



Aplicación de los principios y presunciones laborales: la valoración de la prueba en los casos del art. 29 del LCT.

Análisis del fallo: “Guzmán, Daiana Antonela c/ Sonda Argentina S.A. y otros s/ Despido” (Expediente Nro. 1355/2017 CNAT).

NOTA AL FALLO

Carrera: Abogacía.

Alumno: Maximiliano Gastón Darriba.

Legajo: VABG104289.

D.N.I: 35.030.466.

Módulo de cursado: Módulo 4.

Temática elegida: Derechos fundamentales en el mundo del Trabajo. Futuro y Presente del Derecho del Trabajo.

Tutores de la materia: Mirna Lozano Bosh y Ramon Agustín Ferrer Guillamondegui.

Fecha de entrega: 02/07/2023.

Sumario

1.	Introducción:	2
2.	Reconstrucción de la causa	2
2.1.	Premisa fáctica.....	2
2.2.	Historia procesal	3
2.1	Descripción de la decisión del Tribunal.....	3
3	Análisis de la Ratio Decidendi.....	3
4	Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales .	5
4.1	Postura del autor	9
5	Conclusión	12
6	Referencia bibliográfica	12

1. Introducción:

En la presente nota al fallo será analizada la Sentencia dictada por la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el día 19 del mes de mayo del año 2022 en los autos caratulados “Guzmán, Daiana Antonela c/ Sonda Argentina S.A. y otros s/ Despido” (Expediente N° 1355/2017).

En las mencionadas actuaciones, la parte actora interpuso demanda contra tres empresas, reclamando con base en derecho, el cobro de distintos créditos de naturaleza laboral. Acogida la demanda por el juez de grado, las partes apelaron el decisorio. La tratativa de los agravios giró principalmente en torno al reconocimiento del vínculo laboral con una de las codemandadas y la condena solidaria respecto al resto, conforme lo dispuesto por el art. 29 de Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT).

La votación por parte de los miembros de la Sala VIII tuvo disidencia. La mayoría, conformada por los Dres. Víctor Arturo Pesino y Luis Alberto Catardo, votaron a favor de revocar, mientras la Dra. María Dora Gonzalez emitió su voto en minoría, lo que derivó en el rechazo íntegro de la demanda, con costas a la parte actora.

La peculiaridad de esta causa radica en la dificultad de tener por acreditado el vínculo laboral entre la actora y la codemandada YPF S.A. en el marco de un aparente fraude por intermediación y mediación laboral con las otras codemandadas, ello, como consecuencia de un problema en la prueba, específicamente en la valoración, que afectó la premisa fáctica.

El propósito de este artículo será el análisis de la interpretación realizada por parte de los juzgadores con relación a la intermediación y mediación establecida en el art. 29 de la LCT y si al valorar la prueba producida, fueron considerados presupuestos y principios del derecho laboral como por ejemplo el de primacía de la realidad, *in dubio pro operario*, entre otros. Además de analizar casos similares de jurisprudencia con relación a otras salas.

Por último, concluido el análisis, se desarrollará la postura del autor y las conclusiones que decanten del estudio del caso teniendo presente la legislación laboral, opiniones doctrinarias y jurisprudencia relevante y actualizada.

2. Reconstrucción de la causa

2.1. Premisa fáctica

La actora fue contratada por las empresas Integral Computación S.A. y luego por Sonda Argentina S.A., pero siempre trabajó de forma continua dentro de la misma sucursal de la codemandada YPF S.A. Desempeñaba tareas de servicio de soporte de telefonía, computación e impresoras, configuración de tablets y todo lo relacionado con dicha área, bajo las directrices de esta última. Asimismo, cumplía un horario habitual de forma semanal, desde el año 2011 al 2015.

En función de ello, ante el reconocimiento del reclamado de la parte actora en primera instancia, admitido el vínculo laboral con las codemandadas y la intermediación fraudulenta en el marco de lo dispuesto por el art. 29 de la Ley 20.744, condenándolas de forma solidaria, las partes apelan la decisión del magistrado de grado, lo que derivó en un nuevo análisis de la prueba producida, por parte de la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

2.2. Historia procesal

La parte actora inicia demanda laboral en el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 26 contra las empresas Integral Computación S.A., Sonda Argentina S.A. e YPF S.A. por varios rubros, pero principalmente por intermediación y mediación laboral en los términos del art. 29 de la LCT.

