

Título: Las indemnizaciones laborales

Autor: Dacuña, Carolina M.

Fecha: 13-07-2010

Publicación: IJ Editores

Cita: IJ-XXXIX-211

INDEMNIZACION LABORALES- 1RA. PARTE-

INDEMNIZACION POR DESPIDO. ART. 245 LCT.

Por la Dra. Carolina Mariel Dacuña.

PARA CONSULTAS PUEDE CONTACTARSE DIRECTAMENTE CON LA DRA. CAROLINA

DACUÑA AL:

email: cdacuna@csdabogados.com.ar

o al 153- 216 5999, dejar su mensaje y su teléfono y a la brevedad será contactado.

I. Introducción.

El tópico de las indemnizaciones laborales en la Argentina ha sido desde siempre muy controvertido. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional, ya conocido por todos nosotros, es una clara protección contra el despido arbitrario.

Ello no significa que la patronal -conforme sus facultades de dirección y administración- art. 66 y ssts. LCT- no tenga el derecho a despedir a aquellos trabajadores que considere oportunos, sólo que como contrapartida, si no existe alguna causal del despido justificado, deberá abonar una indemnización tarifada a favor del trabajador. Es esta es justamente la protección a la que se refiere el artículo 14 bis de la manda Constitucional. [\[1\]](#)

La estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo por el tiempo convenido, sea a plazo determinado o indeterminado. La llamada protección contra el despido es una de las medidas adoptadas por las legislaciones para evitar el despido arbitrario del trabajador. La estabilidad impropia es la aplicable en la legislación argentina, que se da cuando no se le garantiza al trabajador la perduración del vínculo jurídico, pero sí una indemnización en caso de despido sin causa (...) [\[2\]](#)

II. Rubros indemnizatorios.

Los rubros indemnizatorios son aquellos ítems reclamados en una demanda laboral, o en una etapa previa conciliatoria, la cual puede ser realizada en forma obligatoria ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECCLO) para la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, o en forma optativa para la Provincia de Buenos Aires ante las Delegaciones del Ministerio de Trabajo (Subsecretarías de Trabajo)

Los rubros obligatorios en cualquier liquidación generalmente son: Indemnización por antigüedad o despido (aunque ésta puede no corresponder si no se tuviera más de tres meses de antigüedad, como ocurre con el contrato de trabajo a prueba [\[3\]](#)), indemnización sustitutiva

de preaviso (sólo corresponde cuando éste no se haya otorgado), integración del mes de despido (sólo corresponderá cuando no se haya otorgado el preaviso y el despido hubiera operado en un día que no fuera el último día hábil del mes), el sueldo anual complementario proporcional y las vacaciones proporcionales.

Es necesario recordar que dichos rubros indemnizatorios se darán tanto cuando opere un despido directo incausado por parte del empleador, como así también cuando el trabajador haga denuncia del contrato de trabajo (despido indirecto) conforme las facultades del artículo 242 y 246 de la LCT.

En el presente trabajo sólo trataremos la indemnización por despido del art. 245 de la LCT.

II. a) Indemnización por antigüedad o despido del art. 245 LCT.

El artículo 245 prevé una indemnización por antigüedad o despido equivalente a un mes de sueldo por cada año de antigüedad que tuviera el trabajador o fracción mayor a tres meses.

Por “fracción mayor a 3 meses” debemos entender que si la antigüedad superara los 3 meses se computará para los efectos legales como 1 año de antigüedad. Vgr. 3 años, 3 meses y 4 días, para nuestro ordenamiento laboral son 4 años de antigüedad.

Se debe tomar para el cálculo de este rubro la “*mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada*” durante el último año trabajado o el tiempo de prestación de servicios si fuese menor a 1 año la antigüedad. Al respecto la jurisprudencia dispuso que al tomar este módulo como punto de referencia para la determinación del resarcimiento, se puede inferir que el fin propuesto por la norma fue otorgar al trabajador una base para el cálculo indemnizatorio que fuera suficientemente representativa de su nivel de ingresos en circunstancias en que éstos sufrieran variaciones, ya sea de tipo real o nominal, su finalidad no fue otra que ponderar la base de cálculo de la indemnización sobre pautas reales. Corte Suprema 7/8/1984.

