



MUTUO DISTRACTO TÁCITO LABORAL – DEFICIENTE REGISTRACIÓN

Carrera: Abogacía

Alumno: Guillermo Actis

Legajo: ABG07660

DNI: 39690073

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo - García Castillo Kimberley c/ Oyeren SRL – Ordinario – Despido – TSJ Sala Lab. Cba. Sentencia n° 147. (3/8/20).

Tema elegido: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

Sumario:

I. Introducción. II. Aspectos procesales. A. Premisa fáctica. B. Historia Procesal. C. Decisión del Tribunal. III. Ratio decidiendi. IV. Antecedentes doctrinales y jurisprudenciales. V. Posición del autor con respecto al caso. VI. Conclusión. VII. Referencias bibliográficas.

I. Introducción nota fallo

El fallo que se analizará, TSJ Sala Lab. Cba 3/8/20. Sentencia N° 147. Trib. de origen: C Trab. Sala X Cba. "García Castillo Kimberley c/ Oyeren SRL - Ordinario - Despido" se emparenta con cuestiones de relevancia jurídica y social. Es que se patentiza en el mismo la trascendencia social que implica la registración laboral, su ausencia o deficiencia, especialmente en el marco actual de creciente informalidad, con todas las consecuencias visibles en la sociedad, como lo son la imposibilidad de acceso al derecho previsional, obra social, sindicalización y demás derechos sociales consagrados en los arts. 14 y 14 bis de nuestra Constitución Nacional.

La multa ejemplar que impone el fallo por la deficiente registración del vínculo laboral, tiene como objetivo el decisivo combate contra el trabajo clandestino, el que hoy resulta un flagelo por cuanto estimula la precariedad y trae aparejada, como más arriba expusiera, la imposibilidad de ejercer derechos protegidos constitucionalmente. Así también el fallo avala lo resuelto por el Tribunal *a quo*, otorgando validez al razonamiento por el cual se establece el "muto acuerdo tácito" para extinguir la relación laboral.

En el caso bajo examen, identificamos dos problemas de carácter axiológico. Por un lado, Dworkin (2004) señala que estos problemas son aquellos que se suscitan respecto de una regla de derecho por la contradicción con algún principio superior del sistema o un conflicto entre principios en un caso concreto. Aquí, se verifica que en el razonamiento tanto de la cámara como posteriormente del TSJ existió una contradicción con principios rectores del sistema al determinar que el contrato de trabajo finalizó por un mutuo acuerdo tácito.

Y por el otro, advertimos que existe un problema de laguna axiológica. Esta se presenta cuando, a consideración del intérprete, las condiciones relevantes establecidas por

el legislador no son suficientes y existe la necesidad de tomar en consideración otra condición relevante (Alchourron y Bulygin, 2012). En este caso, la verdadera finalidad de la norma, cual es combatir la informalidad laboral. Atento que la norma criticada, solo contempla la procedencia de la multa en los casos de despido, y no en las otras causales de extinción del contrato.