Acogida la demanda por el juez de grado, reconocido el vínculo laboral y decretado el despido indirecto invocado por la parte actora y la condena solidaria a las codemandadas, las partes apelan, lo que conduce a la sentencia que es materia de estudio en la presente.

La tratativa de los agravios se centró principalmente en la aplicabilidad del art. 29 de la LCT, reconocido en primera instancia y en un nuevo análisis de la prueba producida oportunamente, con especial atención a las declaraciones testimoniales y la pericial contable.

2.1 Descripción de la decisión del Tribunal

La votación de la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo tuvo disidencia, siendo decisión de la mayoría revocar la sentencia de grado, a partir de un nuevo análisis de la prueba oportunamente producida, lo que derivó en el rechazo de la demanda incoada por la Sra. Guzman, con imposición de costas.

3 Análisis de la Ratio Decidendi

De la lectura de los considerandos, se aprecia un típico problema que afectó la premisa

fáctica, específicamente la valoración de la prueba producida, lo que determinó que cuatro jueces (incluido el juez de primera instancia), ante la misma evidencia fáctica, entendieran de forma contraria la aplicación de la norma al caso concreto.

Como se mencionó precedentemente, la votación de la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo tuvo disidencia. Por su parte la Dra. Gonzalez, en minoría y en lineamiento con lo decidido por el magistrado *a quo*, entendió que la demandada YPF S.A. fue empleadora directa de la actora, en tanto estaba incorporada como medio personal en una organización empresarial ajena, quién dirigía y organizaba las tareas de aquella. Ello conforme el primer y segundo párrafo del art. 29 de la LCT.

A partir de una nueva valoración de la prueba testimonial, la jueza entendió que la relación laboral estaba suficientemente probada, haciendo hincapié en el establecimiento donde trabajó la parte actora, el horario laboral habitual que cumplía, de quien recibía órdenes y directivas y quien se beneficiaba con su labor.

Por otro lado, la mayoría integrada por el Dr. Pesino, con adhesión en fundamentos y voto del Dr. Catardo, entendieron que la intermediación y mediación no se encontraba acreditada, conforme lo establecido por el art. 29 de la LCT.

En primer término, hacen mención a la aplicación del instituto de las cargas probatorias en los términos del art. 377 del CPCCN, y por ello, era la actora quien tenía la carga probaría de los hechos jurídicamente relevantes invocados en la demanda.

De esta manera, de un nuevo análisis y valoración de la prueba producida, los juzgadores entendieron que el hecho de que otras empresas distintas a la empleadora aprovechen el trabajo del dependiente, no es relevante para configurar un vínculo laboral, pues tal beneficio puede existir en los contratos de colaboración empresarial, pero ello no habilita una relación directa entre el trabajador y esos beneficiarios indirectos (en este caso YPF S.A.).

Asimismo, respecto al hecho, corroborado por las testimoniales producidas, que la trabajadora prestaba servicios en el establecimiento de la empresa YPF S.A., se consideró que la circunstancia que un trabajador lleve a cabo su tarea en las instalaciones de un tercero, que se beneficia indirectamente de su trabajo, o que este tercero controle el acceso y salida del personal, o que la contratista reciba órdenes de algún tipo, no indica necesariamente una

relación laboral subordinada.

El juzgador lo consideró relevante en el caso de la demandante, quien prestaba servicios relacionados con bienes propiedad de YPF S.A. dentro de su establecimiento.

Por todo ello, la votación en mayoría devino en revocar lo oportunamente decidido en primera instancia y en el rechazo íntegro de la demanda entablada por la actora.

4 Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

A partir de la problemática planteada en los puntos anteriores existen varios conceptos a tener en consideración. En este apartado se desarrollarán y profundizarán las cuestiones de derecho más importantes o destacadas de la sentencia objeto del presente estudio.

En primer término, respecto a la valoración de la prueba, corresponde citar a Tosto G. (2009), quien refiere que, debe distinguirse al momento de la construcción de la premisa fáctica de una sentencia judicial, entre, problemas de conocimiento de los hechos (empíricos) y los problemas de valoración jurídicos de los hechos (interpretación). La regla de apreciación de la prueba más favorable (art. 9 de la LCT), se ubica en un contexto de incertidumbre o duda para resolver el problema del conocimiento de los hechos en un caso judicial.

