

# TRABAJO FINAL DE GRADO



**Título:** Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial y Laboral de Goya (09/12/19)  
“Maldonado Eduardo Gabriel c/ Landy Mayorista y/u otros s/ Indemnización laboral  
(Laboral)”.

**Subtítulo:** “La falta de registración del trabajador y la importancia de la operatividad de  
la presunción del art. 23 LCT”

**ALUMNA:** Kusiak, Débora Kiney.

**LEGAJO:** VABG93764

**DNI:** 33.573.291

**TUTORA:** María Lorena Caramazza

**TEMA:** Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del  
derecho del trabajo.

**MODELO DE CASO-NOTA A FALLO**

**ABOGACIA**

**AÑO:** 2022

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. 3. Análisis de la Ratio decidendi de la sentencia. 4. Nociones conceptuales, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. 5. Postura de la autora. 6. Conclusión. 7. Bibliografía. 7. a. Doctrina 7.b. Legislación. 7. c. Jurisprudencia.

## **1. Introducción:**

Motiva la nota la sentencia dictada por la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial y Laboral de Goya (09/12/19) en la causa “Maldonado Eduardo Gabriel c/ Landy Mayorista y/u otros s/ Indemnización laboral (Laboral)” en la cual el tribunal tiene por demostrada la prestación de servicios por el actor y aplica la presunción del art. 23 LCT basado en el criterio del TSJ al ratificar la sentencia de primera instancia, admitiendo la demanda laboral del trabajador por falta de registración y percepción de remuneraciones inferiores a las debidas.

El art. 23 de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo establece una presunción de laboralidad, es decir, que frente a la prestación de servicios de una parte en favor de otra hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

En el caso, el trabajador desarrolla su labor en total clandestinidad, y busca dar credibilidad a su pretensión. Manifiesta haber llevado a cabo tareas para la patronal sin estar debidamente registrado y bajo un vínculo de relación de dependencia; la parte empresaria lo niega. Es así que, el artículo referido, viene a salvaguardar y dar solución a la búsqueda de la verdad real del vínculo que unió a las partes, de la mano del art. 14 bis CN que menciona el principio protectorio, y el art. 9 LCT, que sostiene la interpretación de las normas, circunstancias y hechos a favor del trabajador.

El fallo presenta un problema de prueba porque se halla una indeterminación en la existencia de hechos que no pudieron probarse con certeza absoluta. Por ello, es necesario que se establezca la normativa a aplicar; no obstante, los elementos de prueba ofrecidos por las partes durante el trámite judicial resultaron escasas y/o fueron valoradas erróneamente, impidiendo que los hechos se esclarezcan. De ahí que, el magistrado debe ejecutar su obligación de dar claridad a los hechos y justicia a las partes, a partir de diversas normativas con las que cuenta, como herramientas jurídicas, presunciones legales, cargas de la prueba para dar solución (Alchourron y Bulygin, 2012).

Así, del estudio del fallo se observa la relevancia del trabajo de los jueces de impartir justicia a través de un razonamiento lógico analizando indicios que lleven a la presunción referida, esto es, la admisión de la existencia de un contrato de trabajo. En efecto, logran un equilibrio y seguridad jurídica para las partes mediante responsabilidad, compromiso y una correcta valoración de la prueba producida, pudiendo adjudicar de esta forma la actividad probatoria y la relación de causalidad con la conclusión a la que se llega; lo que permitirá dejar antecedentes jurisprudenciales para futuros casos análogos.

La nota se integra de introducción, premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal, un marco conceptual y antecedentes legislativos y jurisprudenciales del caso, para cerrar con la postura de la autora y una conclusión de la causa.

## **2. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal:**

El trabajador (Maldonado) inicia una demanda laboral contra la patronal (Landy Mayorista y otros) a los fines de solicitar se le abone un monto indemnizatorio por haber desarrollado un vínculo laboral sin registración legal alguna, y percibir remuneraciones inferiores a las debidas según real categoría de trabajo por el despido verbal efectuado por la empresa.

La demandada desconoce y niega los hechos, y sólo admiten que el actor presentó carpeta en la empresa con sus antecedentes, a efectos de laborar en la misma pero nunca fue llamado. Así rechazaron la acción.

