



**Carrera: Abogacía**

**Tema elegido: Principios del Derecho del Trabajo**

**“Cambiando hacia las nuevas realidades”**

**Alumno: Sthefania Fernandez**

**Legajo: VABG91515**

**DNI: 35.936.459**

**Año: 2022**

**Tutor: Carlos Isidro Bustos**

**Opción de trabajo: Comentario a fallo**

## **SUMARIO**

I.- Introducción II.- Aspectos procesales del fallo. A) Plataforma fáctica, B) Historia procesal y C) Decisión del tribunal III.- Ratio decidendi IV.- Antecedentes doctrinarios, jurisprudenciales V.- Postura de la autora VI.- Conclusión VII. Referencias bibliográficas.

## **I-INTRODUCCION**

El presente trabajo tendrá por objeto analizar el fallo: “Alimentaria del Este Srl en J 29018 Vera Fabián Enrique c/ Alimentaria del Este Srl P/ Recurso Extraordinario Provincial” de la Suprema Corte de Justicia - sala segunda con fecha el 07 de Julio de 2022 de la provincia de Mendoza. Dicho órgano conformado por los magistrados Dr. Mario Daniel Adaro; Dr. José V. Valerio; Dr. Omar Alejandro Palermo. En conjunto dictan sentencia para resolver la disidencia entre Vera Fabián Enrique (actor en primera instancia) y Alimentaria del Este Srl, quien plantea la apelación.

Este fallo resulta valioso, ya que se puede ver los grandes cambios que han surgido en el mundo del trabajo, y por ende en el derecho laboral. Nuevas realidades, modos de organizarse, situaciones, y contextos, en que se trabaja. Donde, estos van en constante cambio y evolución. Una de las principales fuentes generales del derecho del trabajo es la Ley de Contrato de Trabajo, sancionada en el año 1974, esta, aborda la generalidad de los trabajadores, donde en dicha norma, es notorio que el legislador no tuvo en cuenta, al momento de su redacción, la forma de trabajo actuales. Todos estos cambios y realidades que se nos presentan a la fecha, después de casi 50 años. Nos llevaron a un atraso, provocando, que el derecho del trabajador junto con sus condiciones dignas, se vea inmensamente afectado. Sumado a esto, acarreo, una evasión de las responsabilidades por los derechos laborales, donde provoca muchas situaciones desfavorables para los trabajadores. Estimulando una violencia laboral, por toda acción u omisión, destinada a provocar, directa o indirectamente daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora.

En lo que respecta al problema jurídico, se podría decir que en este fallo se encuentran problemas lógicos del sistema normativo, que tienen que ver con la relación de distintos enunciados normativos. En este caso particular, trata lo que los autores llaman casos difíciles, ya que son aquellos que necesitan la justificación externa de las premisas. En función de la aparición de, los problemas de calificación, que se encuentran fundados en problemas lingüísticos, como la vaguedad, que se produce específicamente en este caso. La norma que se aplica no es el inconveniente, sino esta vaguedad que se presenta; por falta de claridad, precisión y exactitud. La norma que establece la solución al caso concreto existe, pero la solución total es mucho más compleja ya que aparecen dificultades. El inconveniente para aplicar el sistema normativo, provoca la aparición de las llamadas lagunas normativas. En este caso, lagunas axiológicas, provocando por defectos lógicos de sistema, la incompletitud, desencadenando la falta de solución normativa. Dichas lagunas, son utilizadas para desfavorecer a los trabajadores, y necesitan ser resueltas con los principios fundamentales y así llegar a la solución del caso.

## **II- ASPECTOS PROCESALES DEL FALLO**

### **A) PLATAFORMA FACTICA**

La descripción fáctica del caso comienza con el Sr. Fabián Enrique Vera, que era un trabajador temporario de la empresa Alimentaria del Este S.R.L. Dicha empresa, se dedica a la elaboración de frutas y hortalizas en conservas donde se trabaja por temporadas. Esto quiere decir que, por su naturaleza, las actividades de la empresa, se desarrollan, con mayor producción durante determinadas épocas del año, repitiéndose esto en forma anual. En tal sitio, al necesitar mayor producción, aumentan su personal, en forma temporaria, para que cubra la demanda que surge en el momento de la cosecha de diferentes frutas y hortalizas.