Así pues, las afirmaciones que determinan los hechos en la decisión judicial permiten al juez, mediante la subsunción, relacionar conceptualmente el caso particular, ósea, el objeto de juicio, dentro del caso genérico o circunstancias generales, establecido por la norma general, para arribar a una sentencia que ponga fin al proceso.

Ahora bien, el *in dubio pro operario* en la apreciación de la prueba introduce una norma de actividad para el aseguramiento de un estándar de preferencia en la producción del conocimiento de los hechos en los conflictos judiciales. El principio de la apreciación de la prueba más favorable al trabajador, introducida por el art. 9 de la LCT, se ubica en un contexto de incertidumbre, para resolver el problema del conocimiento de los hechos en un caso judicial. Por ello, la actividad del juez para conocer los hechos del caso no es una tarea mecánica ni debe ser arbitraria, en efecto, la función judicial se despliega en un marco sujeto a la lógica, la psicología y la experiencia y se espera del juzgador un ejercicio razonable de su labor valorativa en relación con los medios de prueba y con el resultado global de su juicio

en materia de hechos.

Ello, a través de un conjunto de preceptos o reglas para juzgar la verdad de las cosas, libre de error o de vicio, denominado sana crítica (Falcon E. M., 2003).

Ahora bien, definida la actividad jurisdiccional respecto al aspecto valorativo de la prueba, corresponde poner atención a la cuestión de las presunciones en el marco del derecho laboral.

Como afirman Alchourron y Bulygin (1987), las presunciones permiten al juez suplir su falta de conocimiento de los hechos y actuar como si conociera todos los hechos relevantes del caso y la carga de la prueba, no es otra cosa que, quien afirma la existencia de un hecho debe probarlo, ya que, si no ha sido debidamente acreditado, se lo tiene por no acaecido.

La ley de contrato de trabajo por su parte contiene específicamente presunciones laborales, es decir, disposiciones legales que, ante determinada conducta por parte del empleador, tanto positiva u omisiva, generan la inversión de la carga probatoria a favor del trabajador o en otros casos, dan por ciertas determinadas conductas (Pinto Varela S. E., 2021).

En esta línea de ideas, como se mencionó con anterioridad, una de las presunciones laborales que surge de la ley de contrato de trabajo es la dispuesta por el artículo 9 respecto a la aplicación, interpretación, alcance de la norma y apreciación de la prueba en sentido más favorable al trabajador, como así también la dispuesta en el art. 29 del mismo cuerpo legal.

Bien lo expresa el Dr. Pesino en su voto, en referencia al art. 29 de la LCT, quien menciona que, la interposición y mediación contempla dos situaciones diferentes, aquella en la cual el empresario toma personal y no lo emplea ni lo utiliza en su propio giro, sino que lo envía a prestar servicios en otra organización y se desprende de las potestades y obligaciones propias del empleador y aquella en la cual el empresario, mediante una entidad habilitada a funcionar como empresa de servicios eventuales, contrata personal para cubrir exigencias extraordinarias y transitorias en el establecimiento u explotación a su cargo, en cuyo caso, deberán cumplir con los requisitos formales y sustanciales previstos en la normativa vigente (art. 99 de la LCT, 69 a 80 de la ley 24.013).

Para Pinto Varela S. E., (2021), en el art. 29 de la LCT, se encuentra contemplada una en las llamadas presunciones absolutas, en tanto interpreta que, los trabajadores que habiendo

sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación, siendo de este modo la única excepción, aquellos contratados por empresas de servicios eventuales debidamente habilitadas como tales y en la medida en que presten tareas eventuales en las empresas usuarias. Y, reconocido el fraude, se aplica la solidaridad a las empresas condenadas.

Por ello, uno de los puntos centrales del fallo que generó discrepancia, desde un punto de vista interpretativo en relación a la prueba producida, fue la existencia de una subordinación que derive en una dependencia en términos laborales, entre la actora y la codemandada YPF S.A.

En este sentido el art. 21 de la LCT, determina que 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.

