

**LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE
TRABAJO POR RENUNCIA DEL
TRABAJADOR**

*El requisito inmaterial de la voluntad. Sus vicios,
pruebas, presunciones.*

Universidad Empresarial Siglo 21

Alejandra Beatriz Folgueral

Año 2017



Alejandra Beatriz Folgueral

**LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR
RENUNCIA DEL TRABAJADOR**

El requisito inmaterial de la voluntad. Sus vicios, pruebas, presunciones.

Trabajo Final de Graduación
Universidad Empresarial Siglo 21
Carrera de Abogacía
Año 2017

RESUMEN

Entre las distintas formas de extinción del contrato de trabajo se ha legislado sobre la “renuncia voluntaria al empleo” (art. 240 de la LCT). Mediante dicho instituto el trabajador disuelve el contrato de trabajo por causas subjetivas no fundadas en incumplimientos contractuales del empleador. Se trata de un acto voluntario de éste. No obstante, en ocasiones esta voluntad suele verse forzada por otras formas de extinción del contrato de trabajo, resultando viciado el requisito de la voluntad. Es en estas circunstancias en que la prueba de indicios y presunciones adquiere fundamental relevancia a fin de determinar si el requisito inmaterial de la voluntad se encuentra viciado y, de ser así, si tales vicios poseen entidad suficiente para determinar fehacientemente dicha circunstancia.

Entonces, la finalidad del presente trabajo está orientada a analizar la renuncia voluntaria al empleo, su naturaleza jurídica, determinar su fundamento y establecer en qué supuestos el requisito inmaterial de la voluntad se ve forzado en fraude a la ley, siendo exhaustivos en la temática, exponiendo las dificultades que dicha demostración presenta, señalando los caminos o recursos con los cuales cuenta el juzgador a fin de determinar dicha circunstancia, exponiendo el valor de la prueba de indicios y presunciones a fin de arribar a la prueba jurídica objetiva. Se analizarán los instrumentos normativos que regulan dicha temática, como así también las distintas posiciones doctrinarias y jurisprudenciales relativas al tema de estudio.

Palabras claves: vicios, voluntad, renuncia, prueba, indicios

ABSTRACT

Among the different forms of termination of an employment agreement, “the voluntary resignation of an employment” (Section 240 of the Law of Employment Agreement) has been legislated. By means of this institution, the employee terminates the employment agreement with subjective causes not motivated by breach of the employer. It is a voluntary act of the employee. Notwithstanding, the will of the employee is forced, and therefore viced, due to other ways of termination of the employment agreement. In this circumstances, the presumptive and indicative evidence acquire crucial relevance to determine if the intangible requirement of will is viced and, in that case, if those vices are of sufficient magnitude to irrefutably determine said circumstances.

Therefore, the purpose of this thesis is to analyze the voluntary resignation to employment, its legal nature, to determine its basis and to establish in which cases the intangible requirement of will is forced and constitutes fraud, being comprehensive, exposing the difficulties of said demonstration, showing the paths or resources the judge has to determine said circumstance, exposing the value of the presumptive and indicative evidence to obtain an objective legal proof. Both the normative instrument that governs the subject matter and the different opinions of legal scholars and case-law relating the subject are going to be analyzed.

Keywords: vices, will, resignation, presumptive, evidence

INDICE

Introducción.....	6
Capítulo I: Contextualización y lineamientos del Objetivo de Investigación	13
1.1 Breve análisis de la evolución histórica de la relación de trabajo.	13
1.2 Principios fundamentales sobre los cuales se asienta la protección los trabajadores en la relación de trabajo.....	16
1.3 Origen normativo de la “renuncia voluntaria al empleo”	18
1.4 Distintas formas de extinción del contrato de trabajo.....	19
1.5 Conclusiones parciales	20
Capítulo II: Marco Legal Regulatorio.....	22
2.1 Ley de Contrato de Trabajo.	22
2.2. El artículo 240 de la LCT.	23
2.3 Requisitos de procedencia.	25
2.4 Requisito inmaterial de la voluntad en la renuncia voluntaria al empleo.	29
2.4.1 Concepto.	29
2.5 Conclusiones Parciales	31
Capítulo III: Los vicios de la voluntad	32
3.1 Concepto.....	32
3.2 Supuestos	33
3.3 Requisitos de Procedencia.....	35
3.4 Alcances del artículo 9 de la LCT	36
3.5 Conclusiones Parciales	38
Capítulo IV: La Carga de la prueba. Facultades del Juez.....	40
4.1 Prueba. Carga de la prueba. Prueba diabólica	40

4.2 Prueba de indicios y presuncional	43
4.3 Facultades del Juez	46
4.4 Conclusiones parciales	48
Capítulo V: Conclusiones finales	50
Listado de Bibliografía.....	54
Doctrina	54
Legislación.....	55
Jurisprudencia.....	56

Introducción

El derecho a trabajar es uno de los derechos fundamentales establecidos en nuestra C.N. en el art. 14, reconocidos también en numerosos instrumentos internacionales con jerarquía constitucional., y en especial, como Organismo Internacional de aplicación la O.I.T. realiza en forma permanente, el estudio de la temática del empleo, efectuando recomendaciones a los Estados miembros. En el mismo orden, el art. 14 bis de nuestra Carta Magna determina en forma genérica los derechos laborales, sentando así los principios generales, a los cuales han de adaptarse las normas de menor jerarquía que en consecuencia se dicten.