Antes de iniciar la temporada 2017/2018; desde la empresa, se comunican con él trabajador, Fabián Enrique Vera; telefónicamente el día 15/11/2017. Para ver si iba a poder trabajar en dicha temporada. A lo que él responde que sí, que ya estaba esperando su llamado. Donde, allí mismo, se le indicó que se le comunicaría la fecha precisa del inicio de temporada de manera telefónica, bajo apercibimiento de rescisión del contrato.

Desde ese momento, el Sr. Vera, quedo a la espera que le digan, qué fecha exacta tiene que presentarse en la empresa. Pero la empleadora toma otra actitud totalmente diferente, donde en lugar de comunicar el inicio de temporada, despidió sin causa al trabajador el día 19/12/2017. Dicha notificación de extinción del contrato, previo al inicio de la temporada, quiebra la esperanza del trabajador.

Frente a esto, el Sr. Fabián Enrique Vera no entendiendo las razones de lo sucedido, plantea demanda interpuesta en contra de Alimentaria del Este S.R.L. Donde en dicho proceso, se la condenó a la empresa a abonarle una suma de pesos en concepto de indemnización según la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). La sentencia determinó la indemnización de daños y perjuicios teniendo en cuenta los salarios dejados de percibir durante la temporada, con más los intereses que allí se estimó.

La accionada Alimentaria del Este S.R.L. al no estar de acuerdo con dicha decisión, se presenta a través de su letrado representante e, interpone recurso extraordinario provincial donde surge la controversia acerca de la procedencia -o no- de la indemnización por daños y perjuicios.

## **B) HISTORIA PROCESAL**

En la historia procesal, el recorrido por cada etapa de este camino comienza con la demanda interpuesta por el Sr Fabián Enrique Vera contra la Alimentaria del Este S.R.L. en las Cámaras del Trabajo, de Paz y Tributa-Primera - 3ra circ. de la provincia de Mendoza. A la que, se estableció, una sentencia de grado con una condena a abonar una suma de pesos, en concepto de indemnización prevista por los arts. 97 y 95 primer párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

En oposición a dicha decisión, la accionada Alimentaria del Este S.R.L., interpone recurso extraordinario provincial. Dicha oposición la hace ante la Suprema Corte de Justicia de Mendoza / Sala II. Que es el fallo que se comenta a continuación, es rechazado tal como ha sido resuelto por el Tribunal de instancia.

## **C) DECISION DEL TRIBUNAL**

La Suprema Corte de Justicia de Mendoza rechaza el recurso extraordinario provincial interpuesto por Alimentaria del Este S.R.L.

### **III- El ratio DECIDENDI**

Para resolver el problema jurídico planteado, la Suprema Corte de Justicia de la provincia presenta los argumentos en forma unánime, que se describen a continuación. Se plantea según el Dr. Mario D. Adaro que, principalmente, es necesario que el caso sea resuelto por los principios del derecho laboral. A dicha opinión, adhieren los Dres. Jose V. Valerio y Omar A. Palermo. Reconociendo que estos principios; son en definitiva aquellos que rigen todo el ordenamiento, ya que son el soporte de las bases a las cuales acudir en cara a distintas lagunas que se pueden llegar a presentar frente al caso concreto.

Uno de los primordiales principios es el de la buena fe, donde constantemente la cámara se va a guiar para resolver dicho caso, que se encuentra consagrado en el art. 9 del C.C.y C.N y en el art. 63 de la Ley de Contrato de Trabajo. Es decir, este deber de obrar correctamente, como lo haría una persona honorable, diligente y prudente.

También existe otro de los principios, en los cuales se fundamente dicha solución tomada por el alto tribunal, que consiste en el ejercicio abusivo de los derechos. Aquellos contrarios a los fines del ordenamiento jurídico; donde sus límites son la buena fe, la moral y las buenas costumbres. A través de ellos, el juez debe hacer todo lo necesario para que no exista este abuso de los derechos como sucede, en este caso concreto. El empleador, incumplió, con su obligación de otorgar ocupación efectiva a la que se encontraba comprometido. Abusando de su posición dominante, amparándose en una interpretación beneficiosa de la ley, para dejar al trabajador sin la debida protección legal.