Como primer punto a resaltar, es la importancia jurídica de este artículo en cuanto hace referencia al orden público. Como consecuencia del mismo, se desprende otro principio laboral, denominado primacía de la realidad.

Asimismo, en relación al párrafo anterior también hay que tener presente otra presunción laboral, aunque no absoluta, contemplada en el art. 23 de la LCT y que determina que, el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esta presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

Además, respecto a la relación de trabajo el art. 22 de la LCT reza, que habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Desde esta perspectiva, Salgado J. M. (2017) refiere que, para considerarse comprendidos en el ámbito del derecho laboral, los servicios prestados deben ser subordinados, es decir, encontrarse sometidos al poder de otro.

Podemos diferenciar entonces, en el marco de una relación laboral, una subordinación técnica, jurídica y económica. Entiéndase por técnica, aquella donde el trabajador pone su fuerza de trabajo a consideración y objetivo señalados por el empleador. La disminución o inexistencia de dependencia desde el punto de vista técnico, no importa excluir a dicha relación del ámbito de protección del trabajador dependiente. Por otro lado, en la dependencia económica, el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador a cambio de una remuneración, y además, los mayores beneficios o los perjuicios derivados de dicha relación solo benefician o perjudican al empresario, resultando ajenos al obrero. Y, por último, la subordinación jurídica, que consiste en la posibilidad jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa. El trabajador está sometido a la autoridad del empleador incluyendo facultades de organización, dirección, control y poder disciplinario (Grisolía J.A., 2019).

Para concluir, a fin de darle un cierre a este apartado y corresponde señalar la jurisprudencia relevante y actualizada de las distintas Salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, hasta incluso con la misma codemandada YPF S.A. y casi en idénticas circunstancias respecto el fallo que convoca la presente, se puede apreciar una postura más fundada en principios laborales, con un criterio más amplio a la hora de reconocer la relación de dependencia.

Tal es el caso de la sentencia dictada en fecha 18/08/2017, por la Sala I de la Cámara Nacional del Trabajo, en los autos caratulados “Esteban, Maximiliano Bautista c/ YPF S.A. y otro s/ Despido” donde se dispuso que,

De la prueba colectada surgió con claridad que el actor prestó servicios en forma directa a favor de la empresa petrolera codemandada y que sus labores (seguridad informática) se desarrollaron con sujeción a las facultades de organización y dirección de esta empresa que, por tanto, resultó beneficiaria directa de tal prestación, corroborando la presunción del primer párrafo del

art. 29 LCT. Se confirma la sentencia de grado que consideró que la firma empleadora no fue más que un tercero interpuesto entre el accionante y quien utilizó su labor personal, resultando ambas solidariamente responsables en virtud de la normativa antes mencionada. (Sumario, Rubinzal Online; RC J 8928/17).

Los mismos fundamentos se pueden apreciar en el fallo dictado por la Sala X de Cámara Nacional del Trabajo, en fecha 20/11/2019 en los autos caratulados “Contartese, Jessica Romina c/ YPF S.A. y otro s/ Despido”; como así también en el fallo dictado por la Sala V, de la Cámara Nacional del Trabajo, en fecha 17/08/2022, en los autos caratulados “Lastassio, Pablo Gabriel c/ YPF S.A. y otro s/ Despido” entre tantos ejemplos donde los juzgadores ante indicios dudoso de fraude interpretaron en sentido más favorable al trabajador.

4.1 Postura del autor

Entendiendo que el derecho laboral es parte del derecho privado, pero integrado por normas de orden público, y, ante todo de carácter tuitivo por no existir igualdad entre las partes intervinientes, motivo por el cual nace el principio protectorio (Grisolia, J. A. 2019), el aspecto valorativo de la prueba lo tiene que ser en tal sentido.

De este modo, aunque exista una sola verdad en el proceso, se puede distinguir entre verdad material, aquella que refiere a los hechos verdaderamente acaecidos y la verdad formal, que surge de las probanzas del juicio. La cuestión está, en si el proceso necesariamente debe recrear los hechos con exactitud o, por el contrario, los hechos serán determinados conforme se ha probado en el expediente. Ciertamente, el excesivo formalismo en la probanza contraría los principios de una correcta administración de justicia (Falcon E. M. 2003).