El derecho a trabajar es inherente al ser humano como tal, y mucho se ha dicho sobre la función dignificante del trabajo, como base de sustento propio y familiar.-

Por otro lado, dentro de la legislación más específica y dictada a consecuencia de la normativa Constitucional, una de las principales fuentes legislativas del derecho laboral en la Argentina, es la Ley de Contrato de Trabajo. Es harto conocido, que tal cuerpo normativo legisla y reglamenta distintos aspectos de la vinculación laboral, eg. Contrato y relación de trabajo, sujetos y objeto del trabajo, licencias y vacaciones, licencias especiales, protecciones especiales contra el despido, formas de finalización de la relación de linaje laboral, y es dentro de esta última, donde ubicamos a la renuncia.

En efecto el art. 240 de la LCT legisla sobre la renuncia voluntaria al empleo, cual es una de las formas de extinción del contrato de trabajo. Mediante dicho instituto el trabajador disuelve el contrato de trabajo por causas subjetivas no fundadas en incumplimientos contractuales del empleador.

Las vicisitudes que presenta dicho instituto justifica largamente el tratamiento de la cuestión elegida para su estudio, desde que analizaremos particularmente y como pregunta

de investigación en qué supuestos y bajo qué circunstancias se aplica la prueba de indicios y de presunciones legales en el marco del art. 240 de la LCT a fin de determinar si la voluntad del trabajador ha estado viciada, cuya respuesta se irá precisando mediante la investigación y el análisis de la doctrina autoral como en la jurisprudencia vertida en la materia.

El presente trabajo se propone como objetivo general analizar – en qué ocasiones la voluntad suele verse forzada por otras circunstancias –ajenas a la libre expresión de la voluntad del trabajador- resultando viciado el requisito subjetivo en fraude a la ley. Los instrumentos normativos que regulan dicha temática, como así también las distintas posiciones doctrinarias y jurisprudenciales relativas al tema en estudio en armonía con las leyes de procedimiento, exponiendo las dificultades que dicha demostración presenta, señalando los caminos o recursos con los cuales cuenta el juzgador, a fin de determinar dicha circunstancia, exponiendo el valor de la prueba de indicios y presunciones a efectos de arribar a la prueba jurídica objetiva.

Asimismo el presente trabajo pretenderá además y ya en el plano de los objetivos específicos: explicar los principios fundantes en los cuales se asienta la protección de los trabajadores conforme nuestra C.N., la DADDH y el PIDESC; analizar la regulación del instituto de la renuncia al empleo en el marco de la LCT y sus principios generales; describir qué se entiende por requisito inmaterial de la voluntad en la renuncia al empleo; analizar los vicios de la voluntad conforme la normativa del Código Civil y Comercial de la Nación Argentina (C.C.C.N.A.) y los alcances de los arts. 9 y 58 de la LCT; distinguir los supuestos de error, ignorancia, estado de necesidad o encubrimiento de otra forma de extinción del contrato de trabajo, examinar los supuestos en que el vicio de la voluntad posee entidad suficiente para tener a la renuncia al empleo como no válida, explicar el concepto de prueba diabólica y determinar su procedencia en el instituto en estudio; analizar cuáles son los principios que puede seguir el Juez para determinar mediante la prueba de indicios y de

presunciones la comprobación de la voluntad viciada con entidad suficiente, para invalidar tal acto rescisorio.

En el transcurso de esta investigación y por una cuestión organizativa, el desarrollo del presente trabajo comprenderá cuatro partes, las que serán desarrolladas en cuatro capítulos. La primera de ellas, es decir el capítulo I, tiene una finalidad netamente introductoria. Se efectuará una contextualización del objeto de investigación realizando un breve análisis de la evolución histórica del derecho del trabajo haciendo referencia a sus principios fundamentales para luego desarrollar el origen normativo del instituto en estudio, concluyendo en la descripción de las distintas formas de extinción de la relación de empleo.

La segunda parte, comprensiva del capítulo II, ahondará en el análisis del marco legal regulatorio - art. 240 de la LCT- es decir la renuncia voluntaria al empleo, su conceptualización, y requisitos de procedencia. Se desarrollará su finalidad y bien jurídico protegido. Se realizará un análisis a fin de describir qué se entiende por requisito inmaterial de la voluntad en la renuncia al empleo.

En el tercer capítulo se describirán los vicios de la voluntad conforme la normativa del CCCN y los alcances de los arts. 9 y 48 de la LCT, distinguiendo los supuestos de error, ignorancia, estado de necesidad o encubrimiento de otra forma de extinción del contrato de trabajo, examinando en qué supuestos el vicio de la voluntad posee o no entidad suficiente para tener a la renuncia al empleo como no válida.