[\[4\]](#)

Asimismo en la misma norma se establecían los topes máximos para dicha indemnización, es decir que aquella no podía superar el equivalente a 3 veces el importe mensual de la suma que resultara del promedio de todas las remuneraciones previstas en el Convenio Colectivo aplicable al trabajador según su actividad.

A lo largo de los años, este tope máximo fue muy criticado por la doctrina y jurisprudencia, decidiéndose en muchos decisorios judiciales la declaración de inconstitucionalidad de esta parte de la norma con basamento en el derecho de propiedad y la confiscatoriedad que implicaba este tope máximo en trabajadores que percibían un salario más alto del común de los trabajadores.

Esta cuestión fue resuelta definitivamente por nuestra CSJN en el fallo "VIZZOTI, CARLOS ALBERTO C/ AMSA S.A. S/ DESPIDO".

En el fallo VIZZOTI la Corte Suprema de Justicia de la Nación declaró la inconstitucionalidad del tope indemnizatorio previsto en el artículo 245, LCT. Para así decidir sostuvo –entre otros argumentos- lo siguiente:

El tope indemnizatorio puede producir tensiones con los propósitos de alcanzar la reparación frente al despido incausado. La evaluación legal del daño, que en un primer momento busca, naturalmente, anclar en la realidad por vía del cómputo de la "mejor remuneración mensual normal y habitual" del trabajador despedido, comienza a alejarse de dicha realidad, a desentenderse de ésta, por el obrar de un tope. Y ello, en medida directamente proporcional al quantum en que dicha remuneración supere el promedio citado (Considerando 5°).

Si el propósito de la indemnización por antigüedad es reparar, la modalidad que se adopte debe guardar una razonable vinculación y proporción con los elementos fácticos que el propio legislador eligió como significativos para calcular la prestación. No podría considerarse que la ley lograra su declarada finalidad reparadora si terminara desconociendo la concreta realidad a la que quiso atender, a causa de limitaciones en la evaluación de uno de los elementos de cálculo que, precisa e inequívocamente constituye uno de los dos indicadores de esa realidad: el salario realmente percibido por el trabajador despedido y no por otro u otros (Considerando 6°)

Determinadas diferencias entre la remuneración establecida en el primer párrafo del artículo 245, LCT, y el máximo previsto en su segundo párrafo, podrían tornar irreales las pautas indemnizatorias en juego y, por tanto, censurables con base en la Constitución Nacional (Considerando 7°).

No resulta razonable, justo ni equitativo que la base salarial prevista en el primer párrafo del citado artículo 245, LCT, vale decir, "la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor", pueda verse reducida en más de un 33%, por imperio de su segundo y tercer párrafos. Permitir que el importe del salario devengado regularmente por el trabajador resulte disminuido en más de un tercio, a los fines de determinar la indemnización por despido sin justa causa, significaría consentir un instituto jurídico que termina incumpliendo con el deber inexcusable enunciado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, acerca de que el trabajo gozará de la protección de las leyes, y que éstas asegurarán al trabajador protección contra el despido arbitrario y condiciones equitativas de labor. Significaría, asimismo, un olvido del citado artículo 28 de la Constitución Nacional (Considerando 11).

Así ha quedado superada la discusión temática, estableciéndose que cuando la remuneración del trabajador supere en más de 3 veces el importe promedio de los salarios establecidos en el CCT que le fuera aplicable, el salario sólo podrá reducirse hasta un 33% a los fines del cálculo del art. 245.-

No obstante también se estableció en la misma norma el tope mínimo para la indemnización, el que actualmente es de 1 mes de salario.

