



**REALIDADES FACTICAS DE LAS DESVINCULACIONES POR
MUTUO ACUERDO.**

**FALLO: “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa
OCAMPO, ALESSIO MATIAS YAIR C/ BGH S.A. S/ DESPIDO”, 10 de
septiembre de 2020 - CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN**

Carrera: Abogacía

Alumno: Cesar Alberto Bustos Esquivel

Legajo: ABG08785

DNI: 37.617.945

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

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

2022.-

SUMARIO:-

I.- Introducción. - **II.-** Aspectos procesales: **a)** Premisa fáctica. **b)** Historia Procesal. **c)** Decisión del tribunal. **III.-** Ratio decidendi.- **IV.-** Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.- **V.-** Postura del autor.- **VI.-** Conclusión.- **VII.-** Listado de revisión bibliográfica.-

I. INTRODUCCION:

Para este trabajo de Modelo de Caso estaremos abordando la temática de Derecho Laboral, utilizaremos un fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación del 10 de septiembre de 2020, el cual reviste de una gran relevancia ya que marcó un precedente en relación con la importancia de la participación de un miembro administrativo o judicial en los acuerdos de extinción de trabajo realizados de mutuo acuerdo, pero generando a su vez un aporte más a la ya acumulada incertidumbre existente entre la doctrina y la vasta jurisprudencia al respecto, con relación al alcance real respecto de las consecuencias jurídicas que derivan de tal desvinculación laboral, haciendo principalmente énfasis en las obligaciones legales que derivan de ello tanto para las que se consideran extintas como las que deberían ser tomadas en cuenta como aún pendiente de cumplimiento. En el fallo se le da lugar a un acuerdo de extinción de trabajo llevado a cabo por el trabajador y su empleador ante escritura pública conforme a lo establecido en el artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744, pese a haber tenido sentencia en contra por parte del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 20, y la confirmación de lo decidido por dicho tribunal de parte de la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en donde las mismas daban lugar a un reclamo indemnizatorio por parte del actor dejando sin efecto el acuerdo mutuo llevado a cabo por las partes a través de escritura pública, al sentenciar que no había existido homologación judicial al no haber intervención de ningún agente jurídico o administrativo por parte del estado. El fallo hace lugar a un recurso de queja presentado por la demandada, ordenando al último juzgado interviniente dar marcha atrás con la decisión tomada dejando sin efectos la sentencia debidamente apelada y se ordena además la reintegración de los fondos que se describen en el mencionado

recurso. Cabe destacar que dicho fallo es resuelto en disidencia por parte de dos de los cinco jueces de la suprema corte, postura que no reviste demasiado análisis en la temática que aquí se aborda ya que simplemente reviste un carácter de admisión formal y no trata la sustancia del hecho.

Estudiando la temática en particular de la cual se trata el presente fallo, entendemos que existe un claro problema axiológico que abordaremos en el mismo, al generar, si bien una opinión clara e inequívoca con respecto a la validez de dicha extinción, se genera una falta de claridad con respecto a las obligaciones jurídica que nacen o se extinguen de dicha desvinculación laboral entre las partes. Como se dijo al comienzo de esta introducción, entendemos que la incertidumbre que se genera es de una gran relevancia al contribuir de manera activa a la falta de seguridad jurídica en este tipo de hechos por no ser acabado el tratamiento de la materia en todos sus aristas, teniendo en cuenta que cualquier tipo de desvinculación de esta índole, no solamente debe ser tratada con respecto su validez o invalidez, sino de una manera heterogénea, al considerar que debe fallarse respecto de sus obligaciones emergentes producto de las consecuencias que surgen propia de los mandatos establecidos por nuestro ordenamiento jurídico.-

II. PREMISA FACTICA:

La premisa fáctica que da lugar al presente fallo que se trata, refiere a un trabajador de nombre Ocampo, Alessio Matías Yair, que llega a una disolución laboral con su empleador, el cual se lo identifica como BGH S.A., de mutuo acuerdo a través de un documento plasmado en escritura pública, conforme expresa el artículo 241 de la Ley de Contrato de trabajo, entablado, posterior a la suscripción del presente acuerdo, una demanda contra el empleador reclamando indemnización laboral con sus respectivas justas composiciones según expresa los distintos mandatos de la mencionada ley.-