Con respecto al despido sin causa, el cual es de discusión en primera instancia. Por parte de Alimentaria S.R.L. existió un despido sin causa, el cual es de discusión en primera instancia. El cuerpo colegiado en forma unánime, se ampara en la Ley 20.744 en su art. 97; en donde habla del trabajo temporario y que su despido da lugar al resarcimiento establecido en la ley en su art. 95. de la procedencia frente a esto de la reparación de los daños y perjuicios que pudiera a ver ocasionado. Todo esto visto con la mirada del principio de equidad, donde consiste no solamente en ver la norma sino que es necesario adentrar para que sea aquella que aplica al caso concreto. Porque de lo contrario, no se estaría cumpliendo con la tarea encomendada, basada en la razonabilidad. Palabra clave que lleva a que dicha norma que se aplica sea aquella que luego de trabajar, estudiar, indagar sea la que corresponda al caso concreto estudiado.

Es necesario enfocarse en ver al trabajador, contemplar el caso concreto para poder resolver de forma justa. Logrando así, el fin por el cual fue creado todo el ordenamiento jurídico; la defensa de los trabajadores, los eslabones débiles, los que necesitan mayor protección. En tal sentido destaca que, el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional y en materia de hermenéutica, con arreglo al principio in dubio pro justitia sociales. En las cuales es posible, a la persona humana desarrollarse según su dignidad.

#### **IV- ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES**

El problema que plantea el fallo es consecuencia de este desfasaje que se presenta en la actualidad, entre los tiempos en que fue sancionada la Ley de Contrato de Trabajo y las nuevas realidades. En ese bache aparecen estas famosas lagunas. Lagunas, que son llenadas por la totalidad del ordenamiento jurídico.

Estas, son cubiertas por las distintas fuentes del derecho, como De Diego Julián A. nos habla, de la importancia de los principios generales, mostrando que estos son un elemento de integración jurídica dentro de una unidad sistemática que ofrece seguridad, tanto al legislador cuando elabora, como al intérprete cuando se aspira a resolver los conflictos. Que tiene por objeto orientar, integrar y unificar el sistema

jurídico y la normativa en particular, dentro de un marco coherente y contextual. (De Diego 2011).

Otro autor que se centra en las fuentes del ordenamiento jurídico, es Alexy, que nos habla de la necesidad de la significación de los derechos fundamentales. Ya que, estos son parte de los fundamentos del Estado y que, por ello, son reconocidos como tales en la Constitución. Dichos fundamentos, están integrados por la regla y los principios. Donde, los principios son normas de un grado relativamente alto y las reglas normas, con un nivel relativamente bajo de generalidades. (Alexy, 1993 pág. 63-83). Esto se ve también, manifestado en el escritor Orihuela, quien habla de nuestra Constitución Nacional en su art 14bis y establece que, las leyes laborales, deben imponer condiciones y modalidades justas del trabajo, sin perjudicar la dignidad del dependiente (Orihuela, 2007 pág. 43-44).

Estos argumentos son los mismos tomados por corte suprema, para resolver el problema jurídico planteado por las partes, basado en los principios generales del derecho laboral. Esto es a través de en una serie de normas expresas, e indirectamente ratificadas en otras disposiciones que son su fiel reflejo ( 7º, 8º, 9º, 10, 11, 12, 17, 20, 56, 58, 62, 63, 73, 81, 94, 98, 102, 114, 172, etc., LCT).

Grisolia, expone como un principio destacado por los jueces, la equidad. Visto como la justicia del caso concreto, con una función integradora del derecho para rellenar las lagunas del sistema normativo, al interpretar una norma usando este principio, es decir, el de equidad, se humaniza su aplicación y corrige los resultados injustos (Grisolia, 2012 pág. 102-103).