Por su parte, la Corte Suprema en el caso “Vizzoti”, sostuvo que en la relación laboral tanto, empleados y empleadores deben ser protegidos por las leyes, pero el asalariado lo es especialmente por la Constitución Nacional, pues el trabajador es el sujeto de preferente tutela. Además, fue muy clara al definir qué trabajador no debe ser objeto de mercado alguno,

sino señor de todos (Gelli M. A. 2008).

En este sentido, el ejercicio de la sana crítica por parte del juzgador en caso de duda o indicios de la existencia de una relación laboral, la interpretación lo debe ser siempre en favor del trabajador tutelado.

En el caso del fallo que se analiza, si bien de la prueba pericial contable surge que las codemandadas se dedicaban distintas actividades y la existencia de pago en virtud de los contratos celebrados entre Integral Computación S.A. primero y Sonda S.A. después con YPF S.A., los testigos corroboraron que la actora cumplía un horario habitual, en la misma sucursal, bajo las directrices de YPF S.A. quien se vio beneficiada de la labor de la trabajadora.

Si bien los contratos entre empresas son legales, la habitualidad de la parte actora en el cumplimiento de sus tareas semanales, en un mismo horario y sucursal para la empresa YPF S.A. y bajo las órdenes de última, denota una clara relación de subordinación laboral tanto técnica como jurídica. Por lo tanto, era YPF S.A., quien recibía los beneficios exclusivos de la Sra. Guzman y no eventualmente de la misma o de algún otro empleado de las otras codemandadas, Integral Computación S.A. y Sonda S.A.

El hecho de no valorar dichos indicios y caer en excesos de formalismos, denota un claro apartamiento de los principios y presunciones labores por parte de la mayoría del tribunal.

Recaer en cuestiones como, si los testigos textualmente hubiesen afirmado que la última palabra la tuviera YPF S.A. o si esta última poseía la facultad de sancionar a la trabajadora (que pudo haber sido una simple omisión por parte del letrado representante de la parte actora al momento de formular sus preguntas), es extremadamente riguroso cuando *prima facie* y a la luz de la prueba se puede apreciar una subordinación laboral. Dichos tecnicismos son más propios de un tipo de proceso puramente dispositivo como lo es el civil y comercial, que el laboral.

Incluso, de la misma manera que la mayoría en su labor de subsunción recurrió al art. 377 del CPCCN a la hora de analizar la carga probatoria, también, pudo haber recurrido al art. 36 inc. 4.b. del mismo cuerpo legal (también incorporado mediante art. 155 de la Ley 18.345) o al art. 122 de la Ley Nro. 18.345 y, en caso de duda, podrían haber ampliado las

testimoniales en busca de la verdad material o real, sin que ello implique la violación de principios procesales de la contraparte en función del carácter tutelar que predomina en el derecho laboral.

Además, y a modo ampliatorio a este punto, el Dr. Pesino, como fundamento en su voto, entre otros, remite a lo oportunamente sostenido en la Sentencia Definitiva N° 113.717, de fecha 29/03/2019, dictada en los autos “Pezzolla Jose c/ Empresa Distribuidora Sur S.A. y otro s/ Despido” (Expte. 61571/2014) que tramitó por ante la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en la que, al igual que en el fallo objeto de análisis, se sigue el mismo razonamiento al momento de valorar las testimoniales. Textualmente refiere que,

Carlos Cifarelli y Luis Alberto Rivero dejaron en claro que quien abonaba la retribución del actor era la Cooperativa de Trabajo Max LTDA y si bien ambos afirmaron que era Edesur S.A. quien, en verdad, “triangulaba” los pagos a través de dicha entidad, lo cierto es que este segmento de sus expresiones carece sustento y se asemeja más a una conjetura que a información que pudieron haber obtenido mediante sus sentidos, razón por la cual, a mi ver, no corresponde otorgarle valor probatorio (art. 386 del CPCCN y 90 de la L.O.).

A la vista está que, incluso en el hipotético caso que los testigos del fallo bajo análisis, hubiesen manifestado que la última palabra respecto las directrices recaía sobre YPF S.A., como así también la facultad de sancionar, el criterio podría haber sido el mismo.