III. HISTORIA PROCESAL:

1. Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 20. (se falla en favor del demandante)

2. Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (Se llega a la presente instancia a través de recurso de apelación por parte de la demandada y la cámara confirma el fallo de primera instancia)
3. Corte Suprema de Justicia de la Nación. (Se llega a esta instancia a través de recurso de queja revocando la sentencia confirmatoria de la sala VII de la cámara nacional de apelaciones del trabajo, dejando sin efecto un parte de la sentencia en cuanto a unos depósitos exigidos y dando retorno de la causa a dicha Cámara para que resuelva nuevamente con los argumentos dados en favor de la demandada dando por valido el presente acuerdo arribado por las partes)

IV: RATIO DECIDENDI

En el presente fallo debemos hacer un análisis al respecto de la ratio decidendi, la cual se encuentra dividido, ya que la corte falla en disidencia, con un total de votación de tres votos contra dos, por lo que se explicara cada una de las partes en el presente punto.

Por la parte mayoritaria, la corte realiza un análisis puramente normativo del caso profundizándose principalmente en lo expresado por parte de la norma, dejando a un lado la expresión en la cual se basan los fallos realizados por los tribunales precedentes, de hecho uno de los puntos principales en los cuales se versa el fallo, y de hecho da lugar a la aceptación del recurso extraordinario de queja ante el máximo tribunal, está basado en el hecho de que los fallos precedentes en la historia procesal del mismo, se basan arbitrariamente en temática pura y exclusivamente de carácter dogmática y doctrinaria, al evaluar la situación fáctica dejando de lado mandatos claros que emanan de la ley, entendiendo de esta manera que el argumento planteado por la parte actora es válido en ese punto. Por otro lado entienden que la Ley de Contrato de Trabajo expresa claramente en su artículo n° 241 que dicho acuerdo mutuo puede realizarse mediante este medio y que el mismo tiene perfecta validez, dando lugar a lo planteado por la parte demandada que solamente se exige la presencia de autoridad administrativa o judicial solamente en los casos en los que se trate de los supuestos de "*acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa*" haciendo alusión a lo establecido por el artículo n° 15. Por todo lo expuesto es que la corte considera que el acuerdo tiene plena vigencia al entender que según lo que expresa el mencionado artículo n° 241 el

cual cito *“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.”*, haciendo especial foco la corte en que en el caso no se discute de ninguna forma la existencia de la debida expresión de la voluntad por ambas partes en presencia física o a través de sus debidos representantes legales, no encuentra argumento alguno para dar por no valido el acuerdo suscripto.

Por la parte disidente, se basa principalmente en cuestiones meramente formales ya que según expresan *“la queja por denegación del recurso extraordinario no ha cumplido con el requisito exigido por el artículo 4° del reglamento aprobado por la acordada 4/2007..”* el cual refiere a las condiciones que debe cumplir un recurso extraordinario presentado ante el máximo tribunal de la nación, rechazando la admisión del recurso de ab-initio entendiendo que el mismo no cumple los requisitos solicitados, sin dar demasiados fundamentos o especificaciones al respecto de cuáles son los puntos infringidos por la parte solicitante a tal efecto.-

V. DESCRIPCION DEL ANALISIS CONCEPTUAL, ATECEDENTES

DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES:

Para el presente análisis del caso en cuestión, aquí haciendo específica alusión a cuestiones conceptuales, sumado a distintas revisiones doctrinarias y jurisprudenciales relacionada a la materia estudiada y elegida para el presente trabajo, decidí comenzar haciendo específico foco al problema conceptual que arriba finalmente en un problema axiológico por parte de la doctrina y la ley en general, en donde existe una vaga definición de los alcances comprendidos en lo que se define como “Conclusión laboral” en los términos específicos del artículo n° 241 de la LCT, tratado como eje principal del fallo elegido, en donde podemos encontrar una vaga y ambigua definición de culminación de relación laboral, mezclando conceptos doctrinarios y dogmáticos tales como los que expresa el artículo n° 15 de la misma normativa y demás

invenciones jurisprudenciales creadas a medida que se lleva a cabo la práctica de dicha finalización de la relación laboral existente a través de escritura pública.