De esta forma, toma conocimiento la Jueza de primera instancia quien dispuso que cargaba con la obligación de demostrar la existencia de la relación laboral invocada el actor, y apreció que a partir de las pruebas aportadas se debía aplicar la presunción del art. 23 LCT acreditando la real existencia de la relación dependiente que unió a las partes; y, por tanto, confirmar la indemnización del trabajador por el despido verbal efectuado.

Frente a dicha sentencia, la demandada interpuso recurso con sus agravios y manifiesta la errónea aplicación del art. 23 LCT realizado por la juez a quo.

Por último, la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial y Laboral de Goya rechaza el recurso de apelación interpuesto por la demandada y confirma la sentencia de primera instancia. Con costas por su orden.

### **3. Análisis de la Ratio decidendi de la sentencia:**

La Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial y Laboral de Goya, integrado por los Dres. Muniagurria, Aguirre, y Márquez, en criterio unánime, fundan su decisión de la operatividad de la presunción del art. 23 LCT al caso concreto. Dicha presunción afecta directamente en el “onus probandi”, en donde emerge operativa desde la contestación de la demanda, de la negación/admisión que el emplazado hace, determinándose en esa oportunidad procesal si es el actor quien carga con la demostración de la relación laboral o el accionado debe destruir la presunción de no vincularse los servicios admitidos con un contrato de trabajo.

Señala que dicho articulado opera cuando se está ante la “acreditación” o “reconocimiento del hecho de la prestación de servicios”; y puede desvirtuarse por circunstancias, relaciones o causas que demuestren lo contrario, o se demuestre la calidad de “empresario” de quien presta el servicio. Además, una presunción cede al contrastársela con un principio que la contradiga; por lo que el principio de primacía de la realidad, es determinante, porque significa que será la realidad de los hechos la que indique, si los servicios deben interpretarse como un contrato laboral o no; en efecto, la presunción referida es “iuris tantum”, por ende, el empleador deberá probar que esos servicios prestados lo fueron por otra causa.

Como consecuencia del principio protectorio del art. 14 bis CN, el art. 23 LCT produce una modificación de las reglas de la prueba, buscando legalmente sortear dificultades probatorias que pongan en riesgo la acreditación de un valor jurídico como el trabajo y la protección del sujeto vulnerable. En efecto, el análisis del material probatorio deberá ser más riguroso; de las inferencias de las que de él se haga, derivará en lo que no se pudo demostrar directamente y esa situación es riesgosa, requiriendo de parte del juez extrema prudencia; y solo en caso de duda beneficiar al actor.

El juez deberá valerse de toda la normativa laboral vigente, de las pruebas aportadas por las partes, y tener presente el principio de primacía de la realidad, que deberá prevalecer, mientras que en caso de duda razonable se estará a favor de la

existencia del contrato de trabajo. Concluye, que el demandado permaneció inerte ante la prueba del actor, lo que activó la presunción del art. 23 LCT. Las dudas que genera el caso, se resuelven interpretando las pruebas a favor del trabajador (art. 9 LCT).

#### **4. Nociones conceptuales, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales:**

La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 es la norma que rige las relaciones laborales. Entiende el concepto de trabajo, como toda actividad que se efectúe dentro de la ley que se desarrolle en beneficio de otra persona que posee poder para mandarla, a partir del pago de un dinero a cambio (art. 4). Dicho intercambio es lo que genera el vínculo laboral, que se reconoce en su art. 22 como una relación de trabajo, en donde una persona lleva adelante tareas o servicios a favor de otra, bajo su subordinación, voluntariamente, percibiendo a cambio un pago dinerario; y como contrato de trabajo a esta relación laboral que se lleva adelante por un tiempo determinado o indeterminado, con ciertas condiciones, respetando normas vigentes y los usos y costumbres (art. 21).

Existen diversas presunciones legales, con el objetivo de ofrecer al trabajador instrumentos procesales para equiparar el desequilibrio existente entre éste y su empleador. Así, la LCT establece en su art. 23 la presunción de laboralidad, es decir, de la existencia de un contrato de trabajo. Al señalar este punto, prescribe “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”; agrega, además, que ésta “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”. Según Grisolfá, la sola prestación de servicios en beneficio de un tercero presume la existencia de un contrato laboral (2016).

