

## LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO ACUERDO.

**a) Introducción; b) su instrumentación, validez, c) fraude y renuncia negociada. d) Conclusión.-**

**Dr. Rodolfo Nápoli.**

### **a)Introducción.**

Como parte de las distintas formas y modalidades de conclusión del contrato de trabajo, se encuentra la que pone fin a la relación jurídico laboral por mutuo acuerdo de las partes. Así, de la misma manera que un trabajador y un empleador coincidieron en relacionarse jurídicamente celebrando, mediante hechos o actos, un contrato de trabajo, pueden, libremente desvincularse y rescindir esa relación mediante otro acuerdo mutuo de voluntades. Ahora bien, dicha desvinculación, debe realizarse mediante formas ad-solemnitatem para que revista validez jurídica conforme lo normado por el artículo 241° primera parte de la L.C.T. ante escribano público, autoridad administrativa del trabajo, o el poder judicial; así como con la presencia del trabajador, todo, bajo apercibimiento de nulidad del acto. A ello, debe agregarse que como todo acto extintivo laboral, tiene consecuencias y obligaciones legales que persisten, como por ejemplo otorgar el certificado de trabajo y constancias de aportes y contribuciones previsionales; el pago de remuneraciones devengadas, bonificaciones especiales o resarcimientos que provengan de estatutos profesionales ( p.ej. Periodistas profesionales ley 12.908, viajantes de comercio ley 14.546, obreros de la construcción ley 22.250 y 25.371), o convenciones colectivas de trabajo. También, que en dicho acuerdo no se produzcan renunciamientos de derechos por parte del trabajador, que integran el orden público del trabajo (conf.arts.12° y 15° L.C.T.). Por otra parte, la coincidencia de voluntades rescisorias, no deben estar viciadas, ya sea por intimidación o actos forzados (art.63° L.C.T. y arts.936°, 937°, 938°, 941° y conc.Cód.Civil); tampoco con imposiciones que impliquen un abuso de derechos (art.1071° C.C. y art.68° in-fine LCT), o que se explote la necesidad, ligereza o inexperiencia del trabajador (art.954° C.C.).

La Ley de Contrato de Trabajo (20.744) contempla dos formas de rescisión por voluntad concurrente de las partes, una de carácter *expresa* como esa primera parte del art.241°, mediante intervención de autoridades públicas o privadas con fé pública, y otra *tácita*, si ello resultare del comportamiento concluyente y recíproco de las partes que traduzca inequívocamente el abandono de la relación. En este último supuesto, nos encontramos frente a una excepción al principio de continuidad o subsistencia del vínculo (art.10° LCT), por lo tanto, esta modalidad rescisoria, debe interpretarse con carácter restrictivo y prudencialmente en ámbito

de la justicia, mediante los principios de buena fé contractual, la exclusión de presunciones en contra del trabajador (art.58° LCT) y de primacía de la realidad.

### **b) Su instrumentación, validez.**

Con relación a la forma *expresa* de rescisión por mutuo acuerdo, los convenios suscriptos ante la autoridad administrativa del trabajo, ya sean ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, para el ámbito de la Capital Federal (ley 24.635, dec.reg.n°1169796), o de las secretarías o ministerios de trabajo provinciales, (PBA ley 10.149 t.o.) gozan de validez jurídica. Igualmente si fueron suscriptos ante Escribano público. No obstante ello, no podría pretenderse una seguridad jurídica absoluta, dado que, según así lo entendemos, aún en el caso de la existencia de homologación del convenio, y de la “cosa juzgada” administrativa, podría reverse el mismo, en sede judicial, particularmente sobre los derechos irrenunciables del trabajador (conf.arts.12°, 15° LCT), o los reconocidos por el empleador, es decir siempre que no se trate de derechos dudosos o litigiosos, así también en los casos que se probare la existencia de vicios en la manifestación de la voluntad rescisoria del trabajador.