Dicho todo esto, hay que tener presente que las presunciones legales y los principios laborales colaboran a lograr el fin protectorio laboral, facilitando la prueba en el proceso, sin que ello implique vulnerar ningún derecho constitucional de la contraparte, sólo extender el principio de protección del artículo 14 bis de la Constitución Nacional al ámbito judicial, con los límites impuestos por las normas en materia de derecho de defensa, igualdad y el principio de congruencia, que debe ser respetado por quien tiene que resolver una contienda judicial (Ferdman B. E., 2021).

5 Conclusión

La figura de la interposición y mediación fraudulenta desempeña un rol fundamental en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores. Estos institutos legales son una herramienta esencial para prevenir la evasión de responsabilidades laborales, garantizar que todos los empleadores implicados cumplan con sus obligaciones laborales y acarrea la condena solidaria de todos los codemandados intervinientes.

En función de ello, los jueces, en el ejercicio de la sana crítica al momento de valorar la prueba, deben aplicar un criterio amplio, conforme las presunciones y principios específicos del derecho laboral, lo que no implica una violación a otros principios procesales, sino que torna efectivo el carácter tutelar de la legislación laboral tanto nacional como internacional.

Ello, no implica que los principios y presunciones suplen la ausencia de prueba y quien invoca un hecho jurídicamente relevante no deba probarlo, sino que, ante ciertos indicios que den cuenta de la existencia de la relación laboral y por ende del fraude laboral, se debe entender en sentido más favorable al trabajador, sin recaer en exceso de rigurosidad en la valoración de la prueba y condenar de forma solidaria, como la norma lo dispone.

6 Referencia bibliográfica

Doctrina

Alchourron, C. y Bulygin, E. (1987). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires, AR: Astrea.

Falcon E. M. (2003), Tratado de la Prueba, Buenos Aires, Editorial Astrea, ISBN 950-508-603-2.

Ferdman B. E. (2021), La Intermediación y la Interposición de Personas como Variante del Fraude Laboral, Revista de Derecho Laboral 2016 (2): la solidaridad en el contrato de trabajo II, 1ª ed revisada, ISBN 978-987-30-1797-1.

Gelli M. A. (2008), Constitución de la Nación Argentina Comentada y Concordada, Buenos Aires, editorial La Ley, ISBN 978-987-03-1341-0

Grisolía J.A. (2019), Manual de Derecho Laboral, Buenos Aires, Editorial Abeledo Perrot.

Pinto Varela S. E. (2021), Las Cargas Probatorias en los Juicios Laborales y las

Presunciones Previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, Revista de Derecho Laboral: Procedimiento Laboral – IV (2), (pp. 147-172), ISBN 978-987-30-3092-5.

Salgado J. M. (2017), Fraude Laboral, Buenos Aires, Editorial Hammurabi.

Tosto G. (2009), Ante la Duda en la Apreciación de la Prueba, Debe Decidirse en el Sentido Mas Favorable al Trabajador, Revista de Derecho Laboral Actualidad Año 2009 – 1, ISBN 978-987-30-2115-2.

Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, (18/08/2017) “Esteban, Maximiliano Bautista c/ YPF S.A. y otro s/ Despido”, Rubinzal Online; RC J 8928/17.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, (29/03/2019) “Pezzolla Jose c/ Empresa Distribuidora Sur S.A. y otro s/ Despido” (Expte. 61571/2014).

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, (17/02/2022), “Lastassio, Pablo Gabriel c/ YPF S.A. y otro s/ Despido” Rubinzal Online; 22673/2011 RC J 905/22.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, (19/05/2022), “Guzmán, Daiana Antonela c/ Sonda Argentina S.A. y otros s/ Despido”. (Expte. Nº 1355/2017 CNAT)

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, (20/11/2019), “Contartese, Jessica Romina c/ YPF S.A. y otro s/ Despido”, Rubinzal Online; RC J 1821/20.

Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Nro. 26, (22/06/2020), “Guzmán, Daiana Antonela c/ Sonda Argentina S.A. y otros s/ Despido” (Expte. Nº 1355/2017 CNAT).

Legislación

Constitución Nacional Argentina.

Ley Nro. 17.454, Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (B.O. 7/11/1967).

Ley Nro. 18.345, Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo (Bs.As., 26/01/98).

Ley Nro. 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, Buenos Aires (B.N. 27/09/1974).

Ley 26.994, Código Civil y Comercial de la Nación (B.O. 8/10/2014).