La indemnización por antigüedad puede ser reducida en un 50% si el despido ha operado por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo, como bien expresa el artículo 247 de la Ley de Contrato de Trabajo. En el primer caso, existe una imposibilidad de cumplir con la obligación de dar ocupación efectiva y adecuada, en el segundo existe una dificultad que torna esa obligación excesivamente onerosa. [5]

Cabe el interrogante de qué pasa con aquellos trabajadores cuya antigüedad no supera los 3 meses: ¿deberían tener ellos también derecho a la indemnización por despido? La antigüedad mínima requerida es de TRES MESES Y UN DIA. Esta tesitura surge de un fallo plenario Nro. 218 "sawady v. SADAIC, 30/3/1979 y de la redacción del artículo 92 bis de la LCT, en cuanto

especifica que el contrato por tiempo indeterminado se entiende celebrado a prueba durante los primeros 3 meses [6], y como bien sabemos el despido operado dentro del periodo probatorio no da derecho a indemnización alguna.

Una vez abordado sumariamente los ítems de la norma analizada, debemos determinar qué se entiende por “*mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada*”

- Mejor remuneración mensual: Esto implica que de las últimas 12 remuneraciones mensuales devengadas al trabajador o 24 quincenales según sea el caso -ya que el artículo menciona en el último año de prestación de servicios- deberá tomarse como base de cálculo la mejor, lo que significa LA MAS ALTA.-

No obstante, al encontrar la remuneración más alta, debemos observar en el recibo salarial correspondiente si dicha remuneración se compone de rubros habituales, es decir, normales según letra de la ley y no extraordinarios.

- Normal y habitual: Significa que la remuneración esté compuesta de rubros habituales, que sean percibidos por el trabajador con habitualidad y mensualidad y que no sean rubros extraordinarios, como por ejemplo el pago de vacaciones, el pago de un premio único anual, el aguinaldo, horas extras si no se realizan todos los meses, etc.

- Devengada: Aquí hay que distinguir este vocablo con el concepto de “percibida”. Este tema generó muchas discusiones a nivel doctrinario y jurisprudencial. “Devengada” es la remuneración a la cual tiene derecho el trabajador, es decir, al mínimo que por Convenio debió percibir o al salario adquirido por derecho como un premio que se abona mensualmente.

Nuestra CSJN ha culminado la discusión estableciendo que: *Es descalificable lo decidido con respecto a la base del cálculo de la indemnización por despido si no se consideró que, pese a la redacción del art. 245 del Régimen de Contrato de Trabajo, en el que literalmente se alude a la mejor remuneración mensual, normal y habitual “percibida”, tanto el espíritu de la ley como el propósito del legislador fueron establecer que el módulo para el cálculo de la indemnización por despido es la remuneración “que se debió percibir” pues, de lo contrario, no sólo se permitiría el indebido beneficio del empleador -deudor (cuya única base sería el incumplimiento de éste) sino que, también, se dejaría librada la determinación del importe del resarcimiento al exclusivo*

arbitrio del moroso". (C.S.J.N., CAUSA B. 198. XXII.; Bagolini, Susana c/ ITH. Instituto Tecnológico de Hormigón SA., 12/11/1991, T. 314, P. 1445)

II. b) Ítems salariales que pueden presentar dudas:

Gratificaciones o liberalidades del empleador. Premios.

La jurisprudencia mayoritaria en este tema se inclina por considerar que todo aquello que le sea abonado al trabajador por el hecho de su trabajo, sin distinguir rubro alguno, es considerado como parte integrante de su remuneración a los fines de una eventual liquidación por despido.

Este tema es bastante controvertido, y si bien en los últimos años la postura de la mayoría de nuestros tribunales ha sido favorable en este tema, existe una postura negatoria de lo expresado, entendiendo que la base de cálculo para las indemnizaciones, como bien lo expresa el art. 245 de la L.C.T. es la remuneración que además de ser mensual, debe ser la habitual. Este carácter de habitualidad es lo que hace que gratificaciones aisladas o premios dados por los empleadores en determinadas épocas del año, y que por ende, no se devengan todos los meses, hace que las mismas no sean consideradas como parte integrante de la remuneración para esta postura negatoria.