Por último en el capítulo cuarto se aplicará los principios de la prueba y en particular, cuando la misma deviene en prueba diabólica o de muy difícil producción, estableciendo su procedencia en el instituto desarrollado para finalmente analizar y exponer las facultades que le asisten al juzgador para determinar mediante la prueba de indicios y presunciones la existencia de la voluntad viciada y las condiciones de admisibilidad, efectuando un tratamiento secuencial de los distintos fallos que marcan la recepción jurisprudencial del tema

en análisis. Ello nos llevará a evaluar las circunstancias en que el requisito inmaterial de la voluntad está viciado y en qué supuestos la prueba de indicios y presunciones poseen entidad suficiente para demostrar su aplicabilidad, elaborándose conclusiones finales respecto de la decisión a que arribe el juez al determinar que la renuncia al empleo carece y/o adolece de un defecto primordial, en el elemento inmaterial (voluntad) del trabajador, teniendo en consecuencia por acreditado que la renuncia inducida e involuntaria encubre otra forma de extinción del contrato de trabajo en fraude a la ley.

Así, adentrándonos en el marco metodológico, es atinado señalar que el mismo ha sido seleccionado como guía del tema elegido con la intención de poder aportar al lector respuestas ordenadas a los temas que atañen a la cuestión en análisis, y fue planteado para que quien lo suscribe pueda construir una humilde opinión a partir del material investigado.

Como se ha señalado, el presente trabajo se propone establecer en qué supuestos y bajo qué circunstancias se aplica la prueba de indicios y de presunciones legales en el marco del art. 240 de la L.C.T. .

Para ello y aceptando la complejidad que supone la delimitación del universo en análisis, procuro a partir de allí encolumnar y establecer los ejes temáticos que hacen a la totalidad del presente trabajo.

En el diseño del mismo, se ha contado con el aporte de diferentes fuentes, actuando como herramientas de conocimiento que nos permiten nutrir de sustento argumental el presente estudio.

Asimismo, y a los fines de darle precisión a la tarea investigativa, la elaboración fue definida en términos de delimitación temporal, especificando el periodo de tiempo durante la cual se abordó la investigación desarrollada y el nivel del análisis efectuado, procediéndose para ello a un estudio referencial de las instituciones fundamentales del Derecho del Trabajo desde un punto de vista histórico, partiendo desde la esclavitud hasta nuestros días poniendo

mayor énfasis en el siglo XV con la etapa de “desarrollo social”, la Revolución Francesa y con ella la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, para luego adentrarnos en el estudio específico del art. 240 de la LCT – ley 20.744 promulgada el 20-09-1974 T.O., reconociendo como antecedente a dicha normativa el art.157 del código de comercio, según ley 11.729, ello hasta la variación implementada por la ley 18.523. De allí, que se abarcará el período greco romano de la esclavitud a fin de referir la evolución histórica del tratamiento de la fuerza corporal de algunas personas hasta nuestros días en el cual se le reconoce a los trabajadores , entre otros derechos el de renunciar voluntariamente al empleo sin expresión de causa- art. 240 de la LCT (1976) adentrándonos en el estudio específico de dicho instituto , sus vicios, la prueba de indicios y presunciones, cual es la columna vertebral del presente trabajo final de graduación .

En cuanto al tipo de estudio de investigación y a los caracteres adoptados en el transcurso de la misma, se han seguido criterios orientadores de Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado C, y Baptista Lucio P. (1997).

Se han adoptado para el presente trabajo los tipos de estudio descriptivo-exploratorio, con la pretensión de establecer los caracteres más significativos de la temática abordada, supuestos de funcionamiento y dificultades que pueden presentarse en lo que respecta a la prueba de indicios. A fin de lograr los objetivos esenciales propuestos, se ha utilizado el tipo de investigación descriptivo en sincronía con el exploratorio.

En lo que respecta a la estrategia metodológica elegida para su desarrollo, se ha optado por la estrategia cualitativa, ello desde que las hipótesis que de ella se derivan se caracterizan por ser generales, amplias, emergentes, flexibles, contextuales y se adaptan a datos y avatares del curso de la investigación y no se prueban estadísticamente; utilizándose como técnica principal , la de observación de los datos y documentos recabados para poder de este modo - analizando las fuentes primarias y secundarias de las cuales los mismos fueron obtenidos-

determinar los fundamentos, requisitos de procedencia y el valor de la prueba de indicios del tema en estudio .

Así, en esta elaboración se han adoptado diferentes tipos de fuentes.

Entre fuentes primarias(directas) que son aquellas que proveen de información directa y de primera mano sobre el tema en examen., se han analizado fallos, sentencias y legislación sobre la temática en estudio, así como los principios Constitucionales, LCT, C.C.C.N, Convenios de la OIT, entre otros.