II. Premisa fáctica, aspectos procesales y la decisión del tribunal

II. A. Premisa fáctica

Kimberley García Castillo promueve demanda en contra de OYEREN S.R.L., persiguiendo el cobro de los rubros y montos que detalla en planilla. En sustento de su pretensión expuso que ingresó a trabajar para la firma demandada, (confitería-bar), con fecha 05 de enero de 2012 realizando tareas de moza de salón, en una relación de empleo por tiempo indeterminado, con una jornada de lunes a domingos de 16.30 hs. hasta las 2 o 3 de la madrugada (horario de cierre del negocio) y con un franco semanal. Señala que dicha relación siempre estuvo “subregistrada”, estando inscripta sólo por cuatro horas diarias, cuando lo hizo por ocho. Refiere que el día 27 de agosto de 2014 sufrió un accidente incausado al ser atropellada por un tercero en la vía pública cuando viajaba en motocicleta, sufriendo lesiones físicas que le impidieron transitoriamente desarrollar sus tareas habituales. Que en el marco del art. 208 y cc de la LCT, la prestación del servicio se vio interrumpida y que, conforme su antigüedad, le correspondía a su empleador abonar su salario durante un período de seis meses, esto es desde 27 de agosto de 2014 al 27 de febrero de 2015. Afirma que siempre presentó las certificaciones médicas que daban cuenta de su imposibilidad de laboral, obteniendo el alta el día 05 de marzo de 2015. Agrega que la accionada nunca impugnó las certificaciones y que sólo le abonó el sueldo hasta el 15 de diciembre de 2014, por lo que formuló numerosos reclamos sin obtener respuesta alguna. Manifiesta que al recibir el alta médica con fecha 05 de marzo de 2015 reclama a la demandada que le otorgue tareas y esta, sin objetar el alta médica, comenzó con excusas por dos meses sin otorgar tareas y sin pagar remuneración alguna. Refiere que finalmente con fecha 06 de mayo de 2015 intimó a la accionada mediante TCL a fin de que le abone los haberes adeudados, y para que aclare su situación laboral, todo bajo apercibimiento de

colocarse en situación de despido indirecto por exclusiva culpa patronal. Que al no obtener respuesta con fecha 14 de mayo de 2015 hace efectivo su apercibimiento y se colocó en situación de despido indirecto mediante TCL. Tras esto dice que luego de ello recibió de la demandada CD, con fecha 14 de mayo de 2015, negando adeudarle salarios reclamados y alegando la existencia de un supuesto acuerdo disolutorio tácito. Indica que rechazó dicha misiva mediante TCL del 20-05-2015 por improcedente, maliciosa y falaz a más de ratificar sus anteriores misivas.

La demandada, por las razones de hecho y derecho que expresa en el memorial que acompaña, pidió su rechazo con imposición de costas. En el referido memorial, tras reconocer que existió relación laboral, negó la fecha de ingreso, su antigüedad, remuneración que se sostiene percibida, tareas y modalidades en que las habría desarrollado, jornada laboral denunciada, que haya estado subregistrada o no se le otorgara recibos en legal forma, que haya sufrido un accidente incausado, que este le hubiera producido lesiones, haber recibidos telegramas donde la actora la intimara, que haya quedado la actora habilitada a colocarse en situación de despido indirecto, que se le adeude suma alguna por cualquiera de los conceptos reclamados e impugna la liquidación acompañada haciendo presente que los rubros allí contenidos no se corresponden a la vez con los señalados en la demanda. Afirma que la relación laboral estuvo correctamente registrada y que se desarrolló en un primer período que va desde el 05 de enero de 2012 al 08 de mayo de 2014, fecha en la que presentó su renuncia, ingresando nuevamente a trabajar para la empresa en nuevo período hasta la fecha en que se retira y nunca más vuelve, lo que motivó que se le notificara mediante CD de fecha 14 de mayo de 2015 el despido por abandono de trabajo. Tras esto dice, en subsidio, que se extinguió por voluntad concurrente de las partes en los términos del art. 241 en tanto medió conducta inequívoca de abandono de la relación. Afirma también haber puesto a disposición de la accionante la certificación de servicios y afectación de haberes sin que la actora fuera a retirarlos, razón por la que no procede la sanción pretendida. Alega finalmente que no es de aplicación al caso la ley 25.323 por la manifiesta desigualdad que ella importa, resultar atentatoria de su derecho de propiedad y que tal pretensión implica un abuso del derecho que, además, deja incurso a la actora en plus petición inexcusable. Hace reserva de caso federal. Abierta la

causa a prueba, actora y demandada la ofrecen en autos.