Veamos a continuación algunos extractos de jurisprudencia:

“Las gratificaciones tienen carácter remunerativo, porque todo aquello que perciba el trabajador como consecuencia de su débito laboral -por el hecho o en ocasión del trabajo- debe considerarse parte integrante de la remuneración, pues la onerosidad, carácter esencial del

contrato de trabajo, excluye la gratuidad de las prestaciones del trabajador y de las obligaciones contraídas por el empleador". (SCBA, L 42570 S 21-11-1989, Irigoyen borde, Héctor Adolfo y otros c/ Calera Avellaneda S.A. s/ Diferencia de sueldos, DJBA 138, 9-89 - TSS 1991, 113 - AyS 1989-IV, 235)

"La bonificación anual por eficiencia en su parte proporcional dada su naturaleza salarial que el trabajador adquiere como consecuencia de su prestación habitual, debe integrar asimismo la base de cálculo de la mejor remuneración a los fines del cómputo de las indemnizaciones derivadas del despido". (SCBA, L 68416 S 3-10-2001 , CARATULA: Martín, Rosa L. y otro c/ ESEBA s/ Diferencia salarial, DJBA 161, 247; LLBA 2002, 448; SCBA, L 69459 S 19-2-2002, CARATULA: Canosa, Zulma N. y otros c/ ESEBA S.A. s/ Dif. Salarial; SCBA, L 70295 S 12-3-2003, CARATULA: Patierno, Carmelo y otros c/ ESEBA SA s/ Diferencias salariales; SCBA, L 71861 S 28-5-2003, CARATULA: Cendoya, Héctor P. y otro c/ ESEBA SA s/ Diferencias salariales; SCBA, L 80466 S 29-5-2002, CARATULA: Zapico, Héctor Eduardo y otros c/ ESEBA S.A. s/ Indemnizaciones)

De igual modo, "La gratificación es una forma de remuneración de los servicios prestados, que como tal es onerosa y representa un concepto amplio y genérico de pago al dependiente, importando poco si en su origen ha sido facultativo u obligatorio del empleador, puesto que en ambos supuestos la finalidad y naturaleza de la suma dada al trabajador por este concepto es idéntica". (SCBA, L 40049 S 23-6-1992, D´Aquila, Francisco c/ Principi, Alberto y/o otro s/ Despido; SCBA, L 55732 S 14-3-1995, Azparren, Pedro Alfredo c/ Vidriería Argentina S.A. s/ Indemnización, ley 9688, daños y perjuicios y art.212, AyS 1995 I, 335, SCBA, L 55736 S 12-3-1996, Scardini, Salvador Argentino c/ Vidriería Argentina S.A. (V.A.S.A.) s/ Indemnización por enfermedad del trabajo (ley 9688), SCBA, L 58990 S 27-12-1996, Balzi, Luis A. c/ Cervecería y Maltería Quilmes SAICA y G. s/ Enfermedad accidente; SCBA, L 59730 S 6-5-1997, Vidal, Guillermo M. c/ Banco Platense S.A. s/ Despido, DJBA 153, 83; AyS 1997 II, 638; SCBA, L 63158 S 24-11-1998, Frías, Carlos A. c/ Cafrán SAIC s/ Despido, AyS 1998 VI, 162; SCBA, L 75144 S 26-2-2003, Mottet, Jorge L c/ Cometarsa SA s/ Enfermedad accidente ley 9688, art. 212; SCBA, L 75738 S 2-4-2003, Zozaya, Claudia E c/ Citibank s/ Despido, etc.)

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, también era un tema controvertido que ha tenido fin con el fallo PLENARIO 322 TULOSAI, ALBERTO P. c/ BANCO CENTRAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA s/ LEY 25.561" (19/11/2009).

Este Plenario dispone Fijar la siguiente doctrina: "...2º) Descartada la configuración de un supuesto de fraude a la ley laboral, la bonificación abonada por el empleador sin periodicidad mensual y en base a un sistema de evaluación del desempeño del trabajador, no debe

computarse a efectos de determinar la base salarial prevista en el primer párrafo del artículo 245 de la L.C.T.”.