Asimismo se ha incorporado a la investigación fuentes secundarias que son listas, compilaciones y resúmenes de referencia, fuentes primarias publicadas en un área de conocimiento en particular. Es decir, aquéllas que reprocessan información de primera mano. En nuestro trabajo se ha profundizado sobre los distintos autores que han desarrollado su postura sobre el tema en estudio, sobre elaboraciones doctrinarias, comentarios diversos, fallos jurídicos, revistas especializadas como por ejemplo La Ley y las fuentes terciarias o generales que son aquellas herramientas utilizadas a fin de buscar u obtener ideas o datos de algún tema. En nuestro trabajo se consultaron libros, manuales, revistas específicas de la materia estudiada.

Se aplicó la técnica de análisis de la documental obtenida, profundizando en su contenido, ello a fin de lograr una acabada interpretación del significado, alcances, requisitos de procedencia, vicios del instituto en estudio, como así también las aristas que presenta en su aplicación práctica.

La determinación del “corpus de análisis”, entendido ello como la documental objeto de estudio, cabe dejar sentado que se enfocó este trabajo asumiendo una combinación del estudio de la legislación, doctrina y jurisprudencia nacional en la problemática de determinar en qué supuestos la voluntad se ve forzada en ocasión de la renuncia al empleo, siendo exhaustivos en la temática y así exponer las dificultades, valor de las pruebas de indicios,

presunciones para arribar a la verdad jurídica objetiva, desde la base de un hecho cuya probanza es diabólica para el trabajador y así proponer distintos caminos para la demostración de la voluntad viciada.

Por último se elaborará una síntesis de la compleja temática abordada, se esbozarán propuestas de caminos a seguir para arribar a la verdad, acompañada de reflexiones personales apoyadas fundamentalmente en doctrina prevaleciente y autorizada, como así también en jurisprudencia.

Capítulo I: Contextualización y lineamientos del Objetivo de Investigación.

1.1 Breve análisis de la evolución histórica de la relación de trabajo.

El trabajo humano a lo largo de la historia está determinado por dos épocas diferenciables con claridad marcada por la llamada “revolución industrial”.

La primera etapa, es decir la etapa que antecedió a la revolución industrial ha dado en denominarse “pre industrial”, llamándose en consecuencia “industrial” a la que rugió luego de ésta, culminando en la actualidad con la etapa “pos industrial”.

Así, a lo largo de la historia el crecimiento de las sociedades se debió en gran medida a la apropiación de la fuerza de trabajo de unas personas por otras que ostentaban el poder usufructuando dicha fuerza corporal en beneficio propio. Entonces la evolución de la historia del trabajo se vio signada desde sus inicios, por el sufrimiento, el sometimiento; por un marcado desnivel de poder entre el explotado y su patrono.

Se recurrió a diversas figuras jurídicas para denominar los vínculos que unían en esencia la misma relación, caracterizando cada una de ellas el momento histórico que transitaban.

En la época “pre industrial” podemos citar como antecedente la prestación que realizaban los primitivos romanos en concepto de “locación de servicios”, la que sólo los “ciudadanos romanos” podían realizar.

El “esclavo” era considerado como una cosa u objeto. La esclavitud se caracterizaba por un sometimiento permanente y absoluto del dador de la fuerza de trabajo en favor del beneficiario del mismo o dominis. Los esclavos eran parte del inventario o de un predio urbano o rural y les estaba vedado cualquier atisbo de creatividad. Ese sistema se dio en llamar sistema esclavista de producción (Vázquez Vialard, 2008).

Con la caída del Imperio Romano, las prestaciones que antes realizaban los esclavos fueron ejecutadas por los “siervos de la gleba” los cuales, al igual que sus antecesores, eran considerados como “cosas” y sólo les era permitido conservar una pequeña porción de lo cosechado para su subsistencia y la de su familia. Las prestaciones que antes efectuaban los romanos libres, fueron desarrolladas por los “artesanos”.

Los avances científicos y técnicos que experimentó la humanidad entre los siglos X y XVIII no se vieron reflejados en el trabajo humano, donde hombres libres y esclavos no perdieron la condición heredada de la antigua Roma.

Podemos diferenciar en la época “pre industrial” tres etapas bien diferenciadas: la Antigua cuyas características distintivas fueran: el trabajo esclavista, el agrupamiento de artesanos en colegios e industrias familiares; la Medieval donde la tiranía feudal se diluye y surgen los gremios de oficios y corporaciones y por último, la Monarquía la cual ve reforzado su poder ante la caída del sistema feudal (Grisolía, 2013).

El industrialismo, con las nuevas técnicas de producción, avistó una nueva etapa de desarrollo social, con la aparición de las primeras máquinas que trajo aparejada la producción en serie, de la mano de la iluminación de gas de carbón; mutando en consecuencia la figura del artesano, vasallo- propietario, a la del obrero-empleador, lo cual implicó un cambio definitivo en las estructuras sociales tradicionales de prestación laboral. El industrialismo se trató de consolidar y justificar con instrumentos locales e internacionales.