En torno al ámbito de aplicación de dicha presunción, existen diversas perspectivas en cuanto a su interpretación en las resoluciones jurisprudenciales. De esta forma, Fernández Madrid como parte de una postura doctrinaria, cree que es suficiente la demostración de un presupuesto fáctico, como la prestación de servicios, para que opere dicha presunción, sin la necesidad de aportar elementos probatorios respecto a que su despliegue se dio en una situación determinada o subordinación (2007). Sin embargo, y como contraposición, existen doctrinarios que razonan en que dicha

presunción dependerá de la acreditación efectiva de la tarea efectuada y la comprobación de que el servicio se llevó a cabo bajo dependencia de otra persona (López, 1977).

Asimismo, Zappino Vulcano sostiene que la crítica que suele plantearse en este punto responde a que tal interpretación “significaría vaciar de contenido y de toda utilidad a la disposición legal, interpretación que no parece coherente con el sentido de las normas” (2019, párr. 27); mientras que Fernández Madrid sostiene que solicitar la acreditación de la condición de subordinación para de esa forma presumir que los servicios prestados lo fueron en relación de dependencia resulta redundante o reiterativo (2007).

En este orden de ideas, Ramos (2008) sostiene que, si bien existe en el art. 23 una prescripción que determina que la prestación de servicios en una empresa de otra persona permite presumir la existencia de un contrato laboral de tipo subordinado, hay doctrinarios que solicitan la demostración dependiente de la prestación, lo cual implica dejar vacío el fin previsto por el legislador a la hora de determinar dicha presunción. Es decir, tal presunción “carece de relevancia si debe demostrarse la existencia de la subordinación o dependencia” (párr. 3). Esta es la postura del criterio de interpretación amplio, que determina que la prueba debe ser ofrecida por el empleador para demostrar la inexistencia del vínculo de dependencia, esto es, que el contrato es de locación de servicios o de otra naturaleza según los tipos existentes en la LCT.

De esta manera queda clara la dicotomía entre las posturas de interpretación de la aplicación de tal presunción, en donde una tiene un criterio amplio y otra restringido, que se distinguen en cuanto a la determinación del hecho antecedente que debe probarse a los fines de que opere la presunción de laboralidad. (De la Fuente, s.f.).

De ahí que, el simple hecho de que el trabajador ofrezca su fuerza de trabajo en beneficio de otra y a los efectos de proveer sus ganancias sin participación de resultado alguno de dicho provecho, constituye el vínculo laboral que la normativa prescribe. Sin embargo, se diferencia el contrato de trabajo y su presunción de existencia en que en el primero las partes convienen en regirse mediante una norma laboral, mientras que la segunda opera cuando éstas consideran reglar su relación por otra ley, o se hallan en circunstancias poco claras o “zonas grises”, o existe un fraude laboral mediante un

vínculo laboral donde se halla un trabajador sin registraci3n alguna (Grosso, 2018), como es el caso que se plantea.

Aqu3 debe remarcarse que en diversas circunstancias se plantean inconvenientes para establecer la configuraci3n o no de una relaci3n laboral dependiente a los efectos de aplicar la normativa laboral. En torno a ello, se debe se1alar que la presunci3n de laboralidad no es absoluta, por lo tanto, es *iuris tantum* (Grisol3a, 2016); esto es, “quien pretenda lo contrario tiene que probarlo” (P3rez del Viso, 2019, p3rr. 37).

En este caso, frente a la escasa actividad probatoria de las partes, y una valoraci3n err3nea de los elementos aportados a la causa, no obstante, se admite la configuraci3n del v3nculo laboral en ambas instancias, insistiendo la existencia de la relaci3n de trabajo mediante la presunci3n del art. 23 LCT, con una perspectiva de comprensi3n e interpretaci3n amplia en torno a los hechos que se presentaron, las pruebas y el contexto del caso, bas3ndose no s3lo en una correcta valoraci3n de los elementos probatorios sino tambi3n considerando principios legales como la primac3a de la realidad, el principio protectorio art. 14 bis CN, y la interpretaci3n a favor del trabajador en caso de duda (art. 9 LCT).

As3, el principio de primac3a de la realidad, busca la verdad real de los hechos, trata de destacarlos, aunque 3stos se encuentren camuflados; darle trascendencia. En s3ntesis, pretende atribuir dentro de los v3nculos de trabajo el an3lisis e interpretaci3n por su contenido f3ctico, debido a que en circunstancias los empleadores transforman la relaci3n de trabajo mediante simulaciones fraudulentas para lograr provechos particulares (Morea, 2014).