Remuneraciones en especies

La contraprestación del trabajador puede encontrarse integrada por prestaciones complementarias, ya sean en dinero o en especie, las cuales integran la remuneración del trabajador, con excepción de las taxativamente enumeradas en el art. 105 LCT. En la práctica los empleadores reintegran ciertos gastos u otorgan ciertos beneficios al personal, los cuales, según las características y modalidades en su devengamiento, podrán revestir o no carácter remunerativo.

El art. 105 LCT establece que: *“El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.*

Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con excepción de:

a) Los retiros de socios de gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizada en el balance;

b) Los reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro como la DGI;

c) Los viáticos de viajantes de comercio acreditados con comprobantes en los términos del artículo 6 de la Ley N. 24.241, y los reintegros de automóvil en las mismas condiciones que las especificadas en el inciso anterior;

d) El comodato de casa-habitación del propiedad del empleador, ubicado en barrios o

complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación, en los supuestos de grave dificultad en el acceso a la vivienda.

Las remuneraciones en especie no pueden superar el 20% de la remuneración total del trabajador, el restante 80% debe ser abonado en dinero (art. 107 LCT)

Viáticos, comisiones y propinas.

Cuando dentro de la remuneración se encuentre destinado una parte de ella al pago de los viáticos, los mismos serán considerados parte de la remuneración habitual.

Con el tema de las comisiones la ley nada dice, pero la doctrina laboral mayoritaria entiende que si las mismas se devengan en forma habitual, esto es, todos los meses, forman parte de la remuneración del trabajador.

Lo mismo sucede con aquellos rubros en donde se perciben propinas; si las mismas son habituales, forman parte de la remuneración.

Veamos las normas correspondientes de la LCT:

Art. 106. *Los viáticos serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.*

Art. 108. *Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisión, ésta se liquidará sobre las operaciones concertadas.*

Art. 113. *Cuando el trabajador, con motivo del trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias, los ingresos en concepto de propinas o recompensas serán considerados formando parte de la remuneración, si revistieran el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas.*

Tickets.

Con la nueva ley de tickets, la Ley Nro. 26.341, sancionada el 12 de diciembre de 2007, los tickets dejan de ser beneficios sociales como bien expresaba el art. 103 bis de la LCT, para pasar a ser parte de la remuneración del trabajador.

El aumento del salario debe hacerse en forma progresivo en un 10% cada dos meses hasta llegar al monto que habitualmente se le daba al trabajador en tickets.

II. c) Remuneración base de cálculo

Como un poco ya he adelantado, existen dos posturas extremas y encontradas acerca de cuál

es la remuneración que se toma en cuenta para liquidar las indemnizaciones por despido en el caso que las mismas hayan sido variables.

Postura que toma la remuneración más alta devengada al trabajador:

Para esta postura la remuneración que debe tomarse en el caso de ser las mismas variables mes a mes, es la más alta que se haya devengado para el trabajador. Veamos un ejemplo: septiembre 07 \$ 1130, octubre 07 \$ 1210, noviembre 07 \$ 1145. La remuneración que se tomará para el cálculo de las indemnizaciones por despido según esta postura será la de \$ 1210.

Esta postura es aplicada en el fuero del trabajo de la provincia de Buenos Aires, ya que es avalada por nuestra Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires.

Esta postura tiene en cuenta la frase que nos trae el art. 245 de la LCT que dice "MEJOR REMUNERACION", entendiéndolo por ello la remuneración más alta devengada en el último año de prestación de servicios.

Veamos la jurisprudencia del caso:

"No puede admitirse una interpretación del art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo que sustituya la expresión "mejor remuneración" por "remuneración promedio" y menos aún de los

últimos "seis meses trabajados"; sin que resulte un obstáculo para ello la circunstancia que el trabajador perciba retribuciones variables, ya que por el contrario, es en ese caso cuando dicha disposición normativa adquiere mayor significación". (SCBA, L 54646 S 14-3-1995, CARATULA: Ginobili, Carlos Alberto c/ Casa Dellepiane S.A. s/ Antigüedad, etc., DJBA 148, 217 - AyS 1995 I, 321 - LLBA 1995, 581).

En idéntico sentido: "Cualquiera sea la particularidad del caso, no puede admitirse que la expresión "mejor remuneración" que el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo ordena tomar como base indemnizatoria, sea entendida como la "remuneración promedio" percibida durante el último año o el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor". (SCBA, L 57060 S 18-11-1997, CARATULA: Reyes, Angel Roberto c/ Stagnaro, Juan Bautista R. s/ Despido, DJBA 154, 273 - DT 1998 B, 1865 - LLBA 1998, 731)

Este es el criterio unificado de nuestra Suprema Corte de Justicia Provincial, entendiendo que, en el caso de existir remuneraciones variables, debe tomarse como base para el cálculo de la indemnización prevista en el art. 245 de la LCT la mejor remuneración del actor percibida en el último año de prestación de servicios, sumando además los rubros variables tales como comisiones, premios, propinas, etc., que tienen carácter remuneratorio.

En este mismo sentido nuestro máximo Tribunal ha expresado que: "Para dar cumplimiento debidamente con el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo la determinación de la indemnización por antigüedad debe efectuarse sobre la base de la mejor remuneración mensual percibida en el año anterior al despido". (SCBA, L 75575 S 1-4-2004, CARATULA: Morselli, Tiberio c/ Transporte Co-Ba S.A. y otro s/ Indemnización despido, cobro haberes, certificación de servicios y otros)

En igual sentido: “Es contrario al art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo el fallo que no tiene en cuenta para establecer la base de la indemnización por antigüedad la mejor remuneración percibida por el trabajador durante el año anterior a la cesantía”. (SCBA, L 59599 S 10-12-1996, CARATULA: Pardo, Liliana Edith c/ Colomba Viajes S.R.L. s/ Despido, DJBA 152, 176)

Postura que toma la remuneración promedio devengada al trabajador:

La postura contraria es aplicada en el fuero del trabajo de la Capital Federal, por nuestros Juzgados Nacionales del Trabajo, entendiendo que además de ser la mejor remuneración, aquella debe ser la habitual y mensual.

Es decir que no basta con tomar la remuneración más alta, sino que ella debe tener el carácter de habitualidad.

Esta postura entiende que en el caso de existir remuneraciones variables debe efectuarse un promedio de las remuneraciones devengadas en el último año de prestación de servicios.

II.- d) Remuneración Bruta o Neta.

Remuneración Bruta: Es la suma de los conceptos remuneratorios sin los descuentos (obra social, sindicato, jubilación)

Remuneración Neta: Es lo que el trabajador percibe en mano, es decir los conceptos remuneratorios más los no remuneratorios si los hubiera, menos los descuentos (obra social, sindicato, jubilación)

Resulta claro que a los fines de una indemnización por despido debe observarse siempre las remuneraciones brutas, esto es, sin los descuentos.

[1] Art. 14 bis: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial (...)”.

[2] Grisolia Julio Armando, Régimen indemnizatorio en el contrato de trabajo, páginas 17/18, Ed. Nova tesis Editorial jurídica, Buenos Aires Octubre del 2001.

[3] Rodríguez Saiach Luis A., Cálculo, Indemnizaciones laborales, bases, liquidaciones, ejemplos, topes indemnizatorios, jurisprudencia, Ed. Gowa profesionales, Buenos Aires Abril del 2005.

[4] Grisolia Julio Armando, Régimen indemnizatorio en el contrato de trabajo, Ed. Nova tesis Editorial jurídica, Buenos Aires Octubre del 2001.

[5] Fernández Campón Raúl, Régimen de Contrato de Trabajo, Ley 20.744, Ed. Astrea, Buenos Aires, Julio del 2000.

[6] Grisolia Julio Armando, Régimen indemnizatorio en el contrato de trabajo, Ed. Nova tesis Editorial jurídica, Buenos Aires Octubre del 2001.