En el ámbito de la justicia, también podría cuestionarse la intangibilidad del convenio por los vicios antes apuntados, y ante la “cosa juzgada írrita”, cuando el acto homologatorio revista una validez solo formal, y se encuentren graves violaciones a derechos fundamentales consagrados constitucionalmente, así como de Pactos y Tratados internacionales, conforme lo normado por el art.75° inc.22° de la C.N.

Cabe aclarar que la *res iudicata* puede impugnarse no sólo por vicios sustanciales sino también por defectos de procedimiento, y modificación de las circunstancias que dieron origen al fallo.

Acerca de la revisión de esta modalidad extintiva del contrato de trabajo, el artículo 15° de la LCT, mediante la reforma introducida por la ley 25.345 (art.44°) en el último párrafo agrega: “...*En todos los casos la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios les otorgará la autoridad de cosa juzgada entre las partes que los hubieren celebrado, pero no les hará oponibles a los organismos encargados de la recaudación de los aportes, contribuciones y demás cotizaciones destinados a los sistemas de la seguridad social, en cuanto se refiera a la calificación de la naturaleza de los vínculos habidos ente las partes y a la exigibilidad de las obligaciones que de esos vínculos se deriven para con los sistemas de seguridad social.*” Este agregado impuesto por esa ley *antievación*, no afecta la inmutabilidad relativa del convenio y por ende

de la cosa juzgada. En principio, debemos advertir que esta reforma apunta mas a prevenir y sancionar la evasión de las obligaciones del empleador con los organismos de la seguridad social que los derechos individuales del trabajador plasmados en el contrato de trabajo.

Como sabemos, la homologación, es la resolución fundada del organismo público interviniente –administrativo o judicial- que acredite que se ha llegado a una justa composición de derechos en el acto donde se suscribieron los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios. Ello, es requisito ineludible de validez (conf.primer párr.art.15° LCT). Ahora bien, no obsta a la impugnación de dicho acto por parte del trabajador afectado en sus derechos irrenunciables, especialmente si no se han detallado cada uno de los rubros sobre que recae el convenio. Así, la clásica frase imputada al trabajador de que *“Una vez percibido el total de las sumas acordadas en esta conciliación nada más tiene que reclamar de la demandada –o su empleador- por ningún concepto emergente del vínculo laboral que las uniera”* no resulta incólume.

El plenario 137° de la Cámara Nacional del Trabajo en autos: *“Lafalce, Angel c/.Casa Schuster S.A.”* de fecha 29/09/1970, por mayoría, consagró esa manifestación dándose el carácter de cosa juzgada en juicio posterior donde se reclama un crédito que no fue objeto del proceso conciliatorio. Hay que aclarar, que se trataba de una conciliación que se había realizado en sede judicial, por aquel entonces en la “Comisión de Conciliación”, y en juicio posterior, se reclamaba un crédito no demandado o incluido en la conciliación, y se hizo lugar a la excepción de cosa juzgada.

El plenario, como afirma Barreiro (1) fue tomado dogmáticamente, aplicado automáticamente y utilizado incluso para imponer la cosa juzgada administrativa en sede judicial, “...Entonces aunque parezca superfluo, es necesario subrayar que, quedan clarísimos los siguientes puntos: primero: que la doctrina es aplicable sólo a acuerdos arribados en sede judicial. Segundo: que el plenario tiene fecha 29/09/1970, es decir anterior a la fecha de sanción de la ley de Contrato de Trabajo 20.744. Es oportuno tener presente que es recién con la sanción de la ley 25.345 que, en el texto de la ley 20.744 aparece casi por casualidad la cosa juzgada. Tercero: que la cuestión a dilucidar en el Plenario fue, si una cláusula del tipo “nada mas tendrá para reclamar”, inhibía el reclamo de rubros que no se expresaban taxativa y concretamente en el acuerdo conciliatorio judicial”.

Sobre la cosa juzgada administrativa y la judicial se ha dicho que “La cosa juzgado administrativa no se identifica con la cosa juzgada judicial, puesto que la primera es tan sólo formal en el sentido de que el acto administrativo no puede ser objeto de una nueva discusión entre la administración pública, pudiendo serlo en

cambio ante el órgano jurisdiccional. Es decir que los efectos de la cosa juzgada administrativa son meramente relativos en tanto se agotan en el ámbito de la administración pública, a diferencia de la cosa juzgada judicial que reviste alcances absolutos” (2).

También ante el planteo de la invalidez de un acuerdo homologado en sede administrativa y la inoponibilidad de la cosa juzgada se ha pronunciado la Sala V° por mayoría:

“Los jueces del trabajo tienen competencia para entender en todos los conflictos individuales de derecho (art. 20, ley 18.345), lo que incluye la facultad de apreciar la validez o invalidez de los actos que incidan en la resolución de los referidos conflictos, aunque los mismos hayan sido homologados por actos administrativos. Por ello, si de los acuerdos suscriptos por las partes y homologados por el Ministerio de Trabajo, surgen violaciones al orden público que implican renuncia de derechos (art. 12 LCT), tales actos no sólo pueden ser cuestionados por las vías previstas en la ley 19.549 o mediante redargución de falsedad, sino que, al no haber una justa composición de los derechos e intereses de las partes (art. 15 LCT) pueden ser declarados inválidos por el juez laboral competente”

“No cabe hacer lugar a la excepción de cosa juzgada planteada por la demandada que opone la existencia de un acuerdo extintivo homologado por la autoridad administrativa del trabajo (S.E.C.L.O.) y conjuntamente la doctrina del Plenario N° 137 “Lafalce, Angel c/Casa Enrique Schuster S.A.” del 29/9/70. Ello así, porque la doctrina fijada en el mencionado plenario es aplicable sólo a los acuerdos conciliatorios homologados en sede judicial, teniendo en cuenta que dicho fallo hace alusión al **“proceso conciliado”** y al **“juicio posterior”**, situaciones que inequívocamente se refieren a causas judiciales.”

(Del voto del Dr. Zas, por la mayoría). C.N.A.T. S.V. S.D. 68.441 del 19/05/2006. Expte. 5.047/03 “VIVAS, Miguel Angel c/PEUGEOT CITROEN ARGENTINA S.A. s/despido.” (Z.-G.M.-S.).

Cabe hacer referencia a los planteos de la minoría de aquel plenario “Lafalce” expuestos por destacados ius-laboralistas como Juan C. Goyena, Justo López y Amadeo Allocati. El primero sostenía: “...llegando a la conclusión que en situaciones como la debatida, no puede sostenerse que haya autoridad de cosa juzgada sobre la base de una locución genérica, sin afectación concreta de cuáles beneficios estarían realmente integrados en ella...debo señalar que la conciliación en los conflictos individuales de derecho, siempre está referida al caso planteado. Existe en todo litigio, dentro de los cuales no están exentos los laborales, la indispensable y necesaria remisión a la demanda donde se señala lo que es materia de reclamo. Y en ella se exige la individualización de los distintos rubros integrantes de la pretensión, porque la decisión que recaiga se referirá a ellos con exclusión de cualquier otro. De allí que dentro del proceso laboral vigente, al concertarse la audiencia de conciliación, lo que se discute es lo pedido en la demanda y por lo tanto, salvo manifestación, expresa que implique la inclusión de otros rubros, como la conciliación tiene efecto de sentencia –cosa juzgada y actio iudicata- mal puede ir por encima de los que fue objeto de reclamo. En tal orden

de ideas, cuando se usan locuciones por las cuales se cancelan las obligaciones emergentes de un contrato de trabajo sin mencionarlas, se las debe condicionar a lo que es materia del pleito, sin extenderlas a lo que es ajeno al mismo...No es aconsejable, y por otra parte no condice con la buena doctrina, la suscripción de una renuncia en blanco o indiscriminada respecto de derechos expresamente tutelados por la ley, en función de una expresión surgida de alguna práctica judicial o administrativa y menos aún que ello se presuma...Por eso la utilización de la locución inserta en el temario, no es a mi juicio elemento al que se le atribuya seriedad y eficacia como para considerarle con los efectos de la cosa juzgada, admitiéndose que se le transforme en factor determinante de la cancelación de obligaciones que pudo estar ajeno a lo que se tuvo en cuenta cuando se puso fin a ese pleito. Pienso que la admisión de criterio que asigna a la locución antedicha la posibilidad de extinguir obligaciones, con la consiguiente pérdida de derecho, asimilándole a una renuncia tácita, no es posible tomarla con seriedad; más aún, tal manera, conforma una virtual burla de la ley, creándose un medio de extinción de obligaciones por una simple expresión formal, que es impropia para eliminar de cuajo derechos provenientes de las leyes de fondo...Las manifestaciones generales, sin individualización de rubros que contengan renunciaciones o remisiones de derechos cualquiera fuese el lugar donde se manifiesten, son extrañas a la tutela emergente de las leyes laborales y de ninguna manera puede encubrirse legalizándole, lo que puede constituir un fraude a las normas señaladas, con el simple reconocimiento de no quedar deuda pendiente...Las conciliaciones que crean renunciaciones indeterminadas de beneficios tutelados por el orden público, resultan inadmisibles en tanto afectan a la más elemental tutela del trabajo humano subordinado...Por eso, en el derecho procesal laboral, deben influir los principios del derecho del trabajo, siendo contradictorio con lo expuesto que so capa de transacción se modifiquen o eliminen beneficios legales...y es por ello que creo deben impedirse los abusos, incluso cuando una interpretación de fórmulas o locuciones pueden llevar a que se eliminen beneficios irrenunciables. No actuar en esa forma, fomentaría que personas inescrupulosas negocien con la necesidad del económico o culturalmente hiposuficiente, cerrándole toda posibilidad de reclamar en lo futuro lo que cree su derecho, que no fue incluido ni individualizado en el juicio ni en el instrumento por el cual se celebró la conciliación...el único recaudo exigible, para que sea susceptible de homologación, es que no afecte el orden público. Para ello se impone la interpretación restrictiva y por ese motivo, deben excluirse aquellos presupuestos que las partes no tuvieron en cuenta en forma concreta cuando celebraron la conciliación.”

Justo López decía: “...III.-Se suele hablar de “irrenunciabilidad” y, al respecto debe hacerse una distinción entre renuncia a la aplicabilidad de ciertas *normas* (por ejemplo de ley o de convenio colectivo de trabajo), inadmisibles en razón de su carácter imperativo y la renuncia a *derechos de prestación* (créditos en sentido propio) que el derecho común trata como “renuncia de los derechos del acreedor” (arts.868 y ss.Cód.Civil y, específicamente como “remisión de deuda” (arts.876 y ss C.Civil.)...Lo que, a mi entender, torna aplicable, también a la remisión de deuda (laboral) del empleador el art.872, según el cual no son renunciables “los derechos concebidos menos en el interés particular de las personas que en mira

del orden público”. Entra aquí a jugar –según creo- la noción de “orden público laboral”; en cuanto mira a la efectividad de los derechos del trabajador nacidos de la relación laboral, como manifestación del llamado “principio protectorio” del Derecho del Trabajo. Aclaro que, por lo demás ese principio jugaría incluso con independencia y en contra de cualquier norma civil pues, en definitiva, el derecho común es meramente “supletorio” y no dominador del Derecho del Trabajo, es decir, aplicable en cuanto las normas civiles no contraríen los principios específicos del Derecho del Trabajo....Excepcionalmente, por lo tanto, se admite la transacción cuando interviene en el acto una autoridad pública competente, específicamente judicial (arts.57 y 133 del D.O.); pero, todavía, con una restricción “cuando el derecho del trabajador surja de hechos reconocidos por el patrono, no podrá proponerse a las partes soluciones transaccionales (art.55 del D.O). No basta, entonces, para que la transacción judicial sea admisible, que el crédito sea materia de controversia, sino que, además, debe ser *dudoso*. V.-De lo dicho resulta, según me parece, que la validez de las transacciones en materia de créditos laborales debe juzgarse con criterio adecuadamente estricto. Si se considera que la presencia de la autoridad pública judicial o administrativa, equilibra la posición de las partes en grado suficiente como para que pueda considerarse válida a aquélla, no parece, en cambio, tolerable su admisibilidad al “soceire” de fórmulas vagas como la que motiva la convocatoria, en la que se incluirían derechos que no se saben cuáles son y que –por no haber sido mencionados expresamente en el acto- escaparon al conocimiento de la autoridad judicial interviniente que, en último análisis, pudo no considerar admisible el acuerdo de partes, de haberse enterado de lo que se trataba.”.

Amadeo Allocati, por compartir las razones expuestas por el Dr.Justo López, razones que juzga suficientes para fundar su voto se pronuncia también por la negativa a admitir la excepción de cosa juzgada.

Sobre los derechos indisponibles y derechos disponibles pero irrenunciables y el orden público, la Sala IX, por el dictamen del Fiscal General (3) ha sostenido:

“La consecuencia del orden público laboral se centraliza en la indisponibilidad de derechos que establece y en la posibilidad de que, por encima de sus prescripciones, se consagren en un contrato normas individuales que den nacimiento a mayores beneficios para el trabajador, circunstancia que revela que la “sustracción normativa del objeto” está pensada principalmente para proteger al dependiente repotencializando su voluntad. En tal sentido, los derechos que surgen de las normas imperativas son indisponibles, y por lo tanto irrenunciables, y los que tienen por fuente el contrato, son disponibles, pero irrenunciables. Los primeros no pueden negociarse ni aún por título oneroso, ya que exige una imposición de contenido que la bilateralidad no puede afectar. En cambio, los mayores derechos emergentes de normas no imperativas, pueden disponerse a título oneroso y variarse en su nivel de contenido pero se mantiene la imposibilidad de abdicarlos gratuitamente, o sea, de renunciarlos, lo que tiene su fundamento en la técnica erigida por el ordenamiento jurídico para paliar la desigualdad del poder de negociación de las partes (irrenunciabilidad con indisponibilidad relativa).”

### **c) Fraude y renuncia negociada.**

El tema se relaciona con aquellos casos en que tras la apariencia de una extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, se trata en realidad de un despido incausado, donde el empleador trata de evitar abonar las indemnizaciones pertinentes o en todo caso con una rebaja sustancial de las mismas; o existiendo un despido causado, el mismo resultare de difícil prueba para el empleador o con trámites procesales inciertos, como el caso de supuestos delitos en que hubiera incurrido el trabajador. También acerca de los “retiros voluntarios”, su implementación y las distintas consecuencias que de ellos se derivan.

“La declaración de voluntad unilateral del trabajador (renuncia) puede encubrir un distracto por mutuo consentimiento, mediante el cual las partes “negocian” la dimisión del prestador de trabajo. Siendo así, deviene la nulidad del aparente acto extintivo unilateral (conf.art.1044 Cód.Civil).

En principio, la declaración de voluntad extintiva de la relación laboral, sea ésta la de despido (art.234 LCT), o la de renuncia (art.240 LCT), se perfecciona al llegar a la esfera jurídica del destinatario. Su recordado carácter recepticio impide la posibilidad de retractación de ella. La aplicación subsidiaria del derecho común autoriza a admitir una excepción a dicho principio general, en el caso de que la voluntad del trabajador hubiere sido afectada por alguno de los vicios de la voluntad mencionados en el art.1045 del Cód.Civil. Al trabajador le corresponderá en el caso acreditar las presiones morales o materiales que invaliden su declaración”.(4)

“Si bajo la forma de una renuncia notificada mediante telegrama colacionado se oculta una extinción por mutuo acuerdo de las partes del contrato de trabajo, aquel acto extintivo es nulo, por lo que resulta justificada la intimación a admitir su reintegro cursada luego por el trabajador y su despido indirecto ante la negativa del empleador” (5)

“Si existió un despido directo incausado (tal como en el caso lo admite la parte demandada) el dependiente se convierte en acreedor de las indemnizaciones tarifadas, las que no podrán verse afectadas por acuerdos peyorativos, no solo por lo expresamente normado por el art.12° de la LCT, sino porque no se trataría de créditos dudosos o litigiosos, y esta característica es una condición para la admisibilidad de la transacción como modo atípico de extinción de las obligaciones (doctrina arts.832 y conc. del Cód.Civil). La conciliación, como expresión genérica del acto de transigir, sólo es admisible cuando las obligaciones son dudosas y no surgen inequívocas de las situaciones fácticas. En coherencia con esta pauta, el art.69° de la ley 18.345 veda la proposición de fórmulas transaccionales cuando el derecho surge del reconocimiento por parte del empleador de los hechos que ostentan el reclamo. Y así se ha sostenido en doctrina, al intentar explicar la diferencia entre renuncia de derechos y acuerdo conciliatorio al que alude el art. 15 LCT. Por lo que el trabajador tendría derecho a las diferencias retributivas si lo abonado no alcanza a saldar lo debido en su totalidad.” (6) Agregamos que para

esta última situación, lo abonado se tomaría como pago “a cuenta” de mayor cantidad, conforme lo normado por el art.260° LCT.

“Al haber sido despedidos sin causa, los actores ya gozaban de un derecho a obtener una indemnización, en el caso, en los términos de la ley 12.908, aparece claro entonces que la posterior negociación (retractación del despido y firma de un mutuo acuerdo) con un pago inferior al que les correspondería, resulta una clara ilicitud por cuanto se proyectó sobre derechos irrenunciables emergentes de normas imperativas y con ello se violaron los principio del derecho laboral y del orden público mínimo inderogable. Corresponde tener por cierto que en el caso se llevó a cabo un proceder fraudulento al pretender obtener una renuncia de derechos por parte de los trabajadores lo que derivó en un pago inferior al que les hubiera correspondido percibir. Esto no implica desconocer validez a los acuerdos transaccionales que puedan suscribirse entre empleadores y trabajadores, sino que, dadas las particulares circunstancias de esta caso, la desvinculación dispuesta por la patronal, su posterior retractación y firma simultánea del acuerdo, violaron los principios estructurales del derecho laboral.(7)

“Resulta oportuno analizar cuál fue la finalidad perseguida por el legislador al dictar el art.234 LCT y a ese respecto debe concluirse que el espíritu de dicha norma tiende a restablecer las condiciones previas al despido como aquella medida extintiva no se hubiera producido. En ese caso concreto, tal finalidad no se cumplió, toda vez que la retractación del despido y el “mutuo acuerdo de extinción” fueron simultáneos, por lo que aparece clara que el acto rectificatorio no tuvo por finalidad la recuperación por parte de los trabajadores de su fuente de trabajo y la continuidad de la relación laboral, sino que, por contrario dicho acto se produjo con el único fin de quitar a éstos su derecho indemnizatorio y negociar así las consecuencias de la desvinculación a través de la utilización de un instituto que así lo habilitara, cual es lo normado por el art.241 LCT”. (Idem.cita anterior).

“Media afectación de un beneficio legalmente asegurado irrenunciable en desmedro de los derechos del trabajo y en transgresión del art.12° de la LCT, si el importe abonado por el empleador en concepto de ”bonificación” por el “retiro voluntario” convenido entre las partes sobre la base de la voluntad rescisoria del principal y formalizado mediante “renuncia”, es notoriamente inferior aun respecto a la indemnización que el art.247° de dicho cuerpo legal establece para el supuesto de la causal de extinción relativa a la falta o disminución de trabajo (cuya invocada existencia y cumplimiento de los demás recaudos legales tampoco fueron acreditados) sin computarse lo que corresponde al trabajador por indemnización sustitutiva del preaviso e integración del mes del la cesantía” (8)

#### **d) Conclusión.**

A modo de conclusión, afirmamos que siguiendo las pautas normadas por el artículo .241° de la LCT es posible arribar a la rescisión y no a la extinción del contrato de trabajo, en tanto subsisten consecuencias jurídicas de dicho acto jurídico. Por su carácter de contrato de *tracto sucesivo*, en caso de resolución, no



se cumple la ficción jurídica de que el contrato no ha existido nunca, porque por más que se resuelva un contrato de tracto sucesivo, sus efectos cumplidos ya no podrán borrarse (p.ej. antigüedad acumulada por el trabajador a los fines previsionales).

Como detallamos en la introducción (a), subsisten también, obligaciones del empleador, provenientes de las leyes laborales, de seguridad social y estatutarias y convencionales de las cuales no podrá sustraerse. De igual modo, existen factores y situaciones particulares por los cuales al trabajador le asiste el derecho de impugnar la validez del acto y contenido por el que se resolvió el contrato de trabajo, en casos de convenios peyorativos violatorios del orden público del trabajo, o vicios en la manifestación de su voluntad. Asimismo, es posible la revisión de la “cosa juzgada” administrativa, como la “cosa juzgada írrita” en sede judicial.-

La Plata, 20 de junio de 2008.-

### **Citas bibliográficas.**

- 1.-Diego Andrés Barreiro “El verdadero alcance de los acuerdos homologados por la autoridad administrativa del trabajo”, en rev. “La Causa Laboral” n°32, febrero de 2008, pags.29/34.
- 2.-Marienhoff, Miguel “Tratado de Derecho Administrativo” 1975 To-II° pág.611; en igual sentido SD n°93.522 del 26/5/2007 in re “Menabelli, Héctor Pedro y otro c/.Telefónica de Argentina S.A. s/diferencias de salarios” Sala I° CNAT y Sala V° SD.69.530 del 24/4/2007 exp-n°28.589/02 “Jorge Miguel José y otros C/-Telecom Argentina-Stet-France Telecom S.A.. s/diferencias de salarios”
- 3.-Autos: “Devicenzi, Leonardo C/.Arca Distribuciones S.A. s/Despido” exp.n°6813 S.11.839 del 29/9/04, Sala IX, CNAT.
- 4.-“Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Anotada y Concordada” To.2° Varios autores; Título XII° Aurelio J.Fangul, Ed.Astrea, 1981, pag.416/17-
- 5.-CNAT, Sala III°, 30/6/77, Rev.TSS, 1977-575, con nota de Goldin, A.O. “Acuerdo instrumentado bajo la forma de una renuncia”.-
- 6.-F.G. Dictámen n°41263 de fecha 26/10/05 exp.n°9959/01, Sala IV° CNAT, autos:”Moggio, Rodolfo C/.John Wyeth Laboratorios S.A. S/Despido”.
- 7.-CNAT, Sala IX exp.n°22314/00 S.11261 del 24/2/04 “Piñeiro, Néstor y otros c/.Televisión Federal S.A. s/Despido” (Dres.Simón – Scotti)

8.-SCJBA autos: "Carrizo, Alberto L. c/.Swift-Armour S.A." 09/4/85; rev.D.T. 1985-B-  
pág.1430; L.T. To.XXXIV-B-pág.523.-