En esta etapa se intentó justificar la apropiación de la fuerza de trabajo bajo la forma de diversos contratos como: compraventa, locación de servicios, locación de obra; pero la desigualdad existente o subsistente no pudo ser disimulada por estos contratos.

Las jornadas de trabajo se realizaban preferentemente de día, eran extenuantes, transcurrían en lugares carentes de seguridad e higiene, el trabajo de niños de corta edad y de mujeres en cualquier actividad con retribución salarial exigua hizo que hacia fines del siglo

XVIII y comienzos del siglo XIX la situación de los trabajadores fuera similar a la esclavitud de épocas que se creían superadas.

La Revolución Francesa y con ella “La Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano” fueron de relevante repercusión en la época, aunque más como expresión de deseo que como una realidad ejecutable en la práctica. Se destacan los arts. 1, 2 y 16 de la “La Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano”.

Muy pronto la cuestión social atravesaría el anonimato en el que había sido sumergida y se tornaría en protagonista a partir de la toma de conciencia de la clase trabajadora, la que ayudada por la colectivización de sus intereses, dan nacimiento a los primeros movimientos colectivos internacionales, marcando un antes y un después en materia laboral y dando nacimiento al Derecho del Trabajo como disciplina llamada a nivelar la desigualdad siempre imperante entre la clase trabajadora y la clase empleadora.

A partir de la década de 1970 se avisa el denominado período pos-industrial el cual se materializa en los procesos de globalización, flexibilización laboral y precarización del empleo.

En síntesis; el nacimiento del “derecho del trabajo” es una de las consecuencias de la Revolución Industrial la cual modificó las pautas en las cuales se fundamentaba la convivencia social del período que la antecedió. Los hombres se liberan de la sujeción al orden moral que regía en las relaciones laborales, y éstas pasan a regirse por lo pactado en los contratos. En consecuencia, lo pactado, con prescindencia de si se respeta el derecho de cada uno, representa lo justo. La injusticia se produce por violación a lo convenido.

En sus inicios el derecho del trabajo estaba determinado por la técnica de la autonomía de la voluntad. Ello trajo como consecuencia, situaciones muy desfavorables al trabajador que se veía forzado a pactar por debajo de lo necesario para solventar sus necesidades alimentarias y la de su familia (Rodríguez Mancini, 2010).

Entonces se produce la intervención del Estado, intervención que se manifiesta imponiendo una serie de normas mínimas que restringieron el ámbito de la autonomía de la voluntad, lo cual significó un fundamental cambio en materia laboral.

Poco a poco el ámbito de la legislación laboral se fue ampliando de manera tal que pasó de ser una incipiente legislación del trabajo a convertirse en una detallada reglamentación destinada a regular las disímiles relaciones laborales, de manera tal que el Estado no sólo interviene dictando la norma y aplicándola por intermedio de sus órganos competentes, sino que inviste al órgano competente, del poder de controlar y sancionar el cumplimiento de las normas.

1.2 Principios fundamentales sobre los cuales se asienta la protección los trabajadores en la relación de trabajo.

Para que una rama jurídica se jacte de poseer “autonomía” (especialidad) debe crear principios que determinen su esencia además de lograr un vasto dominio de la realidad social que intenta regular. El derecho laboral contiene principios que sirven de inspiración de creación normativa, así como herramienta de interpretación de la norma y como instrumento de resolución de casos concretos.

La LCT ha receptado los principios rectores del Derecho Laboral en tanto le permiten descifrar el sentido de la norma o salvar los escollos que presenten las disímiles situaciones a resolver, desde que facilitan la interpretación o la aplicación de sus artículos; sirviéndose asimismo de aquellos principios que determinen directivas enfocadas a mantener el equilibrio entre las partes de la relación.-

Así el principio protectorio y el principio de irrenunciabilidad marcan el espíritu que en esencia caracteriza al Derecho Laboral, ello desde que con el primero de los nombrados se

pone de relieve el carácter tuitivo de la materia , tratando de asegurar una realidad sustantiva y real entre las partes, da la capacidad desigual de negociación habida entre trabajador y empleador.

Con el principio de irrenunciabilidad se intenta proteger al trabajador de su propia ignorancia o de su falta de capacidad negociadora, infiriendo que la renuncia (abandono voluntario de un derecho de forma unilateral) ocurre por dichos motivos.

La ley ampara el derecho del trabajador a tal punto que lo declara irrenunciable. La renuncia no tiene validez, no resuelve el contrato, es ineficaz (art. 12 de la LCT) (Maza, 2010).

No obstante este principio sufre excepciones en determinadas circunstancias. Esta es la renuncia al empleo (art. 240 LCT), cual es el motivo del presente trabajo.

El principio de primacía de la realidad: este principio habilita a dar primacía a los hechos sobre la apariencia cuando no hay correlación entre lo acontecido y lo pactado entre las partes o lo documentado entre las mismas.

El principio de continuidad atento a que presenta una vocación de permanencia hasta su extinción sea por muerte, por jubilación, por vencimiento del plazo pactado o por otras causas. Esta característica concede al trabajador seguridad tanto económica como psicológica.

