido discriminatorio, por lo que un pilar en este fallo a analizar se encuentra la ley de Actos Discriminatorios n° 23.952 que en su art. 1° sanciona a quien arbitrariamente menoscabe el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados como producto de la vulneración de los derechos aquí mencionados.

En el caso que se analizará en la presente nota a fallo, la persona afectada es una mujer llamada Florencia Valdatta quien fue víctima en una relación laboral por sufrir actos discriminatorios debido a su condición de mujer y ser despedida sin justa causa; por lo que

la llevó a reclamar ante la justicia provincial una indemnización por despido discriminatorio más daño moral.

La actora interpuso un recurso extraordinario provincial ante la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza, Sala Segunda, en contra de la sentencia dictada en autos caratulados: **“Valdatta Florencia Micaela c/Asfalia S.A. p/despido p/recurso extraordinario provincial”**; originaria de la Cámara Quinta del Trabajo de la primera circunscripción judicial de la provincia de Mendoza. La sentencia recurrida hizo lugar a la demanda presentada por la actora, por despido, preaviso, multa Art. 2 Ley 25.323; y la misma resolución rechazó el pago de la multa del art. 80 de la L.C.T. y despido discriminatorio de la ley n°23.952 Art 1. La actora reclamó, en la instancia superior, mediante el recurso la indemnización del daño moral sufrido por el menoscabo a sus derechos y garantías en su condición de empleada y por haber padecido actos discriminatorios por motivos en diferencia de sexo, específicamente por ser mujer.

A raíz del dictado de la sentencia por el alto Tribunal de la provincia, se observa que el problema jurídico que rodea a este fallo es de valoración de la prueba. Esto admite un análisis del valor dado y el funcionamiento de las presunciones legales alrededor del mismo. En una primera instancia se le dio valor a un enunciado expuesto por la demandada, en donde manifestó como causal de despido el abandono de trabajo, sin ser efectivamente probado por la parte. En contraposición a esto, las pruebas presentadas por la actora para comprobar los hechos de los enunciados por ella invocados, tal como el intercambio epistolar y la pericia psicológica que denotó el daño moral sufrido por la damnificada a causa de los actos discriminatorios, fueron omitidas y rechazadas, por las autoridades competentes.

El análisis de este fallo resulta relevante, ya que a raíz de la presentación del recurso extraordinario se observa, en el actuar de los jueces, diferentes formas de valoración de las pruebas entre una instancia y la otra. “Por valoración o apreciación de la prueba judicial se entiende la *operación mental que tiene por fin conocer el mérito o valor de convicción que pueda deducirse de si contenido*” (Devis Echandía, H., 1981. p. 287)

En lo que sigue, haré un repaso sobre la plataforma fáctica del caso, la historia procesal atravesada, así como también, la resolución que el Tribunal adoptó junto con la *ratio*

decidendi identificada en la sentencia. Luego, formularé un contexto legislativo, doctrinario y jurisprudencial, en el cual se encuentra anclada la temática del resolutorio, para finalmente dar cuenta de mi posición y derivar en una conclusión.

II. Plataforma fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal

El presente caso se inicia a partir de que Florencia Valdatta, quien se desempeñó como operario de playa en una estación de servicios ubicada en el departamento de Guaymallén, provincia de Mendoza, inicia una demanda por despido discriminatorio. Alegó que su empleadora Asfalia S.A. perteneciente a la firma Oíl Combustible S.A., la obligó a utilizar como parte del su uniforme habitual unas calzas que no eran de su talla. La actora en reiteradas oportunidades que se le entregara vestimenta acorde a su persona. Al haberse omitido su pedido, decidió utilizar un pantalón reglamentario masculino. Por tal motivo, es que se desencadenó un intercambio epistolar, por no utilizar la vestimenta impuesta, y fue sancionada con varios días de suspensión en sus labores. La señorita Valdatta impugnó, mediante Telegrama, dicha sanción y detalló cada uno de los motivos por los cuales no utilizó el uniforme requerido. A pesar de esto, la empresa decidió despedir a la actora por abandono de trabajo.

La actora interpuso demanda en la Quinta Cámara del Trabajo por los rubros despido, indemnizaciones correspondientes, despido discriminatorio de acuerdo al art. 1° de la ley 23.592 y multa del art. 80 LCT. Por lo que resultó, tal como se mencionó anteriormente, de ese proceso el rechazo de los dos últimos ítems reclamados y admisión del resto. Contra la sentencia dictada en esta instancia, Florencia Valdatta, interpuso recurso extraordinario provincial.