Otro de los principios es la buena fe, el cual se encuentra especificada en el art. 9 de C.C.C.N. Alterini, la define según: *“Diccionario de la Real Academia Española, la buena fe supone "rectitud, honradez" y es recto y honrado tanto el proceder de quien cumple con fidelidad sus compromisos, como el de quien actúa en correspondencia con su convicción de que ostenta un derecho legítimo.”*

Frente a ello, le atribuye a la buena fe el de ser un "principio", ya que su influencia se proyecta a todas las relaciones jurídicas del derecho privado. Es perceptible, por ello, la identificación de la buena fe, con estados éticos o morales, pues

en términos jurídicos ese reclamo de rectitud, honradez, coincide con la pretensión del actuar de buena fe (Alterini, 2016).

Haciendo referencia al principio de buena fe, la cual se encuentra en la Ley de Contrato de Trabajo en su art. 63; Grisolia afirma que en el ámbito laboral, comprende el deber de actuar con fidelidad y adoptar conductas adecuadas en el cumplimiento de sus obligaciones, ya que lleva implícita el deber de no perjudicar ni dañar, por eso se exigen que adopten conductas a un "buen empleador", valoradas en cada caso particular. Y se configuran una violación a este deber, no expresar claramente la causal de despido (Grisolia. 2015 pág. 103-104). Este fue un argumento expuesto por el ministro del tribunal de la Suprema Corte de Justicia, Mario D. Adaro, al cual adhirió la corte, para determinar la indemnización de daños y perjuicios, de los salarios dejados de percibir durante la temporada más los intereses.

Asimismo, en el C.C.C.N. comentado en su art. 10, asienta que la ley no ampara el ejercicio abusivo de los derechos. Aquel que es realizado con la intención de causar perjuicio o haciéndolo culposamente. En cuyo caso, el juez, debe ordenar lo necesario para evitar los efectos. Asimismo, si correspondiere, procurar la reposición al estado de hecho anterior y fijar una indemnización (Alterini, 2016).

El caso analizado, regulado según la Ley de Trabajo Temporario, se caracteriza como contrato de tiempo indeterminado, y se diferencia del contrato laboral común, por la discontinuidad de las prestaciones (se cumplen sólo en determinadas épocas del año, mientras dure la temporada). Debe quedar en claro que en este caso, en una misma actividad, existen trabajadores permanentes y también de temporada.

Durante la "temporada" (período de actividad), la relación de contrato se desarrolla en su integralidad, estando sujetas las partes a la observancia de los deberes de cumplimiento y de conducta (buena fe, lealtad, reserva, etc.). Sin embargo, en el período de receso, el trabajador deja de prestar el servicio y el empleador, a su vez, cesa la remuneración.



El art. 98 de la L.C.T., regula las obligaciones que deben ser asumidas por el empleador, al momento de reiniciar la temporada y, por el trabajador para continuar la relación jurídica laboral. Frente a esto, es relevante referirse a la interpretación errónea que se lleva a cabo en dicho artículo, ya que ha existido un abuso del derecho interpretando la norma de forma incompleta y como consecuencia beneficiar la empresa "Alimentario del Este S.R.L". El entrelazado que hace la empresa empleadora lleva a una "situación jurídica abusiva". Donde por una estrategia se intenta desnaturalizar e impedir, en este caso, el ejercicio de un derecho o una facultad de la otra parte. (Alterini, 2016).

Otro de los argumentos presentados para el dictado de la sentencia se encuentra en la misma Suprema Corte de la Provincia de Mza. caratulados: "Industrias Alimenticias Mendocinas c/ Cisterna Doraliza Ramona industrias alimenticias s.a. ordinaria – casación", N° Expte.: 47323 02/07/1990, trae claridad en el establecimiento de las obligaciones para el empleador donde antes de la iniciación de cada temporada, el trabajador estará obligado a manifestar su disposición de desempeñar el cargo o empleo, "en tiempo útil y oportuno". Ese "tiempo", queda librado al convenio (individual o colectivo) de las partes, sin dudan son antes de la iniciación de la temporada. Grisolia del mismo modo asegura que, según el art 97 L.C.T., cuando el despido se produce durante el tiempo de la temporada el legislador optó por equiparar sus consecuencias a las del art. 95 calculado en base al derecho común de daños y perjuicios (Grisolia, 2015 pág. 147). Reafirmado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala I.