Principio de buena fe se define por un obrar fielmente, solidariamente los cual se traduce en no revelar secretos, no hacer competencia desleal.

Principio de justicia social se lo utiliza como criterio para resolver cuestiones en las que no puede hacérselo aplicando normas que rigen el contrato de trabajo o aplicando leyes análogas.

Principio de Equidad: conforme al cual, ante la posibilidad de una solución disvaliosa a una situación por aplicación estricta de la norma, se concede al juez la potestad de apartarse de la letra de la ley, teniendo como parámetro de decisión el espíritu de la misma.

A fin de evitar el trato desigual entre trabajadores por razón de sexo, motivos religiosos políticos, gremiales de edad raza, nacionalidad.

Principio de gratuidad de los procedimientos judiciales y administrativos que permiten el acceso a la justicia al trabajador y sus derechohabientes para el caso de que se le sean reconocidos los derechos consagrados por la ley.

En el presente trabajo el principio protectorio, el principio de irrenunciabilidad y el principio de primacía de la realidad adquieren relevancia, la cual se verá reflejada en el desarrollo del capítulo cuarto (Rodríguez Mancini, 2010; Grisolia, 2013; Vazquez Vialard, 2008).

1.3 Origen normativo de la renuncia voluntaria al empleo.

Uno de los derechos fundamentales reconocidos en nuestra Carta Magna es el derecho a trabajar conforme lo prescribe en su art.14. Asimismo, el art. 14 bis de la C.N. determina los derechos laborales reconocidos, dándole un margen genérico, para aquellas leyes que en su consecuencia se dicten, pero siempre con arreglo a los fundamentos específicamente delimitados por la Carta Magna. Este derecho se encuentra contemplado asimismo, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su capítulo XIV y en el Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales. El principio general receptado en aquéllos, y en particular en nuestra Constitución Nacional, es el de la estabilidad impropia en el empleo, intentando nivelar de esta forma y en beneficio del propio trabajador, la relación desigual que en épocas pasadas padecía, respecto de su empleador, situación que

obviamente se vio plasmada con el nacimiento del Derecho del Trabajo como disciplina teórica.

Ahora bien, como contrapartida al derecho del hombre a trabajar y en ejercicio del derecho a la libertad, el trabajador puede renunciar al empleo en cualquier momento sin tener que expresar motivos conforme lo receptado en el art. 240 de la L.C.T. Es decir que nuestra legislación crea en favor del trabajador un marco tal de libertad, de modo que no debe dar explicaciones de los motivos de su renuncia.

La renuncia es entonces una de las modalidades de extinción del vínculo de trabajo y una de las instituciones más importantes de todo el sistema jurídico laboral, desde que como se observó en la descripción de los diversos institutos históricos con los cuales se ha intentado justificar la apropiación de la fuerza de trabajo de unos en beneficio de otros de manera férrea e indisoluble como ocurría en épocas de esclavitud; con la renuncia se titulariza el trabajador en dicho vínculo, facultándose para sustraerse del mismo unilateralmente, en cualquier momento y sin invocación de causa.

La renuncia al empleo es una de las excepciones al principio laboral de la irrenunciabilidad.

1.4 Distintas formas de extinción del Contrato de Trabajo.

La estabilidad en el empleo es el derecho que la ley reconoce al trabajador de mantener la relación laboral, protegiendo al mismo contra el despido arbitrario.

En nuestra legislación rige la estabilidad impropia, garantizándosele al trabajador una indemnización en caso de despido sin causa.

El art. 14 bis. de la Constitución Nacional garantiza la protección contra el despido arbitrario, aunque no obliga a establecer la estabilidad propia.

Es despido, es una de las formas de extinción del contrato de trabajo. Esta forma tiene como causa la voluntad unilateral del empleador y esa causa puede ser justificada o no. Según sea la circunstancia en que dicha extinción tenga origen, tendrá el trabajador derecho a una indemnización conforme los lineamientos previstos en de LCT.

Existen, asimismo causa ajenas a la voluntad de las partes, como aquellas que afectan al empleador, cuales son: causas económicas, de fuerza mayor, quiebra o concurso, muerte del mismo (arts. 247, 251 y 249 de la LCT).

Entre las causas que afectan al trabajador encontramos: la incapacidad absoluta, inhabilitación, jubilación ordinaria y su muerte (arts. 212, 254,252,253 y 248 de la LCT).

El contrato de trabajo se puede extinguir asimismo por voluntad de ambos, es decir del empleador y del trabajador, cuales son: voluntad concurrente de ambas partes, vencimiento de los contratos de trabajo a plazo cierto o por cumplimiento del objeto o la finalización de la obra que dio origen a la relación laboral (arts. 241, 250 y 99 de la LCT).

Por último podemos mencionar la extinción que tiene causa en la voluntad del trabajador, a saber: despido indirecto (art.246 de la LCT), abandono de trabajo (art. 244 de la LCT) y la renuncia (art. 240) (Rodríguez Mancini, 2010; Grisolia, 2013; Vazquez Vialard, 2008; Rubio, 2004).