Los miembros de la SCJM, evaluaron como primera cuestión a resolver la procedencia del recurso interpuesto. Los jueces al comenzar el desarrollo del escrito de la sentencia, mencionaron de manera anticipada que el recurso sería admitido. Cada uno de ellos, tomó en consideración los argumentos del rechazo respecto a la omisión del pronunciamiento en torno al art. 1 de la ley 23.592 por despido discriminatorio; la falta de valoración en el intercambio epistolar, y a la pericia psicológica que da cuentas de las secuelas emocionales e impacto en el autoestima de la actora. Se indicó jurisprudencia

anterior pasada ante la SCJM y se dictaminó que el despido, en este caso, fue calificado como despido discriminatorio.

El doctor Valerio, como ministro preopinante, en su relato manifestó como circunstancia fundamental, que no se logró impugnar en primera instancia la pericia psicológica. La misma demostró las secuelas en la recurrente, motivo del reclamo por daño moral en carácter de compensación del mismo. A saber, la utilización forzosa de un uniforme compuesto por calzas ajustadas que atentaba contra su pudor, ponían en evidencia su forma física y haciéndola sentir incomoda. Así surge, para este tribunal superior un claro y evidente menoscabo contra la señorita Valdatta, por su condición de mujer. Asimismo remarcó que, en nuestro ordenamiento, la ley nacional 26.485 promueve los derechos de las mujeres. El argumento del Dr. Valeri, fue compartido por el resto de los jueces del tribunal.

La SCJM, al resolver en definitiva el caso, a través del recurso extraordinario provincial, el 7 de mayo de 2021, admitió, de manera unánime, el recurso interpuesto; anuló de forma parcial la sentencia de primera instancia e hizo lugar al rubro daño moral establecido en el art.1° de la ley N°23.592 que reclamó la actora desde un primero momento, con base en los principios de la ley N°26.485. Finalmente se fijó el daño moral en un monto de \$150.000 más intereses.

III. *Ratio decidendi*

A fin de reconstruir los argumentos jurídicos de la sentencia dictada por la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza, se indica en primer lugar que la decisión fue unánime. Los Doctores José Valerio, Mario Adaro y Omar Palermo, resolvieron la admisión del recurso, por considerar que se trató de un despido discriminatorio. Como fundamento, en primer lugar es el alto tribunal quien evaluó en detalle los actos sufridos por la actora, los cuales estaban expresados en el escrito de la demanda y en la producción de las pruebas, siendo la más relevante al caso la pericia psicológica, que no fue considerada por la primera instancia. Dicha pericia denotó las secuelas emocionales en su autoestima y el perjuicio personal ocasionado a la víctima, por lo que la misma reclamó la indemnización por el daño moral sufrido, tal como surge del Art. 1° de la Ley 23.592.

Como razonamiento jurídico se indicó que dicha pericia no fue impugnada por la demandada ni logró desvirtuarla mediante prueba en contrario, por lo que en resumen se observa que la trabajadora fue obligada a utilizar un uniforme que la hacía sentir incomoda y que violatorio al pudor de ella.

Como fundamento a lo expuesto anteriormente, y considerado por los ministros de la SCJM, como corolario del análisis efectuado, han referenciado y dado lugar para su análisis a la ley N°26.485 de protección de la mujer, que tiene como objetivo primordial la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida.

En efecto, por los argumentos descriptos anteriormente es que se hizo lugar a recurso extraordinario provincial y se condenó empleador a abonar la indemnización por el daño moral. Al evaluar la cuantificación del daño sufrido el Dr. Adaro, “manifestó que cada juez puede cuantificar el sufrimiento libremente, de acuerdo a la sensibilidad personal, ya que es una operación no susceptible de ser fijada en términos de validez general, o explicada racionalmente”

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

Al hablar de los derechos de los trabajadores, se está frente un derecho reconocido por nuestra ley suprema, que dice “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial...”(Const.1994, art. 14 bis).

Así también, con jerarquía nacional se encuentra la ley de contrato de Trabajo N°20.744, que regula las relaciones laborales de los trabajadores bajo dependencia y aquí el centro de atención en el presente análisis de caso. Dicha ley indica que “El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considera que

existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza,..." (LCT N°20.744, 1976, art. 81).