Con el fin de explicar un poco mejor lo mencionado en el párrafo anterior, podemos definir que tal y como lo expresan Fernandez Madrid – Caubet en su obra de comentario de la LCT, el artículo n° 241 de la presente ley hace referencia a que *“Hay un acuerdo entre las partes para extinguir el contrato que tiene formas determinadas: por escritura pública o ante la autoridad administrativa del trabajo y con presencia personal del trabajador...”*(**Fernandez Madrid-Caubet, S/F**), encontrándonos aquí claramente con el primer problema que se puede evidenciar, entendiendo que tanto la ley, como en este caso los autores, no hacen una clara referencia al alcance de las consecuencias y obligaciones jurídicas que emanan de este artículo, ya que solamente expresa la disolución de un contrato entre dos partes, tal y como si hiciera referencia a un contrato entre iguales ejercido bajo las normas del derecho civil y comercial, tal y como lo expresa **Ignacio Lovage** en su comparativa con el artículo n° 924 de nuestro Código Civil y Comercial, explicando el intento por parte de la jurisprudencia de encontrar análogos a las figuras de la compensación en cuanto se intenta aplicar lo que se denomina como “pago de gratificación” en algunos casos incluidos dentro del acuerdo de disolución laboral de mutuo acuerdo con un agregado particular en donde hace especial referencia a la compensación, relacionándolo con el artículo previamente citado de nuestro cuerpo civil, en donde se intenta estipular que dicho pago de gratificación por parte de la empleadora hacia el trabajador, resulte compensatorio en un futuro en caso de existir reclamos de indemnizaciones ulteriores por parte del trabajador emanados del vínculo laboral que se intenta disolver (**Ignacio Lovage, 14 de octubre 2015**), a sabiendas de que ambas normas no son creadas bajo los mismos principios teniendo en cuenta la naturaleza del contenido que efectivamente regulan, y el desequilibrio que en un caso podría darse y en el otro no, sumado a una serie de diferencias sustanciales, tales como son categóricamente explicadas por el doctrinario Francés Supiot Alain cuando se hace referencia al porque efectivamente no podría el derecho civil regular las situaciones fácticas reguladas por el derecho laboral (**Supiot Alain, 1980**), encontrando de esta manera, rebuscadas comparaciones con tal fuero jurídico materializados a través de los distintos articulados del cuerpo madre del mismo. Con respaldo en fallos de la CSJN como “Gatarri, Alfredo c/ Cometarsa Construcciones Metálizas Argentina SAIC”, 23/8/1988, DT XLIX – A – 585)” intenta

imponerse en la practica la utilización de este tipo de soluciones abstractas de compensaciones futuras, respaldadas en fallos además como “Fernández Carlos Julio c/ Pirelli Neumáticos y otros/ Accidente – acción civil” (CNAT, Sala II, 30/09/2013, publicado por Errepar), en donde de manera análoga al aplicar el código civil y comercial como ya se dijo, se justifica la figura de la compensación en pagos de gratificaciones ante reclamos ulteriores con motivos de vínculos laborales previos, aquí vale hacer la aclaración de que no estoy en contra de la utilización análoga del cuerpo Civil que regula la materia en situaciones que realmente necesiten de su colaboración para zanjar lagunas legales existentes en la materia del derecho laboral, el inconveniente surge cuando la utilización de dicho CCYC, tiene como fin violar principios básicos del derecho laboral, tal como se expresan en los artículos n° 12, 14, 58 de la LCT en donde se explica los derechos irrenunciables por parte de los trabajadores y la no afectación del principio de integridad e identidad de las remuneraciones que por derecho pudieren corresponderle o artículos como el 131 de dicha LCT en donde se expresa claramente la prohibición de la compensación en materia de remuneración. Sin ánimo alguno de afectar la seguridad jurídica perseguida y que se intenta brindar hacia las empresas con fallos como los citados, si no por el contrario, entiendo que la falta de definición de cuestiones normativas en casos como el aquí bajo estudio, generan reglas poco clara, las cuales brindan grandes incertidumbres respecto al correcto proceder por las partes en las relaciones laborales con relación a su apropiada conclusión como es este el caso puntual y otros aspectos de gran relevancia para la materia, entendiendo que existen fallos como “Sliafertas, Edgardo c/ Siembre AFJP S.A. – CNAT – Sala VII, 26/10/2005.” En donde desacreditan y cuestionan dichas figuras con sus respectivas posiciones doctrinarias adoptadas incluso por la CSJN, expresando fundamentos en sus votos tal como expresa la Dra. Ferreirós, Estela M. cuando hace referencia a que el empleador que ha expresado su voluntad de gratificar no puede luego dar a dicha voluntad otra imputación al respectivo pago (**Ferreirós, Estela M. Septiembre de 2014**).