1.5 Conclusiones parciales.

Concluyendo, se ha pretendido en el presente capítulo elaborar una apretada síntesis de cómo ha ido evolucionado la relación de trabajo desde la esclavitud hasta nuestros días, poniendo de resalto las conquistas que con el correr de los siglos fueron bandera de la clase trabajadora, ello a fin de determinar temporalmente en nacimiento del derecho del trabajo y aproximarnos a sus principios rectores, efectuando una reseña de los mismos.

Abreviadamente podemos señalar la importancia que tiene para la clase trabajadora poder decidir su renuncia al empleo, circunstancia que antaño era inimaginable.

Entonces el tema en estudio toma una significancia especial desde que, habiendo logrado la clase trabajadora tamaña conquista, cual es la de disponer de su fuerza de trabajo conforme su voluntad y en consecuencia renunciar a su empleo sin expresión de causa, observamos como dicha voluntad puede verse forzada por la empleadora desvirtuando su verdadera intención como así también el espíritu de la ley.

Lo referenciado en oportunidad de justificar la temática de estudio elegida y determinar su relevancia, permite traslucir la importancia que tiene el objeto en estudio, desde que no deja de sorprenderme cómo la solidez que aparentan determinados cuerpos normativos pueden ser superados por la realidad, retrotrayéndonos a los inicios de una etapa que se creía superada.

CAPITULO II. Marco Legal Regulatorio.

2.1 Ley de Contrato de Trabajo.

Para comenzar, efectuaremos una breve síntesis del desarrollo de la norma laboral en la Argentina. Entonces comenzaremos diciendo que las relaciones individuales de trabajo, durante el S XIX y principios del S XX se rigieron por las disposiciones del Código Civil y por el Código de Comercio, según fuese la relación que se tratara.

Las relaciones individuales de trabajo se regulaban por el principio de la autonomía de la voluntad que consagraba el Código Civil en diversos artículos. En ese período el trabajo del menor de quince años se presumía gratuito cuando el mismo se realizaba en favor de las personas que lo hubieran criado o de sus tutores y el servicio doméstico se regía por los ordenamientos policiales y/o Municipales del pueblo en el cual la actividad se desarrollaba. Las relaciones entre artesanos-aprendices, y maestros-discípulos, se regulaba por las leyes del Código de Comercio y por las específicas del Código Civil.

En el año 1904 por iniciativa del ministro del Interior Joaquín V. González, el poder ejecutivo remite al Congreso un proyecto de ley nacional del Trabajo que adoptaba principios de avanzada en materia laboral, con el fin de dar solución a los conflictos obreros que empezaban a manifestarse de la mano con los procesos de transformación económica e industrial y que coinciden con la llegada de grupos de inmigrantes al país. Dicho proyecto no fue tratado en el Congreso.

Casi inmediatamente surgen las primeras leyes laborales. Así desde el año 1902 comienzan a sancionarse una serie de leyes que en un decenio comprenden prácticamente, toda la materia laboral que rige el derecho individual del Trabajo.

En el año 1921, el Poder Ejecutivo remite al Congreso un proyecto de Código de Trabajo de autoría del Dr. Alejandro M. Unsain que al igual al del senador Molinari, no fue tratado. Similar destino tuvo el proyecto elaborado por el Dr. Carlos Saavedra.

En el período comprendido entre 1934 y 1966 se suceden en el país el dictado de varias normas laborales, las que fueron sustancialmente influenciadas por los distintos períodos constitucionales que marcan las épocas comprendidas en los años 1943, 1946, 1949, 1957.

En el año 1966, el Poder Ejecutivo designó una comisión destinada a confeccionar un Proyecto de Código de Trabajo el cual concluyó en una recopilación de la legislación vigente hasta entonces en materia laboral.

En septiembre del año 1974 se sancionó la ley 20.744, que puso en vigencia la Ley de Contrato de Trabajo, en adelante LCT. Esta ley surgió por iniciativa de la CGT, la que en el año 1973 encargó a un grupo de especialistas el dictado del Proyecto el cual elevado al Poder Ejecutivo.

Una vez que dicho poder efectuó algunas reformas lo elevó al Legislativo y luego de que ambas cámaras le hicieran otras modificaciones, fue sancionado.

La norma contenida en la LCT se basa en la legislación vigente al momento de su elaboración, a la jurisprudencia y a la doctrina nacional y extranjera, adaptándola a la realidad existente a la época de su sanción y conteniendo un claro tinte protectorio a favor del trabajador a fin de evitar excesos provocados por distorsiones socio económicas que signaban la relación trabajador -empleador.

Este tinte protectorio que caracteriza la LCT, se ve reflejado entre otros, en el artículo 240 de dicho cuerpo legal (Grisolía, 2013).