En cuanto al principio protectorio y la protecci3n del trabajador, determina la regla de que, en caso de duda de la operatividad de normas, se debe aplicar normativas que sean m3s beneficiosas para el trabajador. Si la misma se genera en torno a la interpretaci3n o alcance de ley o pruebas, los magistrados deber3n resolver teniendo en cuenta la soluci3n m3s favorable al empleado; principio que permite lograr cierta igualdad en favor de la parte d3bil del v3nculo laboral (Mansueti, 2010).

Consecuentemente, cuando se plantean relaciones laborales en “zonas grises”, donde se pretende establecer la configuraci3n de un v3nculo laboral de dependencia, se deben desplegar actividades de valoraci3n probatoria adecuada a los efectos de

conseguir tutelar correctamente los derechos y principios que se hallan transgredidos. Para ello, no sólo bastará interpretar la presunción de laboralidad mediante un criterio amplio, sino también observar la perspectiva jurisprudencial que sientan los precedentes en torno a la aplicación de la presunción del art. 23 LCT.

Dentro de la jurisprudencia analizada para el caso, se hallan el fallo “Frare Diego Alberto c/ Peker Jorge Alfredo s/ Cobro de Pesos y entrega de certificación laboral” de la Cámara de Apelaciones de Gualeguaychu, Entre Ríos (3 de Marzo de 2020), en el cual el actor reclama el vínculo con su empleador ante su negativa, colocándose en situación de despido indirecto, ya que sostenía que se basaba en una relación de dependencia no reconocida por la patronal. Tanto el juez a quo como luego el camarista, coinciden en la configuración de un contrato de trabajo bajo los arts. 21, 23, 25 y 26 LCT, y, por ende, debía el demandado acreditar los hechos invocados en su defensa, en cuanto a que su vínculo con el actor no era laboral, para no aplicar el art. 23 LCT. El empleador no satisfizo la carga probatoria, por lo que el magistrado admitió la existencia de un contrato laboral entre las partes.

Asimismo, en los autos “Avila Elio Julian c/ Martínez Valeria Eliana s/ despido por otras causales” (10 de Abril de 2018), de la Cámara Unica provincial de Apelaciones Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia de Neuquén, sala III, el juez de cámara rechaza el recurso impetrado por el demandado contra sentencia de primera instancia que admite la demanda de la actora al reconocer la existencia del vínculo de dependencia entre las partes. En consonancia con el juez a quo, el magistrado de cámara consideró que para que no opere la presunción del art. 23 LCT el accionado tiene por obligación la acreditación clara y concreta de que no se está ante un contrato laboral, sino bajo otra tipología contractual ajena. En este punto, las testimoniales aportadas fueron escasas e imprecisas a los efectos de desacreditar la presunción laboral del artículo referido.

Sin embargo, en algunas jurisprudencias actuales como los fallos “Cruz Francisca Isabel c/ Fernández Rozas, Leonor Del Valle s/ ordinario” de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta (22/12/20), y “Aguirre Braian Camilo c/ Galplamel S.A. s/ Despido” de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (08/02/19) a partir



de la falta de acreditación de la prestación de tareas del actor en beneficio del demandado no se aplica la presunción del art. 23 LCT.

#### **5. Postura de la autora:**

La resolución adoptada por la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial y Laboral de Goya en el fallo “Maldonado Eduardo Gabriel c/ Landy Mayorista y/u otros s/ Indemnización laboral (Laboral)” donde tiene por demostrada la prestación de servicios por el actor y aplica la presunción del art. 23 LCT ratificando la sentencia de primera instancia, admitiendo la demanda laboral del trabajador por falta de registración, en mi opinión es acertada.

En primer lugar, porque acreditada la prestación de servicios en beneficio de otra persona da la existencia del vínculo laboral reconocido como relación de trabajo del art. 22 y consecuentemente un contrato de trabajo del art. 21 de la reglamentación legal laboral, esto es, Ley N° 20.744 normas vigentes y los usos y costumbres, tal como lo prescribe su art. 21.