II. B. Historia procesal

La actora presenta la demanda, funda su pretensión, junto con la misma, adjunta la documental donde acredita todo lo expuesto en demanda. Celebrada la audiencia de conciliación en el Juzgado, surge que, ante la falta de avenimiento de las partes, la accionante se ratificó de la demanda solicitando se haga lugar a la misma, con más intereses y costas; Elevada la causa por ante le Excma. Cámara del Trabajo Sala X, la misma dispone hacer lugar parcialmente a la demanda y rechazar ciertos rubros solicitados. Ante esta decisión, la actora interpone recurso de casación elevándose la causa por ante el T.S.J. cuyo fallo es el que se analiza en la presente.

II. C. Decisión del Tribunal

El Tribunal Superior de Justicia resuelve admitir parcialmente el recurso deducido por la parte actora, y condenar al pago de la indemnización del art. 1º de la ley 25323, con los intereses fijados por el a quo, desde que es debida hasta su efectivización, y ordenar la entrega de la certificación de servicios y remuneraciones en las condiciones y plazos señalados en la primer a cuestión tratada, con costas, desestimando la impugnación en lo demás.

Vale decir, el Tribunal cimero confirmó el rechazo de la demanda en cuanto la actora pretende el pago de Indemnización por antigüedad, substitutiva de preaviso, integración mes de despido, haberes quince días de diciembre 2014, enero, febrero, marzo, abril y días de mayo 2015, SAC proporcional 1º semestre 2015 e Indemnización art. 1 y 2 ley 25.323.

En relación al reclamo del art 1 de la ley 25323 se admitió la queja por irregularidad registral así como también se ordenó la entrega de certificación de servicios y remuneraciones en un plazo perentorio, que la Cámara había rechazado. Vale decir que el T.S.J., en su sala laboral, admitió parcialmente el recurso deducido por la actora.

III. La ratio decidendi

O fundamentación de la sentencia, refiere a la obligación que atañe a toda

resolución judicial, en la que el Tribunal debe claramente exponer los motivos en los que se apoya para tomar la decisión adecuada, adecuando el hecho a la norma jurídica y al sistema legal pertinente.

En el caso que nos ocupa, se trata de una resolución del máximo Tribunal de la Provincia, que interviene en un recurso de casación por el motivo formal -falta de fundamentación de la sentencia de la Excma. Cámara- y ante tal panorama, el Vocal opinante afirma en relación al primer agravio, que se pretende una revisión de los hechos y de la prueba, pretensiones que son ajenas al recurso extraordinario de casación, ya que ellos han sido oportunamente valorados por la Cámara en su resolución, lo que lleva a confirmar el rechazo que realizó el a quo.

En relación al segundo agravio, entiende el TSJ que se encuentra acreditada la deficiente registración del vínculo en cuanto a la jornada cumplida y a la categoría convencional, y que el hecho de haberse probado el motivo de la ruptura del vínculo laboral, resulta irrelevante por cuanto la ley 25323 tiene como objetivo combatir el trabajo clandestino, estableciendo un incremento del doble de las indemnizaciones previstas por las leyes 20744 (art 245) y 25013 (art 7) o las que en el futuro las reemplacen, cuando se trate de una relación laboral que al momento del desahucio no esté registrada o lo esté de modo deficiente; por este motivo entiende el Vocal que debe admitirse la sanción respectiva. En tal sentido un fallo guía en la cuestión señaló que "...ese incumplimiento se relaciona con los derechos previsionales del trabajador y otros derivados de la seguridad social, constituyendo un bien jurídico distinto a la protección contra el despido arbitrario." (Escobar, Sebastián Emilio c/ Argüello, Luis Alberto - Ordinario – Despido, Sentencia 211, 26/6/2014).

Existe otro punto de ataque de la actora a la resolución de la Cámara, consistente en haber omitido ésta pronunciarse respecto a la certificación de servicios con los datos verídicos de la relación habida. Este agravio fue recibido por el TSJ, fundando ello en que el Art. 80 LCT establece que el empleador debe proveer la documentación cuando el contrato de trabajo se extinguiere "por cualquier causa", por lo que también ordena el cumplimiento de la entrega de certificación de servicios y afectación de haberes con los datos que reflejen la jornada y categoría establecidas en la sentencia, bajo

apercibimiento de astreintes.

IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Encuadrado dentro de las causales de extinción originadas por ambas partes de la relación y bajo la denominación "extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes", el legislador expone dos modos de procedencia: a) la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y b) la extinción del contrato por abandono recíproco en la relación. El mismo se encuentra en el art 241, título XII, capítulo III de la LCT y reza:

Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente.

Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.

Se trata de dos supuestos perfectamente diferenciados entre sí, aun cuando ambos responden a un mismo hecho que la ley asigna a consecuencias disolutorias y es la voluntad de las partes. En cuanto a la forma expresa, no ahondaremos mucho, ya que la norma es clara y no deja dudas en cuanto a su procedencia. Vayamos ahora a lo que la prestigiosa doctrina ha llamado como acuerdo disolutorio tácito. Como primera medida, debemos diferenciar este párrafo del abandono de trabajo contemplado en el art 244 de la LCT, el cual precisa para su procedencia que exista una voluntad unilateral por parte del trabajador de renunciar al trabajo y una intimación por parte del empleador para que este se presente a prestar tareas: "Para que se configure un acuerdo tácito, requiere que haya pasado un tiempo considerable sin que las partes cumplan sus obligaciones recíprocas y que por dichos incumplimientos ninguna de ellas haya efectuado reclamos" (Grisolía, 2017, p. 236). Además Grisolía (2017) agrega que "si entre la fecha de la última prestación de tareas y pago de salarios y el requerimiento de dación de tareas transcurren varios meses, lo que configura un lapso más que prudente, y no existe otra circunstancia que pueda llevar a sostener otra postura" (p. 236) resulta razonable inferir que el vínculo se extinguió por

voluntad concurrente de las partes.

Detengámonos entonces en el “tiempo considerable” que menciona el autor y el razonamiento del Juez en el fallo. La cámara y posteriormente el máximo tribunal, consideraron que 2 meses de silencio (5 de marzo fecha de alta médica de la accionante y 6 de mayo fecha de la primera intimación a través de TCL) bastaron para que el contrato laboral se termine por voluntad concurrente de las partes, fundado ello en que no hubo suficiente carga probatoria para hacer lugar a la pretensión de la actora quien se había colocado en situación de despido indirecto.

En este supuesto, es donde se ve reflejado, que la cámara y posteriormente el alto tribunal, no han considerado principios rectores que informan al derecho laboral como son los contemplados en los artículos 9,10 y 11 de la LCT. Para analizar cómo debe ser la interpretación de este párrafo, citamos el fallo Ochoa Victor c/ Mirta N. Girona de Agüero y otro – Demanda laboral. Sentencia 43. Recurso de casación, con fecha 30/05/07 (extraído de Gigena, Ley de Contrato de Trabajo Comentada, p. 1291) donde se expidió en contra de la validez de un mutuo acuerdo celebrado estableciendo que tales acuerdos son de interpretación restrictiva, por el principio de continuidad del contrato de trabajo, aceptando la validez del despido en que se colocó el trabajador.

En apoyo de esta crítica, Ackerman, Maza, Sudera y Tula (2017) señalan con contundencia que dicho artículo debe proceder cuando se produzca “...un lapso prolongado de tiempo, ni manifestaciones que demuestren interés en continuar con la relación laboral (...) Se trata de un común desinterés de ambas partes en la continuidad de la relación” (p. 485). En esa misma dirección y en relación a la estimación temporal que debe verificarse, un fallo de la justicia de Corrientes “tornó irrelevante el despido indirecto por negativa de tareas dispuesto por el actor luego de 4 meses.” (Coronel Ramona Miriam c/ Obra Social de Docentes Particulares (O.S.DO.P.) y/o Q.R.R. S/IND., 12/10/2017).

Otros autores, como Mansueti (2008), contemplan una mirada más restrictiva acerca de la procedencia del acuerdo que tratamos, exponiendo que “Admitir que por vía del art. 241 de la LCT, un contrato de trabajo puede ser resuelto por el “silencio”, constituiría una franca contradicción con lo dispuesto por la misma ley en el art. 58.”

Nos queda claro entonces, que, si bien el legislador deja librado a apreciación

judicial el tiempo de silencio que debe transcurrir entre las partes, entendemos, apoyados en la doctrina y jurisprudencia mayoritaria, que 2 meses no pueden de ninguna manera ser tenidos en cuenta como válidos para la aplicación del art 241 in fine, el cual “se trata de una cuestión de apreciación de la conducta, la interpretación de los hechos debe ser restrictiva y favorable a la continuidad del vínculo” (Bosio, 2018, p. 44).

Acerca de la procedencia del art 1 de la Ley 25323

El alto cuerpo, hizo lugar a la multa de doble indemnización del artículo 1 de la ley 25323 pretendido por la actora en el recurso de casación interpuesto, entendiendo y fundando su decisión en que el bien jurídico que protege la ley es el de combatir el trabajo clandestino, no importando así, el modo en que se extingue el vínculo laboral. El artículo expresa:

Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7°, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente

Para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, los empleadores gozarán de un plazo de treinta días contados a partir de dicha oportunidad para regularizar la situación de sus trabajadores, vencido el cual le será de plena aplicación el incremento dispuesto en el párrafo anterior.

El agravamiento indemnizatorio establecido en el presente artículo, no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los artículos 8°, 9°, 10 y 15 de la Ley 24.013.

Lo que se trae a debate, es que la ley prevé solo la causa del despido para que proceda la multa, lo que genera una desprotección a los demás trabajadores que, finalizado su contrato de trabajo por cualquier otra causa que no fuere el despido, laboraron en una relación clandestina o parcialmente clandestina. Esto trae diversos conflictos a la hora de aplicar el artículo al caso concreto. Por lo que, comprendemos, en coincidencia con Magnetti (2021, p. 485) que si esta ley vino a proteger al trabajador que se encuentra recientemente desempleado, debería ser clara y contemplar de forma expresa todos los modos de extinción de contrato para evitar resoluciones arbitrarias. Así también lo entiende la jurisprudencia, como que la multa, para su aplicación, “...no debe guardar necesaria relación con el despido del trabajador; y a su vez, esta protección debe garantizarse a todo

trabajador cualquiera fuere la causal de extinción del vínculo. (Camerlinck, Nicolás Santiago c/ B...G...R... y otros –ordinario- despido, Expte. 3583718, 20/04/2021).

V. Postura del autor

Es de público conocimiento la realidad acerca de la falta de registración de empleo en nuestro país. Todos conocemos algún pariente o amigo que presta servicios “en negro”. Tal es así que se ha llegado a un punto en el que la sociedad “normalizó” de un modo u otro, estos tipos de contrataciones. Según datos del INDEC, sobre 8.570.000 asalariados, se hallan registrados solamente 4.800.000 (56 %), mientras que los trabajadores en negro ascienden a 3.770.000 (44 %).

Es menester tener en cuenta la importancia que tiene la registración laboral en nuestro país tanto en lo individual como en lo colectivo. Desafortunadamente, advertimos que la única forma en que se corrigen estas deficiencias crónicas, es mediante la actuación de los tribunales, los cuales resultan una instancia muchas veces dificultosa para un trabajador común, existiendo organismos dependientes del estado – Ministerio de Trabajo- que se encuentran en condiciones de detectar mediante inspecciones periódicas, estas irregularidades.

En relación al modo de extinción contemplado por el tercer párrafo del art 241 de la LCT, consideramos que la interpretación efectuada por el tribunal de sentencia, que dirimió el asunto, y posteriormente avalado por el Tribunal Superior de Justicia en la oportunidad casatoria, no se compadece con el espíritu de la norma citada así como tampoco, con principios rectores del derecho laboral, ya que para que se configure el acuerdo disolutorio tácito “...Se debe ponderar su ocurrencia con extrema prudencia, dado que la inactividad de las partes y transcurso del tiempo deben generar la convicción acerca de que se ha exteriorizado la voluntad extintiva.” (Grisolía y Ahuad, 2021, p. 310).

En efecto, advertimos que el tribunal a quo ha considerado que el exiguo plazo de dos meses de silencio de ambas partes constituyó una presunción que configuraba la hipótesis de mutuo acuerdo tácito. Es que, la doctrina mayoritaria, se inclina por entender que para que se configure la previsión de este supuesto, debe existir una prolongada conducta omisiva bilateral, por lo cual colegimos, que dos meses de ausencia de voluntades

no cumplen con ese requisito. Podemos afirmar, que el plazo de silencio en el fallo, incurre en lo que llamaríamos “zona gris”, ya que, siguiendo los lineamientos de doctrina y jurisprudencia, un mes no corresponderían al tiempo considerable para configurar un acuerdo tácito, y cuatro meses si resultarían suficientes. Para dicha valoración, deben aplicarse los principios rectores establecidos en los artículos 9 y 10 que contemplan el principio de norma más favorable para el trabajador y el principio de conservación del contrato de trabajo.

Vinculado, a la procedencia de la multa de doble indemnización, establecido por el art 1 de la Ley 25323 estimamos acertada la resolución del máximo tribunal provincial, por cuanto contempla la aplicación de la multa, aunque no se configure la figura del despido injustificado. Ello por cuanto, el fallo revela la protección de la registración laboral en cualquier supuesto, independientemente del modo de culminación del contrato laboral, ya que, si bien un acuerdo entre partes (expreso o tácito), no requiere indemnización alguna, la finalidad de la multa de la ley protege al trabajador que no estuvo registrado o lo estuvo de modo deficiente, y lo que se castiga, es el comportamiento del empleador al colocar al trabajador en esa situación, no importando así el modo de extinción del contrato.

Más allá de esta reflexión respecto de la importancia del fallo del máximo tribunal de la provincia, entendemos que una reforma a la norma disiparía toda duda o suspicacia en la aplicación de la multa contenida en la misma, ya que cuando nos enfrentamos al caso concreto resulta ser que esta procede en los casos en que se justificare la conducta del empleador, no importando así el modo de extinción del contrato de trabajo. Por lo que adherimos a la propuesta concreta de reforma del mencionado artículo en el proyecto expuesto por los legisladores Recalde, Fernández, Gutiérrez, Godoy, Mediza, Bianco, Merino, Roquel y Salim, quienes enfatizan que esta multa “no debe guardar necesaria relación con el despido del trabajador, y, a su vez, esta protección debe garantizarse a todo trabajador, cualquiera fuere la causal de extinción del vínculo.” (Recalde et al. 2007).

VI. Conclusión

En definitiva, a modo de cierre decimos que el fallo bajo análisis, gira en base a dos controversias jurídicas, el mutuo acuerdo tácito y la doble indemnización contemplada en la ley 25323 para el caso de falta de registración o deficiente registración.

Como ya se ha descripto precedentemente, la actora interpuso recurso de casación por falta de fundamentación ante el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia, por cuanto la Cámara del Trabajo entendió que hubo mutuo acuerdo tácito que puso fin a la relación laboral, rechazando la demanda en relación al pago de la indemnización por distintos rubros; como así también por cuanto el Tribunal a quo rechazó la multa del art. 1° Ley 25323. El Tribunal Superior, admite parcialmente el recurso, haciendo lugar a la aplicación de la multa por deficiente registración, pero confirma el rechazo de la Cámara en cuanto a la pretensión indemnizatoria por distintos rubros, confirmando así lo resuelto por la Cámara al entender que hubo mutuo acuerdo tácito en la extinción de la relación laboral.

Tal como ya lo hemos expuesto previamente, acordamos con la postura asumida por el T.S.J. en cuanto hace lugar a la multa que prevé el art. 1° Ley 25323, al fortalecer con claridad y precisión el combate contra la clandestinidad laboral, responsable de la imposibilidad de acceder a derechos consagrados en la Constitución Nacional, afirmando la necesidad de una correcta y no defectuosa registración en todos los casos.

Y por otra parte, advertimos que la solución del T.S.J. avalando la postura de la Cámara en cuanto la configuración de un “mutuo acuerdo tácito” disolutorio de la relación laboral, debido al probado silencio de las partes por el exiguo término de dos meses, resulta un argumento arbitrario que se aparta de los lineamientos y principios que conforman al derecho laboral, todos los cuales tienden a la protección tanto de la continuidad de la relación laboral, como de merituar la duda en favor de los intereses del trabajador.

VII. Referencias bibliográficas

1. Ackerman, Mario E., Maza, Miguel Ángel (coord.) Sudera y Tula. (2019). *Manual de elementos de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: Editorial Rubinzal Culzoni.
2. Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires, AR: Astrea.
3. Bosio, Rosa Elena. (2018). Capítulo 8 en *Manual de Derecho del Trabajo y de la seguridad social*. Universidad Nacional de Córdoba. Nota de cátedra. P. 41-79.

4. Camerlinck, Nicolás Santiago c/ B...G...R... y otros –ordinario- Despido. Sentencia n°97. Cámara del Trabajo de Villa Mará (2021).
5. Coronel Ramona Miriam c/ Obra Social de Docentes Particulares (o.s.do.p.) y/o Q.R.R. S/IND. Sentencia n° 230. Cámara de Apelaciones en lo Laboral. (2017). Corrientes. Recuperado de <http://www.juscorrientes.gov.ar/>
6. Dworkin, R. (2004). *Los derechos en serio*. Madrid: Ariel.
7. Escobar, Sebastián Emilio c/ Argüello, Luis Alberto - Ordinario – Despido. Expte. 221770/37. Sentencia 211. (26/6/2014).
8. García Castillo Kimberley c/ Oyeren SRL – Ordinario – Despido – TSJ Sala Lab. Cba. Sentencia n° 147. (3/8/20).
9. Grisolía, Julio A. (2017). Capítulo XI en *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: Editorial Estudio. P. 235-248.
10. Grisolía, Julio A. y Ahuad Ernesto J. (2021). Capítulo III “De la extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes” (art. 141) en *Ley de contrato de trabajo comentada*. Buenos Aires: Editorial estudio (5ta edición). P. 310-311.
11. Magnetti, José Ernesto. (2021). “La multa del art. 1 de la ley 25323 (entre la letra de la norma y la interpretación de su finalidad) La necesidad de una modificación” en *Semanario Jurídico* n° 2321, p. 485-487.
12. Mansueti, R. Hugo. (2008). *Extinción de los contratos de trabajo por mutuo acuerdo y las cuestiones vinculadas a los acuerdos onerosos de desvinculación*. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/home>
13. Ochoa Victor c/ Mirta N Girona de Agüero y otro – Demanda laboral. Sentencia n° 43 Recurso de casación (2007). Extraído de Altamira Gigena, Raúl E. (2010). *Ley de contrato de trabajo comentada y concordada. Tomo II*. Editorial Errepar. P. 1291.
14. Proyecto de ley de reforma de los artículos. Nuevos "vacíos" que la práctica ha permitido vislumbrar. Conclusiones. (2007). Presentado por los legisladores Recalde, Fernández, Gutiérrez, Godoy, Mediza, Bianco, Merino, Roquel y Salim. Recuperado de <https://signon.thomsonreuters.com/> (Thompson Reuters).