Existen además fallos como “*Carballo de Nobal, Armonía c/Telefónica de Argentina SA s/Diferencia de haberes – SCJBA – JUBA – 5/12/2001*” el cual cito en una fracción de manera textual “*La desvinculación producida bajo las pautas del artículo 241, LCT, no genera derecho al cobro de indemnización alguna por parte del trabajador ni carga económica para el empleador y la ley confiere validez y plena eficacia a la libre determinación de las partes para resolver el contrato en tales*

términos..” aportando un grano más a la inmensa montaña de incertidumbre que existe respecto a la temática, ya que aquí expresa que la desvinculación bajo la figura del artículo n° 241 de la LCT ni siquiera genera derecho a cobro alguno, contradiciendo de manera categórica lo pronunciado por diversa jurisprudencia, considerando desde primera instancia que no existe obligación alguna por parte del empleador en dicho caso de indemnización, siendo esto pura y exclusivamente una consideración doctrinaria ya que la ley nada dice de manera explícita al respecto. La doctrina en general no discute que esta institución configura una extinción del vínculo laboral de manera eficiente, pero lo que aquí se analiza no es dicha constancia de desvinculación laboral, si no las obligaciones que de ella emerge y las figuras abstractas que intentan encubrir en algún punto otras que podrían considerarse despidos encubiertos o demás figuras simuladas en desbalance de una de las partes generalmente inclinadas hacia la parte dominante.

Ricardo I. Orlando al hacer un comentario del fallo objeto del presente trabajo, habla de una supuesta “Obviedad” que queda expuesta tras el fallo de la corte respecto a la validez de la extinción del vínculo por este medio expresado en el primer párrafo del artículo n° 241 de la LCT (**Ricardo I. Orlando, 15 de septiembre de 2020**), sin ánimos de desmerecer la figura doctrinal del doctor Orlando, realmente me cuesta de gran manera encontrar tal obviedad en dicho fallo, ya que tanto este como la misma LCT, no aportan claridad bajo ningún punto a futuras resoluciones de casos análogos, entendiendo que se atiende solamente una parte de las cuestiones planteadas con claridad en la situación fáctica, dejando un gran espectro doctrinal sin responder y los cuales considero serán de gran discusión dogmática y jurisprudencial, afectando en gran medida a la seguridad jurídica que todo ordenamiento pretende brindar.

Uno de los autores que mayor esfuerzo realiza en explicar la temática tratada tanto desde un punto de vista como del otro y realiza un análisis amplio, es el Dr. Hugo Roberto Mansueti, el cual explica de manera categórica la figura del art. 241 en comparativa con sus análogos de la misma norma y de diferentes cuerpos normativos, explicando además la historia jurisprudencial que se debate del fuero a lo largo de los años, explicando los distintos casos en donde lo mismo se pone en controversia una y otra vez, fallos tales como C.N.A.Tr. en el Plenario "Lafalce, Angel y otros c. Casa Enrique Schuster S.A.", de 1970 y "Aizaga, Jorge A. c. I. P. S. A. M., S. A.", de 1982 en donde la cámara modifica ciertas circunstancias planteadas en el

plenario anterior, volviendo a citar fallos a favor de la postura por el primer plenario citado como la de la C.N.A.Tr. , en "Zurita, Antonio Y. c/ Grafa Grandes Fábricas Argentinas S.A." Sala III, explicando en idas y venidas una discusión que a pesar de haber sido explicado ello en el año 2008, al día de la fecha parece no tener un saneamiento claro.