Además, dicha acreditación resulta suficiente con la demostración de hechos y circunstancias, sin ser necesario pruebas de que la condición laboral se conformó bajo subordinación, puesto que, de otra manera, la norma prescripta en la normativa quedaría sin operatividad, debido a que, si se acredita efectivamente la subordinación en la relación laboral, no cabría dudas de la situación bajo análisis y, por tanto, no se aplicaría el art. 23 sino directamente el art. 21 LCT. Complementariamente este razonamiento llevaría a dejar sin sentido la presunción determinada por dicha ley y la intención del legislador al reglamentarla.

Asimismo, y en el caso que presenta en un principio dudas acerca de la configuración del vínculo de dependencia, se aplica la presunción legal del art. 23 admitiendo la existencia de un contrato de dependencia entre las partes como herramienta procesal a los fines de dar claridad y certeza a las circunstancias en debate y en pos de equilibrar la desigualdad que se genera entre empleador y trabajador, por ser este último la parte débil de toda relación laboral.

Como segundo punto, el hecho de interpretar la aplicabilidad del art. 23 LCT en un sentido amplio, como es el criterio que adopto para fundar mi postura, se brinda la posibilidad al empresario de entregar pruebas oportunas que demuestren la inexistencia

del vínculo de dependencia y que el mismo responde a una tipología ajena a esta, circunstancia que no ocurre en el presente caso, porque el empleador aporta elementos escasos e insuficientes para respaldar su posición y negar dicho vínculo. En consecuencia, no desacredita las pruebas aportadas por el trabajador y no hace caer la presunción de existencia de contrato laboral.

Y por último, considero que cuando el debate gira en torno a la configuración de un vínculo de dependencia que se encuentra en una “zona gris”, por no ser clara, o se evidencia una falta de registración del trabajador, como sucede en muchos casos donde el empleador realiza maniobras fraudulentas o simulaciones a fin de obtener ciertos beneficios pero en desmedro de los derechos del trabajador, se debe aplicar dicha presunción en pos velar por sus derechos fundamentales como también efectuar una correcta valoración de las pruebas en base a principios legales como la primacía de la realidad, el principio protectorio del art. 14 bis CN, y la interpretación a favor del trabajador en caso de duda (art. 9 LCT) y finalmente observar la perspectiva jurisprudencial que sientan los precedentes en casos similares. Todo ello permitirá conseguir una cierta igualdad en favor de la parte débil del vínculo laboral.

Finalmente, la presunción del art. 23 LCT se evidencia como una herramienta legal indispensable a fin de combatir el trabajo informal, resguardando al trabajador del avasallamiento de derechos fundamentales que ocasiona su empleador, puesto que este último se encuentra en mejores condiciones de negociación al momento de ofrecer una oportunidad laboral a una persona que se halla en estado de vulnerabilidad, ya sea para subsistencia propia o de su grupo familiar. Además, impone una reflexión para los empresarios que en muchas ocasiones y claramente por motivos económicos en los tiempos en que se vive, no pueden solventar las organizaciones y sus empleados, en muchas ocasiones, por los altos costos de mantenimiento, impuestos y contribuciones, retenciones que les hace el Estado, entre otras.

## **6. Conclusión:**

La sentencia dictada por la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial y Laboral de Goya (09/12/19) en el fallo “Maldonado Eduardo Gabriel c/ Landy Mayorista y/u otros s/ Indemnización laboral (Laboral)” presenta un problema de prueba porque se halla una indeterminación en la existencia de hechos que no pudieron

probarse con certeza absoluta al momento de aportar los elementos probatorios durante el proceso. En efecto, fue necesario establecer la normativa a aplicar; no obstante, los elementos de prueba ofrecidos por las partes resultaron escasos y/o fueron valoradas erróneamente, impidiendo que los hechos se esclarecieran.

Al respecto, el juez de Cámara ratifica la resolución del a quo al determinar la configuración del vínculo laboral entre las partes, aplicando la presunción del art. 23 LCT, con una perspectiva de comprensión e interpretación amplia en torno a los hechos que se presentaron, las pruebas y el contexto del caso, basándose no sólo en una correcta valoración de los elementos probatorios sino también considerando principios legales como la primacía de la realidad, el principio protectorio del art. 14 bis CN, y la interpretación a favor del trabajador en caso de duda (art. 9 LCT).

Así, del estudio del fallo se observa la relevancia del trabajo de los jueces de impartir justicia a través de un razonamiento lógico analizando indicios que lleven a la presunción referida. También, del análisis riguroso y prudente que éstos realizaron, se pudo inferir acerca de la existencia de un contrato de trabajo. En efecto, logran un equilibrio y seguridad jurídica para las partes mediante responsabilidad, compromiso y una correcta valoración de la prueba producida, pudiendo adjudicar de esta forma la actividad probatoria y la relación de causalidad con la conclusión a la que se llega; lo que permitirá dejar antecedentes jurisprudenciales para futuros casos análogos.

## **7. Bibliografía:**

### **7. a. Doctrina:**

Alchourrón, C. y Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas*. Buenos Aires: Astrea.

De la Fuente, H. H. (s.f.) “El art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo. En AULA VIRTUAL DERECHO. UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA. Recuperado el: 29/09/2022. Disponible en: <https://derecho.aulavirtual.unc.edu.ar/login/index.php>

Fernández Madrid, J. C. (2007) *Tratado práctico de derecho del trabajo*. Buenos Aires: La ley.

Grisolía, J. A. (2016) *Manual de Derecho Laboral*. Ed. 7. Buenos Aires: AbeledoPerrot.

- Grosso, C. P. (2018) El Artículo 23 LCT: Las nuevas modalidades de contratación en el CCCN y la relación de trabajo en la jurisprudencia vulnerados. Recuperado el: 30/09/2022. Disponible en: <https://n9.cl/37jt3>
- López, J. (1977) Ley de Contrato de Trabajo Comentada. Buenos Aires: Ediciones Contabilidad Moderna.
- Mansueti, H. R. (2010) Reflexiones en torno a la apreciación de la prueba, en la reforma al art. 9 de la LCT. En *SAIJ*. Recuperado el: 30/09/2022. Disponible en: <https://n9.cl/bzlg5>
- Morea, A. O. (2014) Radiografía del principio de la realidad. En *SAIJ*. Recuperado el: 23/09/2022. Disponible en: <https://acortar.link/SFrool>
- Pérez del Viso, A. (2019) Introducción. Visiones sobre la Ley N° 20.744. En *MICROJURIS*. Recuperado el: 25/09/2022. Disponible en: <https://acortar.link/AONJfC>
- Ramos, S. J. (2008) Aspectos a tener en cuenta para identificar una relación de trabajo subordinado. En *SAIJ*. Recuperado el: 25/09/2022. Disponible en: <https://n9.cl/q8vuu>
- Zappino Vulcano, V. (2019) Relación de trabajo, formas atípicas de empleo y estándares de protección en España y la Unión Europea. En *SAIJ*. Recuperado el: 19/09/2022. Disponible en: <https://n9.cl/gqwpd>

#### **7. b. Legislación:**

- Ley N° 24.430. 15 de Diciembre de 1994. Constitución Nacional Argentina. Honorable Congreso de la Nación. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Ley N° 20.744. 13 de Mayo de 1976. Ley de Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

#### **7. c. Jurisprudencia:**

- Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial y Laboral de Goya (09/12/19) “Maldonado Eduardo Gabriel c/ Landy Mayorista y/u otros s/ Indemnización laboral (Laboral)”. Recuperado de: <https://n9.cl/ethls>

Cámara de Apelaciones de Gualeguaychu, Entre Ríos (3/03/20) “Frare Diego Alberto c/ Peker Jorge Alfredo s/ Cobro de Pesos y entrega de certificación laboral”.

Recuperado de: <https://n9.cl/4zwf1g>

Cámara Única provincial de Apelaciones Civil, Comercial, Laboral, Minería y Familia de Neuquén, sala III (10/04/2018) “Avila Elio Julián c/ Martínez Valeria Eliana s/ despido por otras causales”. Recuperado de: <https://n9.cl/e7p63>

Cámara de Apelaciones del Trabajo de Salta (22/12/20) “Cruz Francisca Isabel c/ Fernández Rozas, Leonor Del Valle s/ ordinario”. Recuperado de: <https://n9.cl/kg278>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, (8/02/2019) “Aguirre Braian Camilo c/ Galplamel S.A. s/ Despido”. Recuperado el: 3/10/2022. Disponible en: <https://acortar.link/CeFI7I>