Tal como se indicó en la introducción, se debe poner especial atención en los actos discriminatorios sufridos por alguna de las partes de la relación laboral. Los mismos se encuentran regulados en la ley que sanciona los actos discriminatorios, que expresa "Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos." (Ley N°23.592, 1988, art. 1°).

El fallo que se analiza¹, ha centrado la atención en el problema de prueba, específicamente, en un problema de valoración de la prueba por parte de los jueces. Los órganos internacionales de protección de los Derechos Humanos coinciden en que las víctimas atraviesan serias dificultades probatorias para acreditar los actos discriminatorios. Así, a fin de superar dicho problema concuerdan que se debe reducir el grado de convicción que recae sobre la víctima de dicho acto, la distribución de la carga de la prueba y la medida en que ésta pesa sobre el demandado al que se imputa la responsabilidad por el mencionado acto. En tal caso, resulta suficiente para la parte que afirma ser víctima de un acto discriminatorio, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, se presenten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

Al presentar el recurso extraordinario provincial, de acuerdo al procedimiento regulado en el Código Procesal Civil, Comercial y Tributario de la provincia de Mendoza², que señala

¹ Valdatta Florencia Micaela en Juicio N°152.510. Valdatta Florencia Micaela c/Asfalia S.A. p/despido p/recurso extraordinario provincial.

² Ley N°9.001, en vigencia desde el 12 de septiembre de 2.017.

“I.- El recurso extraordinario provincial sólo procede contra las resoluciones definitivas que impidan la prosecución de la causa en las instancias ordinarias... III.-El recurso extraordinario provincial procede en los siguientes casos: g) Cuando se haya aplicado una ley o una norma expresa que no correspondiere, o haya dejado de aplicarse la que corresponde...” (C.P.C.C.T.M. 2.017, art. 145). De las pruebas presentadas en la demanda, la S.C.J.M. consideró arbitraria la omisión del pronunciamiento reclamado del art. 1 de la ley 23.592 y concluyó que se trató de un despido discriminatorio. Tomó en consideración la pericia psicológica que fue presentada en el proceso de grado, que demostró secuelas emocionales en la actora, producto de actos discriminatorios sufridos, más la falta de actividad probatoria por parte de la demandada, la cual no logro demostrar el abandono de trabajo ni impugnó la pericia psicológica. Por lo que este tribunal de Alzada anuló parcialmente la sentencia del tribunal inferior y fijó un monto por el daño sufrido.

En lo que respecta a la valoración de la prueba, Ferreyra de la Rúa, González de la Vega de Opl (2009) afirma lo siguiente:

“La valoración de la prueba es el análisis crítico e integral del conjunto de elementos de convicción reunidos y definitivamente introducidos en el proceso.... Persigue la obtención, como resultado, de un juicio final de certeza o probabilidad con respecto al fundamento practico de las pretensiones hechas valer...consiste en un análisis lógico, técnico y jurídico de los elementos de convicción que significa una tarea intelectual que realizan las partes y el juez”. (p. 193-194)

El mismo autor, nos expresa en otro de sus escritos que “La doctrina distingue tres sistemas fundamentales de apreciación de la prueba y que son: el de las pruebas legales, el de la sana crítica racional y el de la libre convicción” (Ferreyra de la Rúa, González de la Vega de Opl 2.003, p.202). Tal como lo señala este autor, en este caso y como lo es en la actualidad, el sistema de mayor vigencia y utilizado es el sistema de la sana crítica racional. En donde el juez para la valoración de las pruebas utilizará el pensamiento humano (las reglas de la lógica) y las reglas de la experiencia.