En una última citación doctrinaria me gustaría traer a colación la opinión de Adrián E. Gochicoa, quien hace una análisis muy real y sin alejarse de una consideración de realidades económicas y sociales, las cuales al fin y al cabo son las que persiguen proteger en principio el derecho laboral, en cuanto expone de manera muy acertada que *“(…)Lo que hace ruido es el contexto en el que se dicta, el cual resulta notorio a estas alturas eximiendo la necesidad de explayarse sobre la misma. Pero es este contexto en parte el que invita a reflexionar sobre la casualidad de un fallo del máximo tribunal federal sobre esta temática en este momento, como así también sobre si la normativa en cuestión que lo regula (Art. 241 de la LCT) resulta adecuada frente a tamaña realidad. Lo cierto que así como resulta difícil no leer el citado fallo sin considerar la situación ocupacional, económica y social actual, resulta imposible no pensar en acuerdos extintivos (Art 241 LCT) con “gratificaciones” o “premios” que impliquen despidos encubiertos.”*

VI. POSTURA DEL AUTOR:

Es claro a esta altura del presente trabajo, por lo aportado a modo de comentario en cada una de las opiniones doctrinarias y fallos citados ejemplificativamente, cual resulta ser la postura de quien redacta la presente nota a fallo, ya que de manera sutil, y en algunos casos no tanto, se ha ido realizando pequeñas críticas y consagraciones a ciertas posturas tanto de un lado como del otro en esta confusa discusión doctrinaria y jurisprudencial que existe en el caso planteado.

Con el fin de no extender una suposición conceptual de parte del lector y a modo de ser específico, es que mi postura resulta crítica respecto a la falta de saneamiento por parte de la doctrina y la jurisprudencia existente. Ello reviste un carácter que a mi juicio viola uno de los principios más fundamentales del Derecho Laboral y el ordenamiento jurídico en general, que es el principio de claridad de las normas y la debida seguridad jurídica. En los aspectos civiles y comerciales quizás ello pudiere afectar a las partes, las cuales en muchos casos actúan ante vínculos jurídicos en

igualdad de posición, o cierta paridad al menos entre ellas, pero en el caso del Derecho Laboral, por la naturaleza de la sustancia que regula, ellos resulta más crítico ya que no ofrecer una claridad en cuanto a las resoluciones adoptadas, y a las consecuencias jurídicas que emanan de supuestas soluciones que brinda a ciertas situaciones fácticas por parte de la misma LCT, es profundamente dañoso para la seguridad jurídica tanto de las partes que ocupen el lugar de empleados que se adapten al marco de protección brindado por parte de la LCT, como para las empresas y los empleadores quienes ejerzan la dependencia jurídica, técnica y económica sobre la parte empleada, ya que nadie podría considerar de manera entusiasta en la mayoría de los casos, adentrarse en un terreno en el cual el camino no este definitivamente claro, atendiendo los riesgos que eso genera, siendo homologa la participación entusiasta de un grupo de personas en un juego en donde las reglas, a pesar de presuntamente escritas, no se encuentren bajo ningún punto claras en sus instancias más relevantes.

En cualquier desvinculación laboral, como ya es a sabiendas de todos, existen diversas obligaciones que surgen tanto para una parte como para la otra, de necesario cumplimiento conforme a mandatos expresados por la ley, al no definir de manera específica esto la doctrina y la jurisprudencia encargada efectivamente de esclarecer ello, es inviable predecir y planificar cuáles serán las consecuencias de asumir esta supuesta solución para un vínculo laboral que amerite disolverse por las distintas cuestiones que las partes consideren. Esto en un futuro puede acarrear grandes consecuencias reales y fácticas para las partes tanto de índole económica como jurídica en muchos casos, por lo cual, tal vez de manera prioritaria, la doctrina mayoritaria de la materia debería poner en agenda la creación de una efectiva resolución para dicha laguna del derecho, explicando claramente las figuras mencionadas a lo largo del presente trabajo tales como "Gratificación laboral" o "Compensación" de manera efectiva o no, utilizando como principal guía para ello los principios perseguidos por la LCT y el derecho laboral en general, atendiendo cada una de las aristas que el ordenamiento mismo exige.-