Todas estas situaciones, vulneran el principio de dignidad, el cual es ponderado frente a otros principios. (Alexy, 1993 pag. 63-83). Como Martínez, quien establece que la dignidad se aborda desde una clara comprensión liberal, es decir kantiana. Se trata, de un concepto que, por su vaguedad, es especialmente susceptible de ser objeto de lecturas parciales para soluciones a complejas cuestiones morales (Martínez, 2.012).

De Diego, asegura este enunciado es propio del garantismo legal, es decir, de las normas que preservan y aseguran determinados derechos, considerados esenciales para como sucede en este caso, del ser humano-trabajador, con el fin de amparar su dignidad y su integridad psíquica, física y moral.

## **V-POSTURA DEL AUTORA**

Como venimos viendo, la Ley de Contrato de Trabajo junto con sus modificaciones constituye un mecanismo de regulación de las relaciones individuales del trabajo, dentro del sector privado.

De lo dicho en este estudio, surge que dicho cuerpo normativo es complementado primeramente por nuestra Constitución Nacional, y por las distintas fuentes que se utilizan como, el Código Civil y Comercial de la Nación, las Leyes que regulan cada actividad en forma específica, los Convenios Colectivos de Trabajo y por las Leyes de Seguridad Social, entre otras.

Las situaciones de crisis que vive, constantemente, la Argentina lleva a la sociedad a modificar los modelos de empresas visto como en la década de los `70 cuando se sanciono la L.C.T. y por ende afecta las relaciones en el área laboral.

Frente a estos cambios, comienzan a engendrarse las lagunas de derecho y compartiendo, la opinión de los autores, estas deben ser llenas por las fuentes del derecho. En el cual, resurge una de las más importantes y fundamentales; que son los principios del derecho laboral. En donde la Corte Suprema de Justicia de Mendoza utiliza para resolver el caso concreto, estos principios.

Los magistrados, tuvieron que resolver el problema a la luz de todo el sistema del ordenamiento jurídico. De manera justa, clara, ponderaron la parte más vulnerable dentro de la relación laboral.

El principio de equidad, aquel que lleva la justicia al caso concreto, fue el que exaltaron en esta sentencia, conectando el caso analizado con todo el ordenamiento jurídico. Ahí se puede ver, que el rol que ejerce el sistema jurídico laboral, en su totalidad es admirable. Ya que, implica de un esfuerzo objetivo, al acompañar el ejercicio del Estado; que no sólo necesita legislar, sino que además debe implementar una política social, judicial y económica que acompañe las mismas. Donde, la razonabilidad, llevo a tomar la decisión correcta en mira de la realidad que se les presento.

El principio de buena fe, que venimos viendo, no existe desde la parte de la relación más fuerte que, en este caso, es la empresa Alimentaria Este S.R.L., al contrario existió una malicia al interpretar la ley conforme su propio beneficio. Y de esa manera, no cumpliendo con el fin de la L.C.T, que es proteger a la parte más débil de la relación provocando esta situación totalmente abusiva.

Por estas razones es que se debe cumplir, desde mi punto de vista, lo que establece el art. 95 L.C.T, el resarcimiento con la indemnización de los daños y perjuicios. Ya que, ellos interpretaron erróneamente la norma, realizando el ejercicio abusivo de sus derechos y pretender de esa forma no pagarle la indemnización que le corresponde por ley.

Teniendo siempre en cuenta que, el trabajador estaba a la espera del llamado de la empresa para empezar a ejercer sus labores. Y así lograr, la remuneración por la labor que realizaría.

Mi postura, frente a dicha decisión, es la coincidencia con los argumentos planteados.

Pero, algo a lo que le di énfasis, en cada espacio de esta lectura, es la necesidad de resaltar la dignidad de cada trabajador, principio que la corte no tuvo en cuenta al resolver. La dignidad, en el empleo tiene que ver no sólo con aspectos referidos al salario justo, la protección social y condiciones ambientales adecuadas para los trabajadores sino que también, incumben las relaciones interpersonales en el ámbito laboral. Como, esta situación, que sucede en muchos casos, en donde el empleador no tiene en cuenta la parte humana, siendo tan necesaria y sin ella no se podría llevar a cabo la tarea de la Empresa Alimentaria del Este S.R.L.