Dentro del mismo análisis de la prueba Devis Echandia nos indica “Este proceso de valoración o apreciación de la prueba no es simple ni uniforme, sino, por el contrario, complejo y variable en cada caso” (Devis Echandía, H., 1981. p. 290)

Para continuar con el análisis del fallo en lo que respecta a las pruebas, se cita a continuación la causa N°22.387/2006³, sentencia N°89572, caratulada “Pellicori, Liliana Silvia c/colegio de abogados de la Capital Federal s/acción de amparo” la Corte Suprema de la Nación analizó el tema de la prueba en el caso de un despido calificado como discriminatorio. La CSJ resolvió que el sujeto pasivo de un acto de discriminación y despido sin causa, debe probar el acto injuriante, y el empleador tiene el deber de demostrar que el despido no entrañó como causa dicha discriminación, ya que se encuentra en mejores condiciones para aportar pruebas. En los considerandos afirmó “...corresponderá al demandado a quien se le reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación...”,

Es importante resaltar, en este punto y con base al fallo mencionado en el párrafo anterior, la amplitud normativa relativa a los derechos esenciales de las personas humanas y las garantías indispensables para su existencia, más el interés internacional por las garantías o recursos de protección, iniciados por la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales entre otros. Que apuntan a recursos de efectividad, evaluados en caso concretos para el cumplimiento de su objetivo.

En el caso A.1023.XLIII Recurso de Hecho “Alvarez, Maximiliano y otros c/Cencosud s/acción de amparo” el Cíbero Tribunal expresó que la ley 23.592 ha tendido a conjurar un particular modo de menoscabo del pleno ejercicio de los derechos y garantías reconocidos en la C.N.: el acto discriminatorio, y agrega que el anexo II del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la ley 25.212, emplazó entre las infracciones muy graves, las decisiones del empleador que indiquen cualquier tipo de discriminación en el empleo por motivos de raza, religión, sexo...(art. 4º. A), entre otros. La CSJN resolvió que el despido sin causa configuró un acto discriminatorio motivado por actos sindicales.

En el fallo dictado por la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza, en la causa N°152.895, caratulados “Montani Tribio Daniela c/Tramat S.A. y otros U.T.E.

³ Sala 3. CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO. CAPITAL FEDERAL, CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

p/despido, p/recurso extraordinario provincial”⁴. Demanda entablada por una gerenta de una empresa, que recibía un salario inferior al de los varones que se desempeñaban en el mismo puesto. El tribunal Superior manifestó que hubo intencionalidad contra el género femenino en el accionar de la demandada; señala que no es casual que la víctima de un daño era una mujer. El derecho de una mujer trabajadora, exige una mirada con perspectiva de género, a fin de que sean respetados sus derechos y garantías constitucionales en pie de igualdad con el hombre.

En referencia al tema citado en el párrafo anterior, es que no se puede dejar de lado la Ley 26.485 de protección de la mujer, norma que se destaca en el ordenamiento nacional por estará orientada a promover y garantizar el reconocimiento de los derechos de las mujeres, eliminar todo tipo de discriminación entre mujeres y hombres en todos los órdenes de la vida.

V. Postura del Autor

Este trabajo ha tenido como objetivo dos puntos importantes, a saber, en primer lugar es en lo que respecta a la prueba, específicamente a la valoración de la misma que cada instancia hace del examen de las pruebas ofrecidas y producidas en el proceso. Es una muestra clara del sistema de apreciación de las mismas, con fundamento en la sana crítica racional. Es interesante poder ver la combinación de la lógica con la experiencia que se observa entre una primer instancia, que califica al despido por abandono de trabajo y entre la instancia superior quien sentencia al despido como discriminatorio. El análisis de los elementos que formaron parte del proceso, es valorada de distintas maneras de acuerdo al criterio de cada tribunal. El método de valoración de la prueba por parte de los jueces debe garantizar la reparación del daño que ha sido vulnerado, en conjunto con los elementos de convicción obtenidos en el proceso; es decir, los jueces deben valorar las pruebas sin dejar de lado los aspectos facticos que conforman las particulares circunstancias de cada caso.

En segundo término, el otro punto importante que se analizó y no menos importante, es el estudio del artículo 1° de la ley 23.952, en relación a los actos discriminatorios que llevan consigo, en este caso, un despido que resultó ser calificado como discriminatorio y que lleva aparejado la reparación del daño causado. El empleador vulneró los derechos y las

⁴ Sala Segunda. Excm. Suprema Corte de Justicia. Sentencia 13 de marzo de 2.020.

garantías reconocidos en la CN respecto a la protección de las leyes laborales, lo cual quedó demostrado en el desarrollo del proceso judicial. Así también por no haber cesado de la realización de dichos actos que menoscabaron los mencionados derechos, con la condición de que la víctima del daño fue una mujer. Situación que el mismo tribunal de Alzada reconoció como recurrente en nuestros días, ya que no es casual que la víctima del daño sea una mujer y las que deben soportar de los actos discriminatorios sean mujeres. La mujer trabajadora sufre una vulnerabilidad especial que requiere tutela para su no discriminación.

La indemnización por daño moral, fue reconocida exitosamente para la víctima y cuantificada acorde al derecho vulnerado. Así como indicó el máximo tribunal provincial, y de acuerdo la doctrina y jurisprudencia en tal sentido, por el hecho de que no existen pruebas concretas para determinar el precio del consuelo de la trabajadora afectada.

Por último, personalmente entiendo que la decisión de la SCJM, en la resolución del caso, al admitir la procedencia del recurso extraordinario provincial, anular de forma parcial la sentencia dictada en primer instancia, fijar el daño moral y cuantificar el mismo, es una ejemplar sentencia dictada por el órgano judicial y sienta jurisprudencia en los tribunales de la provincia de Mendoza.

VI. Conclusión

En la presente nota se ha analizado el fallo “Valdatta Florencia Micaela c/Asfalia S.A. p/ despido p/ recurso extraordinario provincial, dictado por la Suprema Corte de Justicia de Mendoza, en la cual, en su desarrollo, se observó la presencia de un problema de valoración de la prueba. Se pudo apreciar la diferencia entre los argumentos expuestos en la sentencia dictada en primera instancia por la Quinta Cámara del Trabajo de la provincia de Mendoza y la resolución expresada por el Tribunal superior.

Lo que se pretendió en este trabajo fue, que a través de los argumentos de la CSJM, que van de la mano con el marco legislativo, doctrinario y jurisprudencial, se mostró en concreto, cuándo un despido es discriminatorios, sobre quien pesa la carga de la prueba antes dichos actos, cuáles fueron los actos que vulneraron los derechos de la trabajadora y dos temas que estimo de relevancia desde lo jurídico, que son el daño moral que fue producto del accionar de la firma empleadora y que además de ello, la víctima es una mujer.

VII. Referencias

Legislación

(1948, diciembre 10). **Declaración Universal de Derechos Humanos**, Asamblea General de las Naciones Unidas. Art. N°8. Recuperado de

http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1003

(1948). **Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre**, IX Conferencia Internacional Americana, en Bogotá, Colombia. Art. N°18. Recuperado de

http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1000

Constitución de la Nación Argentina [Const.] (22 de agosto de 1994) Artículo 14 bis (Primera Parte. Capítulo I,) Edición No Venal. Editorial Océano Gripo Editorial, S.A.

Congreso de la Nación Argentina (13 de Mayo de 1976). Ley de Contrato de Trabajo. [Ley

N° 20.744] Recuperado de

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

Congreso de la Nación Argentina (13 de Mayo de 1976). [Artículo N°81 Capítulo VII De los derechos y deberes de las partes] Ley de Contrato de Trabajo. [Ley N° 20.744]

Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

Congreso de la Nación Argentina (03 de Agosto de 1.988). [Artículo N°1] Ley que adopta medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías reconocidos en la C.N. [Ley N° 23.592] Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>.

Congreso de la Nación Argentina (11 de Marzo de 2009). Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. [Ley N° 26485] Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61876/texact.htm>.

Legislatura de la provincia de Mendoza (30 de Agosto de 2.017) [Artículo N°145. Capítulo II. Recurso Extraordinario Provincial] Código Procesal Civil, Comercial y Tributario de la provincia de Mendoza. [Ley N°9.001] Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/9001-local-mendoza-codigo-procesal-civil-comercial-tributario-provincia-mendoza-lpm0009001-2017-08-30/123456789-0abc-defg-100-9000mvoorpyel>.

Doctrina

Echandía, HD (1981). *Teoría General de la Prueba Judicial - Tomo I*. Buenos Aires: Víctor P. de Zavalía.

Ferreira de de La Rúa, A., & González de La Vega de Opl, C. (2009). *Teoría General del Proceso, Tomo II*. Córdoba: Ed. Advocatus.

Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación.

C.S.J.N., “Pellicori, Liliana Silvia c/colegio de abogados de la Capital Federal”, Fallo
22.387 (2.008)

Corte Suprema de Justicia de la Nación

C.S.J.N., “Álvarez, Maximiliano y otros c/Cencosud”, Fallo A.1023 (2.010)

Suprema Corte de Justicia. Mendoza

S.C.J.M., “Montani Trivio” (2.020)