VII. CONCLUSION:

A modo de conclusión del presente trabajo y análisis, es que me gustaría dar una opinión personal, intentando no alejarme de manera categórica del tinte doctrinal que amerita el presente comentario del fallo. Quisiera dar una consideración de una

cuestión fáctica que ocurre con respecto a casos análogos al presente y su respectiva comparación con la LCT y demás cuerpos normativos análogos encargados de la regulación de las relaciones laborales en general. En primera instancia considero de manera concreta que la Ley en muchos casos carece de claridad en cuanto a las resoluciones específicas de los casos concretos que se dan en el mundo factico, situación que a esta altura no genera una cuestión demasiado novedosa para nadie, pero particularmente en este caso me parece que la incertidumbre se reviste de respuestas análogas ineficaces a mi entender, al creer vagamente que se da una solución con respecto a instituciones como la que se expresa en el artículo n° 241 de la LCT, generando en realidad más dudas que certezas con respecto a un puñado de aspectos que de algún modo negligentemente notamos que no se atiende ni se da respuesta clara alguna. En la realidad existe un desbalance entre las partes que configuran una relación laboral y eso tampoco resulta una novedad para nadie, si bien en primera instancia el espíritu de la norma al proclamar el principio In dubio pro operario fue el de buscar un balance entre dos partes que en la época de su legislación era tremendamente desparejo, la situación fáctica al día de la fecha en muchos casos no es tan distante entre ambas partes, ya que muchas veces quien ocupa el lugar de empleador no reviste la embestidura de un hombre de negocios ya consagrado, si no que en muchas oportunidades se trata de personas iniciándose en el camino de la independencia económica a través de negocios propios, los cuales en un primer momento del mismo no obtienen ganancias que disten demasiado del salario percibido por sus empleados. Más allá de nuevas perspectivas de empleados o empleadores, entendemos que en el día a día muchas practicas realizadas, tales como despidos encubiertos y demás prácticas, intentan evadir a través de la necesidad de una de las partes, obligaciones con una carga económica mayor, en tanto que en otros casos podría ser efectivamente una herramienta para ahorrar a las partes tasas y honorarios que perjudicarían incluso a ambas partes, si tan solo las reglas fueran claras por parte de la norma en cuanto a sus obligaciones derivadas y consecuencias jurídicas al adoptar instituciones como la que aquí se trató, obteniendo de esta manera una real seguridad jurídica para los negocios y las personas que los practican, entendiendo que no solamente se debe proteger a la parte empleada si no también dar una seguridad de las consecuencias que generen las herramientas que se decidan adoptar de manera legítima, las cuales no emanan ni más ni menos que del propio ordenamiento jurídico.-

VII. BIBLIOGRAFIA:

Legislación:

- LEY DE CONTRATOS DE TRABAJO N° 20744 COMENTADA-
Fernandez Madrid – Caubet S/F- UNIVERSIDAD NACIONAL DE
MORENO

Opiniones Doctrinarias:

- Ignacio Lovage, Blog Doctrinal www.abogados.com.ar, 14 de octubre 2015
- Supiot, Alain, “Por qué un derecho del trabajo”, Comunicación al coloquio “Le droit du travail, un droit á part”, celebrado el 02/2/1990 en París por la Escuela Nacional de la Magistratura y la Asociación Francesa del Derecho del Trabajo, traducido por José Luis Gil y Gil.
- Ferreirós, Estela M. “La figura de la Compensación y de la imputación en el Derecho del Trabajo”, Doctrina Laboral Errepar (DLE), XXVII – Septiembre 2014.
- Ricardo I. Orlando, Doctrina Laboral Errepar, 15 de septiembre de 2020.
- Adrián E. Gochicoa, REVISTA DE DERECHO LABORAL, Colegio de Abogados de La Plata – Numero 2, Junio 2021.

Jurisprudencia citada:

- “Gatarri, Alfredo c/ Cometarsa Construcciones Metálizas Argentina SAIC”, Corte Suprema de Justicia de la Nación, 23/8/1988, DT XLIX – A – 585)”
- “Fernández Carlos Julio c/ Pirelli Neumáticos y otros/ Accidente – acción civil” Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 30/09/2013, publicado por Errepar
- “Sliafertas, Edgardo c/ Siembre AFJP S.A.” – Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala VII - 26/10/2005.

- “Carballo de Nobal, Armonía c/Telefónica de Argentina SA s/Diferencia de haberes” – Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires – JUBA – 5/12/2001”
- "Lafalce, Angel y otros c. Casa Enrique Schuster S.A.", Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - 1970
- "Aizaga, Jorge A. c. I. P. S. A. M., S. A.", Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - 1982
- "Zurita, Antonio Y. c/ Grafa Grandes Fábricas Argentinas S.A." Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala III