



**LOS PROBLEMAS INTERPRETATIVOS Y EL ALCANCE DEL TÉRMINO
“REGISTRACIÓN DEFICIENTE”**

MODELO DE CASO

Carrera: Abogacía.

Alumna: Racioppo Lorena

DNI: 31.538.399

Legajo: VABG60821

Tutora: María Belén Gulli.

Año 2023

AUTOS: “R., R. A. c/ E. C. S.R.L. - Recurso de Inconstitucionalidad”

TRIBUNAL: Corte Suprema de Justicia de Salta- Sala III

FECHA: 04/11/2022

Sumario: I. Introducción. II. Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III. La *ratio decidendi* de la sentencia. IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Conclusión. VII. Referencias.

I. Introducción

La importancia de salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores al momento de interpretar las leyes que hacen a la materia de indemnizaciones laborales es un tema de crucial importancia en el mundo jurídico. En este sentido, es necesario tener en cuenta que conforme al art. 1 de la Ley n° 25.323 de indemnizaciones laborales¹ las indemnizaciones tanto previstas en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744² como en el art. 7 de la ley 25.013³, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento de ocurrir el despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente.

Ello a su vez despierta un conflicto medular: poder consignar qué situaciones caerían dentro del ámbito de aplicación de la norma en cuestión, pues la misma no enuncia taxativamente cuál es el alcance del término “registro deficiente”. Tal situación es receptada doctrinariamente por Piazza (2017), quien al respecto manifiesta que el objetivo principal de la ley 25.323 consiste en la lucha contra el empleo clandestino, pero que no obstante ello, sugiere que de la lectura de la norma emerge la idea de que la mayoría de los supuestos de extinción del contrato de trabajo se encontrarían excluidos del ámbito de aplicación de este artículo 1 y que cualquier incumplimiento de la carga de registro estaría comprendido dentro de la categoría de registros deficiente.

Frente a tales circunstancias es que se dará examen a lo sentenciado por la Corte Suprema de Justicia de Salta en la causa “R., R. A. c/ E. C. S.R.L. - Recurso de Inconstitucionalidad” resuelta el 04/11/2022. En el caso, los jueces estudian la procedencia de una indemnización agravada en los términos de la ley 25.323, atento a que según lo manifiesta el trabajador, éste se encontraba registrado deficientemente,

¹ BO 06/10/2000

² BO 27/09/1974

³ Ley n° 25.013, Reforma laboral, BO 22/09/1998.

siendo que en los registros figuraba como un empleado de tiempo parcial, cuando en realidad lo era de tiempo completo.

De tal entendimiento queda en evidencia la existencia de un problema jurídico interpretativo “en abstracto”, pues como bien lo enseña Guastini (2015), esta clase de conflictos tiene lugar cuando lo que se busca es atribuir un significado a ciertos enunciados normativos. En otros términos, la función del juez como intérprete necesario de la norma, tiene que ver con resolver los conflictos de la indeterminación que padece el sistema jurídico, para así luego poder trasladar dicho conocimiento a la causa que debe ser juzgada.

En torno a ello, puede advertirse que el problema jurídico que afronta el caso tiene que ver con la necesidad de interpretar el art. 1 de la ley 25.323 en cuanto al término “registración deficiente”. Con ello se pretende determinar si el hecho de que un trabajador sea registrado como de medio tiempo en lugar de serlo de tiempo completo, es una variante que concierne al ámbito de su aplicación, y que por ende lo faculta a percibir una doble indemnización en caso de despido.

La relevancia del caso radica en la exposición de los jueces sobre el alcance del campo de acción de la ley 25.323 en lo que hace a su aplicabilidad en casos de registración deficiente. No hay que perder de vista que este conflicto jurídico posee dos posiciones encontradas y bien diferenciadas en cuanto a ello, por lo que este antecedente intenta manifestar una argumentación basada en la normativa vigente, pero a la vez comprometida con los ideales constitucionales en materia de derechos fundamentales del trabajador.

II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal

El señor R., R. A. desempeñaba labores para la firma E. C. S.R.L, pero tras ser despedido e indemnizado acorde a un trabajador de medio tiempo, el trabajador instó acciones legales contra su ex empleadora. El actor denunció una incorrecta registración por considerarse un trabajador de tiempo completo, por lo que instó un proceso laboral con miras a percibir la indemnización agravada por registración deficiente, acorde a lo

normado por el artículo 1 de la ley n° 25.323, y por lo tanto en consonancia con el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo⁴, y del art. 7 de la ley 25.013⁵.

Ante los hechos planteados, el tribunal de grado resolvió a favor de la desestimación de la indemnización prevista en el art. 1° de la Ley 25323. Para así resolver, el juez interpretó que la finalidad de la norma era sancionar el registro de un ingreso con fecha formal o aparente posterior al real y con ello, la consignación en la documentación laboral de una remuneración inferior a la realmente percibida por el trabajador; por lo que asumió que no se configuraba la situación de clandestinidad exigida por la ley en cuestión.

Atento a ello, el trabajador apeló la sentencia dispuesta por el tribunal de grado, sin embargo, el recurso fue rechazado. En esta oportunidad, la Cámara de Apelaciones del Trabajo (Sala I) se expidió en análogo sentido que el a quo, o sea, manifestando que la interpretación de la norma en cuestión no se correspondía con el derecho petitionado por el trabajador.

Disconforme con lo resuelto, el actor interpuso un recurso de inconstitucionalidad contra la sentencia emitida por la Cámara. El trabajador fundó este proceder en que a su criterio los jueces camaristas emitieron una sentencia que conculcaba garantías de orden constitucional, y que desconocía el derecho aplicable, pues la registración incorrecta había quedado acreditada en el proceso, lo cual, a su ver, lo hacía beneficiario de la multa dispuesta en el art. 1° de la Ley 25.323.

Una vez concedido el recurso, la Sala III de la Corte de Justicia de Salta resolvió hacer lugar al recurso de inconstitucionalidad entablado por el actor. En su mérito, los magistrados resolvieron expedirse a favor de la procedencia de la multa agravada por registración laboral deficiente del trabajador.

III. La *ratio decidendi* de la sentencia

A los fines de zanjar la problemática interpretativa, la Corte Salteña partió por reconocer el hecho de que el propósito de la sanción de la ley 25.323 fue el interés en mitigar las prácticas evasoras del empleo no registrado. Sin embargo, reconocieron al mismo tiempo que a nivel jurídico existían dos posturas bien diferenciadas en cuanto al sentido y alcance que tenía el supuesto de la “deficiente registración” previsto por ley.

⁴ Ley n° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, BO 27/09/1974

⁵ Ley n° 25.013, Reforma laboral, BO 22/09/1998

Al respecto, los jueces explicaron que un sector de la doctrina se manifestaba en pos de una interpretación restrictiva de la ley. De este lado están quienes se postulan a favor de que la finalidad del art. 1º era simplemente llenar un vacío legislativo y dar solución solo a aquellos casos en que la relación laboral no se encontraba registrada o estaba mal registrada y en donde el trabajador resultaba despedido sin haber sido intimado en los términos del art. 11 de la misma norma. En tanto de otro costado, -postura sostenida el Tribunal- se encuentran quienes están a favor de que el supuesto en cuestión es inclusivo de casos en los cuales el trabajador estaba registrado con una remuneración inferior a la que percibía.

En este horizonte, los magistrados recordaron que autores como Maza (2012) argumentan que dada la vaguedad del término utilizado por la norma (deficiente registración), cabe la posibilidad de asignarle cualquier tipo de irregularidad o deficiencia en la registración. Es decir, que la norma sería aplicable a todos aquellos supuestos en los que algún dato de la relación –que así lo exigiera la ley- estuviera distorsionado.

Por otro lado, el alto tribunal salteño también destacó que la postura de la Corte en la sentencia Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Pluspetrol S.A. (TF 14.351-I y acum. 14.521-I) c/ D.G.I.”, Fallos: 326:2095, (2003), en donde se dijo que la interpretación de dicha norma debía ser efectuada acorde a su finalidad, y en tal caso no siempre era recomendable atenerse estrictamente a las palabras de la ley, dado que el espíritu que la nutre debía determinarse en miras de una aplicación racional apta para eliminar cualquier riesgo de formalismo paralizante.

En tanto en esta línea argumental, la Corte también se había manifestado en la sentencia Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Crocí, Rubén Alberto y otros s/ infrac. a la ley 23.737 -causa N° 32/97-”, Fallos: 323:212, (2000). En la misma, los jueces argumentaron que desde su postura, la interpretación que debía hacerse era aquella que favoreciera a los fines que inspiraban a la ley, con ello se evitaba que se dificultara su aplicación, sobre todo cuando en esto entraba en juego la salvaguarda de principios constitucionales.

Así entonces, los jueces del tribunal salteño llegaron a la unanimidad en el sentido de que todos ellos se mostraron a favor de otorgar la multa pretendida por el trabajador. En este sentido, estos manifestaron que no se podía perder de vista la plena vigencia de los principios protectorios en materia laboral, y con ello la necesidad de evitar que se

colisionara con las directivas que fluían de la Constitución Nacional, de los tratados internacionales de derechos humanos y con los principios tuitivos de la L.C.T.

A su criterio, los derechos del trabajador tenían una clara tutela conforme a lo normado por el art. 14 bis de la Constitución Nacional, el principio de progresividad y el de tutela judicial efectiva, lo cual los conducía a interpretar que la registración por parte del empleador de una jornada laboral inferior a la efectivamente prestada por el trabajador -a los fines de evadir el mayor costo de las cargas sociales- implicaba una maniobra que vulneraba las normas protectorias laborales.

IV. Marco legislativo, doctrinario y jurisprudencial

Al poner en eje la problemática interpretativa, es menester partir por considerar que dicha calificación es propia de aquellos conflictos en donde se analiza la atribución de un cierto significado a determinados textos normativos (Moreso & Vilajosana, 2004). En el caso que ocupa al presente estudio la problemática en cuestión se produce debido a la vaguedad del término “registración deficiente” (art. 1, ley 25.323).

Cabe destacar, que la vaguedad en sí misma es asumida como aquella situación que se da cuando se trata de determinar cuáles son los objetos nombrados por una palabra o por cierta expresión lingüística, dado que puede suceder que haya dudas en cuanto a si la misma aplica o no a ciertos objetos (Moreso y Vilajosana, 2004).

En la práctica el incremento de la indemnización que dispone el artículo no se limita a contemplar únicamente el supuesto de ausencia de registración, sino que además incluye los casos de registración defectuosa, la que en principio se debería entender en referencia a los casos de los arts. 9 y 10 de la ley 24.013, esto es cuando se haya asentado una fecha de ingreso posterior o una remuneración menor a la real (Grisolia, 2001).

Misma postura comparte Beltrame (2012) quién afirma que la situación de clandestinidad parcial se encuentra contemplada en los artículos 9 y 10 de la ley 24.013⁶.

⁶ ARTICULO 9° — El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

ARTICULO 10. — El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.

Sin embargo, lo referido no se encuentra textualmente expresado en dichas normas, por lo que no deja de generar importantes debates jurídicos.

En el horizonte de las opiniones doctrinarias cabe destacar que Pucheta (2014) en su escrito fundado justamente en lo conflictiva de la labor interpretativa en torno al art. 1 de la ley 25.323, donde argumenta que existe una marcada posición mayoritaria que se postula en favor de una interpretación restrictiva del término “registro deficiente” y que solo hace alusión a los supuestos ya regulados por la Ley Nacional de Empleo y que por ejemplo no incluye la errónea categorización del trabajador. En tal sentido, el autor afirma que en realidad la normativa en cuestión cubrió solo parcialmente el vacío legislativo causado por la ley 24.013, puesto que el trabajador persiste desprotegido frente a la irregularidad registral en numerosos supuestos tales como: despido con justa causa, despido del trabajador con menos de tres meses de antigüedad, renuncia o extinción por mutuo acuerdo, despido por causas económicas, extinción por la muerte del trabajador o del empleador, del vencimiento del plazo de la quiebra, por incapacidad sobreviniente por causa de infortunios inculpable o laborales (Pucheta, 2014).

Grisolia (2015) explica, que al no haberse consignado concretamente en qué consiste la relación registrada "de modo deficiente", debe asumirse que el término deficiente fue utilizado como sinónimo de "incompleto", "imperfecto" o "defectuoso", y que en tal sentido existe un sector minoritario de la doctrina cuyo razonamiento parte de la idea de que la norma en cuestión alcanza a cualquier irregularidad o deficiencia en la registración, de lo cual resulta inclusivo, por ejemplo, la categoría laboral, la modalidad de contratación y la consignación de un registro como de tiempo parcial cuando en realidad es de tiempo completo.

Por su parte, y en tono con dichas concepciones, Perez del Viso (2019) manifiesta la importancia de efectuar una adecuada registración de los trabajadores, lo cual desde su perspectiva implica justamente el reconocimiento de los mismos como seres humanos, dado que el acceso a un trabajo decente es a su vez, el verdadero reconocimiento de un derecho humano de ese empleado.

Así las cosas, es necesario conocer la postura de la jurisprudencia, dado que la visión de la misma no sigue un criterio unánime, sino que adopta enfoques diversos. Así, por ejemplo, en la causa Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT), "Dellaglio, Cristina Josefina c/CRONIMO S.A. y Otro s/Indemnización por

Fallecimiento”, (2019), los jueces manifestaron que el artículo 1° de la Ley N° 25.323 posee como finalidad el erradicar el trabajo clandestino y combatir la evasión previsional, por cuanto si se limitara su aplicabilidad a los casos expresamente previstos por los artículos 8°, 9° y 10 de la Ley N° 24.013 se obstaculizaría su finalidad.

En la causa CNAT, "Izaguirre Lorena Silvana c/Atento Argentina S.A. y Otro s/Despido", (2019) los magistrados se expresaron en favor de que el supuesto de ley en cuestión era inclusivo también de registraciones en las cuales el empleador consignó una categoría diferente a la real, lo cual se traducía en un perjuicio económico para el trabajador.

En la causa CNAT, "Elías Miguel Ángel c/La Joven Maravilla SRL y Otro s/Despido", (2018), el tribunal manifestó que dicho artículo era de alcance a aquellos supuestos en que se tratara de una relación laboral que al momento del despido no estuviere debidamente registrada, y que por dicha deficiencia se hubieran evadido normas previsionales. Por lo que en el caso la misma no era viable porque el trabajador estaba mal categorizado, y ello no justifica la procedencia de esta indemnización, pues si bien se trataba de una deficiencia registral, no existió tal evasión en el registro.

En tanto en la sentencia CNAT Sala VI, "Valdebenito Alejandro c/Chadsport S.A. y Otros s/ despido", (2010) los jueces manifestaron que el artículo 1° de la Ley N° 25.323 tenía como finalidad alentar el blanqueo de las relaciones laborales sumergidas en la clandestinidad. Por lo tanto, el mismo resultaba de aplicación ante el supuesto en que la demandada hizo figurar el contrato de trabajo del actor como de tiempo parcial, aunque en los hechos el accionante probó haber cumplido una jornada completa. A criterio del tribunal, dicha actitud produjo una reducción de los costos salariales, así como una disminución de las sumas que en concepto de aportes y contribuciones debió ingresar al Sistema de Seguridad Social, lo cual tornaba procedente a la multa en cuestión.

En la causa CNAT, “Fuentes, Silvia Alejandra c/Alepidote y Caputo SRL s/despido”, (2009) la Cámara entendió que la maniobra de registrar a la actora como moza de media jornada, cuando trabajaba jornada completa, representaba un fraude que no podía validarse. De allí que se impuso al empleador el deber de afrontar el pago de la indemnización prevista en el art. 1 de la ley 25.323. (Del voto del Dr. Fernández Madrid, en mayoría).

Y como último antecedente, importa rescatar que en la causa Cámara del Trabajo de San Francisco, Córdoba, “Verdu, Damián Enrique C/ Pacheco Fernando Gabriel y otro s/ Ordinario – Despido”, (2013) la justicia reseñó que una lectura actual de los hechos indicaba que registrar al trabajador con jornada a tiempo parcial, para luego hacerlo laborar a tiempo completo y aún más era una forma simulada de evasión, por lo que en consecuencia, no cabía ajustarse al texto literal de la ley. En su lugar había que admitir que la realidad y el principio de su primacía que rige en el Derecho del Trabajo, hacían necesario conferir a lo normado por el art. 1 de la ley 25.323 una visión y alcance tuitivo que fuera eficaz para desarticular el fraude en todas sus variantes y en consecuencia procurarle al trabajador un resarcimiento adecuado por su valiente colaboración al decidirse a denunciar la irregularidad.

Finalmente, cabe destacar que nunca se debe pasar por alto que el trabajador como tal –y por ende sus derechos- se encuentran constitucionalmente resguardados en el texto de la Constitución Nacional (art. 14 bis). Y que además, es una máxima indiscutible el hecho de la vigencia del principio *in dubio pro operario*, concepto que permite al juez, que ante la duda legítima sobre el sentido de una norma laboral, deberá elegir aquella interpretación que sea más favorable al trabajador (Lizama Castro, 2022).

V. Postura de la autora

La necesidad de dar una respuesta oportuna a la demanda instada por el trabajador conduce a poner en discusión ciertas concepciones que tienen que ver con la normativa legal. En lo concreto, y ante la existencia de una problemática interpretativa que pone en duda el verdadero sentido de ciertos textos normativos (Moreso & Vilajosana, 2004), el objetivo se centra entonces en efectuar un estudio de la postura doctrinaria, legislativa y jurisprudencial en torno a ello.

Así entonces, es inevitable partir por el hecho de subrayar que la doctrina reconoce abiertamente la existencia de un vacío legal que pareciera nunca terminar de completarse puesto que cada quien adopta un concepto propio de lo que se presume el art. 1 de la ley 25.323 quiere decir cuando se refiere a una “registro deficiente”. Esto no solo da lugar a discrepancias en el ámbito doctrinario, sino que como aquí se ve, dificulta notablemente la determinación de rubros indemnizatorios ante despidos sin causa.

La cuestión pareciera confrontar abiertamente el hecho de si la registración de un empleado como de tiempo parcial, cuando en cambio lo es de tiempo total representa en sí mismo un caso de registración deficiente. Si se lee a Beltrame (2012), el autor postula que la situación de clandestinidad parcial se encuentra contemplada en los artículos 9 y 10 de la ley 24.013, pero en tal caso el supuesto que ocupa al caso bajo estudio no se encuentra textualmente expresado en dichas normas lo que mantiene el interrogante abierto, y a la vez hace pensar que a su criterio no es un supuesto incluido en la norma.

En cambio, otros como Pucheta (2014) y Grisolia (2001) reconocen el desacierto de la ley, pero se limitan en cambio a abstenerse de efectuar una incorporación excesiva de casos dentro de la norma, lo cual marca una tendencia a la interpretación restrictiva del término “registración deficiente”, que una vez más queda sujeta a los supuestos ya regulados por la Ley Nacional de Empleo. Aunque pudiera parecer criticable, la autora expresa su negativa a incluir como un caso pasible de la sanción prevista a la errónea categorización del trabajador. Al parecer, ambos doctrinarios se postulan a favor de seguir al pie los términos de la norma 24.013 que rige los casos que a criterios de estos deben ser sancionados, con el destaque de que se reconoce aun distintos supuestos que permanecen carentes de regulación.

Sin embargo, y como es propio del mundo jurídico, existe una posición antagónica que si bien parece ser minoritaria, concuerda con la postura asimilada con los jueces del caso. Este lugar lo ocupan quienes procuran una plena defensa de los derechos del trabajador como sujeto humano y a la vez sujeto de tutela constitucional.

En tal sentido, puede verse como por ejemplo Pérez del Viso (2019) reconoce abiertamente la necesidad de que se registre al trabajador en correspondencia directa con la realidad para no caer en la aplicación del art. 1 de la ley 25.323. Esta posición puede parecer algo más aceptable si se parte de la idea de que la jurisprudencia tiene dicho que dicha norma posee como finalidad el erradicar el trabajo clandestino y combatir la evasión previsional, por cuanto si se limitara su aplicabilidad a los casos expresamente previstos por los artículos 8º, 9º y 10 de la Ley N° 24.013 se obstaculizaría su finalidad (CNAT, "Dellaglio", (2019)).

Esta postura se asemeja mucho al criterio seguido por una causa en donde se subrayó que dicho artículo era de alcance a aquellos supuestos en que se trataba de una

relación laboral que al momento del despido no estaba debidamente registrada, y que por dicha deficiencia se habían evadido normas previsionales (CNAT, “Elías”, (2018)).

Esta última distinción pareciera englobar la gravedad de la falta registral que cometió la demanda en esta causa. Tras haberse consignado un registro que contempla una carga horaria inferior a la real, se afectó directamente normas previsionales, lo cual a la vez perjudicó el importe de referencia para el cálculo de haberes previsionales que el trabajador debería percibir con el paso de los años.

En tal sentido, no pareciera poderse validar el hecho de que los empleadores cometan un fraude a la ley (CNAT, “Fuertes”, (2009)), lo cual conduce a receptor el acierto de imponer el deber de pago de la indemnización prevista en el art. 1 de la ley 25.323. Resta finalmente admitir que pareciera al menos necesario que tratándose de un debate laboral enrolado a la interpretación de una norma fundamental en materia indemnizatoria, se dé preponderancia al principio de su primacía que rige en el Derecho del Trabajo, y así conferir a lo normado por el art. 1 de la ley 25.323 una visión y alcance tuitivo eficaz para desarticular el fraude en todas sus variantes y así procurar un resarcimiento adecuado al trabajador afectado.

VI. Conclusiones

A modo de cierre del estudio efectuado en la causa Corte Suprema de Justicia de Salta- Sala III, “R., R. A. c/ E. C. S.R.L. - Recurso de Inconstitucionalidad”, (2022), cobra valor el destacar la importancia del modo en que los jueces pusieron fin a la problemática interpretativa identificada.

Puede verse con nitidez que la complejidad que envuelve a la interpretación del término “registración deficiente” del art. 1 de la ley 25.323 queda casi exclusivamente supeditada a la interpretación amplia o restrictiva que del mismo hagan los jueces.

Es notorio que la posición mayoritaria se manifiesta en contrario de la postura adoptada por los jueces, puesto que la doctrina insiste en que la interpretación del citado artículo queda sujeto a lo normado por los art. 8, 9 y 10 de la ley 24.013.

Sin embargo, es evidente que existen sentencias que fueron dictadas dando preeminencia a evitar actitudes fraudulentas en materia previsional y en seguir el rigor del principio de primacía de la realidad.

Así entonces si algo queda por reseñar es la necesidad laboral legislativa de que se salven las falencias de la normativa actual. Sea que se resuelva en uno u otro sentido, lo cierto es que debería salvarse el vacío actual y con ello poner fin a una encrucijada que actualmente demanda la interposición de un proceso judicial para ser resuelta.

VII. Referencias

a) Doctrina

- Beltrame, A. (2012). La regularización del empleo. *Revista de la Facultad, Vol. III N° 1 Nueva Serie II*, pp. 169-198.
- Grisolia, J. (2001). *Incremento de las indemnizaciones laborales: la ley 25.323*. Recuperado el 09 de 06 de 2023, de Revista Saij: <http://www.saij.gov.ar/julio-armando-grisolia-incremento-indemnizaciones-laborales-ley-25323-dacf010023-2001/123456789-0abc-defg3200-10fcanirtcod>
- Grisolia, J. (2015). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot S.A.
- Lizama Castro, D. (2022). Una aproximación crítica a la aplicación de la regla in dubio pro operario. *Revista Jurídica Digital UANDES 5/2*, pp. 61-82.
- Martínez Zorrilla, D. (2010). *Metodología jurídica y argumentación*. Buenos Aires: Marcial Pons.
- Maza, M. Á. (2012). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada (2ª edición actualizada y ampliada)*. Buenos Aires: La Ley.
- Moreso, J. J., & Vilajosana, J. M. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid: Marcial Pons.
- Pérez del Viso, A. (08 de marzo de 2019). La obligación de registrar al empleado desde la 'primera hora del primer día' de trabajo. Recuperado el 12 de 07 de 2023, de Microjuris: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2019/04/04/la-obligacion-de-registrar-al-empleado-desde-la-primera-hora-del-primer-dia-de-trabajo/>
- Piazza, C. B. (2017). *Análisis del art. 1 de la Ley 25.323. Ámbito de aplicación y los supuestos de extinción de contrato de trabajo excluidos*. Villa María: Universidad Nacional de Villa María.
- Pucheta, M. (2014). El Artículo 1 de la ley 25.323 y los supuestos de extinción del contrato de trabajo distintos al despido incausado: una exclusión injustificable.

Revista de Derecho del Trabajo, Ed. Infojus Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, pp. 153-165.

b) Jurisprudencia

CNAT, Sala VI, “Dellaglio”, (2019).

CNAT, Sala VII, “Elías” (2018).

CNAT Sala VI, “Fuertes”, (2009).

CNAT, Sala III, “Izaguirre”, (2019).

CNAT Sala VI, “Valdebenito”, (2010).

CSJN, “Crocí”, Fallos: 323:212, (2000).

CSJN, “Pluspetrol”, S.A., Fallos: 326:2095, (2003).

CT de San Francisco, Córdoba “Verdu”, (2013).

SCJ Salta, “R., R. A.”, (2022).

c) Legislación

Constitución de la Nación Argentina..

Ley de Contrato de Trabajo. Ley n° 20.744, (B.O 13/05/1976).

Contrato de Trabajo. Indemnizaciones. Modificación. Ley n° 25.323, (BO 11/10/2000).

Ley Nacional de Empleo. Ley n° 24.013, (BO 05/12/1991)