Estoy totalmente de acuerdo, con la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Mendoza por que frente a estas situaciones, donde los trabajadores temporarios tienen poca y escasa legislación para regular las relaciones cumple eficientemente su tarea como jueces de resolver la justicia al caso concreto, ejerciendo el principio de equidad en forma justa a través de un proceso de razonabilidad.

Se puede ver que este tipo de problemas se nos presentan como consecuencia de la necesidad de que las leyes de derecho laboral necesitan ser

actualizadas en miras de las nuevas realidades que hoy se nos presenta. Y comenzar a precisar, la idea de dignidad en el trabajo e identificar qué la violencia laboral configura avances importantes. En miras de la parte más débil de la relación.

## **VI- CONCLUSION**

Podrá ver el lector que comente el fallo: “Vera Fabián Enrique c/ Alimentaria del Este Srl P/ Recurso Extraordinario Provincial” de la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza. Se observa un problema jurídico a resolver de vaguedad, siendo necesario para su resolución justa acudir a los principios generales del derecho laboral. Correspondiendo de dicha manera la Corte mencionada.

Conforme a los antecedentes mencionados, se observan dos aspectos. En primer lugar, como los principios del derecho del trabajo, son reglas inmutables e ideas esenciales; y en segundo lugar, la necesidad de reanudar estas bases, donde se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral.

Al otorgarle al Sr Vera la indemnización de daños y perjuicios que plantea en la demanda en primera instancia, según su contrato temporario se logra poner la mirada en el trabajador y así volver a su dignidad. Desde dicha perspectiva, todos los seres humanos poseen el derecho a un trabajo digno, y a contar con leyes que los protejan frente a cualquier eventualidad que surja como consecuencia del desarrollo del mismo.

Por todo ello, cuando se está frente al análisis de un fallo del derecho del trabajo, se deben tener presentes los principios fundamentales de esta rama, para así, resolver en base a la totalidad del sistema jurídico. Generando, una base para futuros conflictos a futuro similares.

## **VII- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

### **A) Doctrina**

- Alterini J., (2016). “*Código Civil y Comercial Comentado Tomo I*”. 2 da, Edición Buenos Aires: Ed. La Ley.

- Grisolia J., (2015), “*Ley de Contrato de Trabajo Comentada 5ta Edición*”, Buenos Aires-Argentina: ED Estudio S.A.

- Grisolia J., (2012), “*Manual de Derecho Laboral*” Ed Octava, Buenos Aires – Argentina: Ed. Abeledo Perrot.

- Alexy R., (1993), “*Teoría de los derechos fundamentales*”, Madrid Ed. Centro de Estudios Constitucionales.

- Orihuela A., (2007), “*Constitución Nacional Comentada*”, Buenos Aires. Ed. Editorial Estudio.

- De Diego J., (2011). “*Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*”. Octava edición. Buenos Aires: La Ley.

- Alasia A., Depetris R., Demarchi Arballo V., Macaluso J., (2008). “*Contrato de temporada*”. Recuperado de: [www.saij.jus.gov.ar](http://www.saij.jus.gov.ar).

- Bulygin E., (1987). “*Introducción a la Metodología de las ciencias sociales*”. Buenos Aires. Editorial Astrea.

- Rey Martínez F., (2012). “*La dignidad humana en serio*”. *Desafíos actuales de los derechos fundamentales México*. Editorial Porrúa.

## **B) Jurisprudencia**

- Suprema Corte de la Provincia de Mendoza. Sala II, 02/07/1990 N° Expte: 47323 Caratulados: “Industrias Alimenticias Mendocinas c/ Cisterna Doraliza Ramona industrias alimenticias s.a. ordinaria – casación”. Sacado de Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza.

## **C) Legislación**

- Ley n° 24.430, (1994). Constitución de la Nación Argentina. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (BO 03/11/1995).

- Ley n° 20.744 (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (B.O 13/05/1976). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

- Ley n° 26.574. (2009). Contrato de Trabajo. Modifícase el artículo 12 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976). (B.O. 22/12/2009). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

- Ley n° 26.994, (2014). Código Civil y Comercial de la Nación. (BO 1/10/2014). Honorable Congreso de la Nación Argentina.