2.2 El art.240 de la LCT.

La renuncia voluntaria al empleo que establece el art. 240 de la LCT (Ley Nro. 20.744), texto ordenado por decreto nro. 390/76 cuerpo legal dispone que “la extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado, cursado personalmente por el trabajador a su empleador, o ante la autoridad administrativa del trabajo. Los despachos telegráficos serán expedidos por las oficinas del correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad. Cuando la renuncia se formalizara mediante autoridad administrativa ésta dará inmediata comunicación de la misma al empleador, siendo ello suficiente a los fines del art 235 de esta ley”.

Entonces la renuncia del trabajador apunta a la extinción del vínculo jurídico que lo ata a su empleador sin expresión de causa, no tiene que expresar motivos de su dimisión. Es decir, el fin perseguido es la producción de ese efecto jurídico y no otro, ello enmarcado en una desigual proporción socio-económica que signa el vínculo, de ahí la importancia de este instituto desde que con la renuncia el obrero queda privado de su fuente de ingresos.

En relación a esta facultad del trabajador corresponde hacer la salvedad de que el mismo no resulta contradictorio al principio de irrenunciabilidad consagrado por el derecho del trabajo, cuya finalidad está dirigida a limitar la libre disponibilidad de los derechos, adquiridos o futuros, del obrero intentado protegerlo en su persona, la cual se encuentra sometida, como mencionáramos anteriormente, a una relación económica desigual de manera permanente la que enlaza la voluntad del empleador, dotado de los medios de producción y los del trabajador aportando su energía corporal y en ocasiones intelectual, con el objeto de su supervivencia y la de su familia. Este principio está direccionado a resguardar el patrimonio del obrero frente al empleador, frente a terceros, frente al Estado y frente a sí mismo. De este principio se desprende la naturaleza de orden público del derecho laboral.

Entonces, si bien el principio de irrenunciabilidad intenta proteger al obrero de su propia torpeza, la facultad de renunciar al empleo reconocida en el art. 240 de la LCT, cual es una de las instituciones más relevantes del sistema jurídico laboral, no busca vulnerar dicho principio, sino romper con las viejas ataduras que lo sometían a la voluntad de su empleador cosificándolo, dotándolo de la potestad de renunciar a dicho vínculo. Lógicamente, dada la gravedad del acto jurídico de la renuncia al empleo, para que el acto sea reputado válido, el art. 240 de la LCT establece rígidas exigencias formales para dotar de efectos válidos el acto de renuncia (Maza, 2010).

2.3. Requisitos de Procedencia. Naturaleza jurídica. Bien jurídico protegido.

Como mencionáramos supra, son aquellas condiciones de existencia necesaria para dotar de validez a la renuncia al empleo receptada en el art. 240 de la LCT.

La extinción del contrato de trabajo por renuncia, deberá formalizarse por despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador, pudiendo hacerlo asimismo, ante la autoridad administrativa del Trabajo.

En tal sentido la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, y para consolidar la forma exigida por la ley, se expidió en contra de la falta formal de la dimisión al sostener “La dimisión instrumentada en una simple nota, enviada por el empleado a su principal, no reviste como tal los caracteres formales de la renuncia al empleo, de acuerdo con lo normado en el art 240 de la LCT”.¹ En igual línea doctrinaria sostuvo que “Si la renuncia al empleo se formalizó no sólo mediante el acuerdo de partes formulado en sede administrativa sino también a través del telegrama individualmente remitido por el

¹ SCBA; L33698 S 8-8-1979. Juez Salas.

accionante, el acto rescisorio quedó formalmente perfeccionado de conformidad a lo que prescribe el art. 240 de la Ley de Contrato de Trabajo”.²

No es válida la dimisión del empleo que no se ajusta a los términos del art. 240 de la L.C.T., porque la exigencia formal que dicha norma exige aparece como una manifestación de la tutela propia del derecho laboral.³

De la línea argumental seguida por los fallos de la Corte de la Provincia de Buenos Aires, se desprende fácilmente, que la forma de la renuncia, no es un elemento de menor importancia, dado que precisamente, lo que se busca mediante tal formalidad, es tutelar los principios básicos a saber: que sea personalmente el trabajador quien remita el telegrama poniendo fin a su empleo; que se verifique mediante la presentación de su documento, la identidad del mismo, y dar fecha cierta a tal acto.- Y ello, sea mediante Telegrama colacionado, Telegrama Ley 23. 789 (gratuito), o mediante la autoridad administrativa del trabajo.

Los despachos son expedidos en forma gratuita por el correo, requiriéndose la presencia personal del remitente, es decir del trabajador, quien deberá justificar su identidad con el documento respectivo, después de lo cual se requerirá la firma del empleado de la oficina. Dicho telegrama será expedido en tres ejemplares (Telegrama Ley 23789).

Dentro de las funciones que cumplen los despachos telegráficos, estamos en presencia de la de tipo extintivo, es decir hacer conocer a la contraria la decisión del trabajador de concluir el vínculo laboral.

² SCBA LP L 99243 S 05/06/2013 Juez HITTERS- SCBA LP L 93129 S 16/09/2009 Juez HITTERS

³ SCBA LP L 41817 S 26/09/1989 Juez SALAS

En esta etapa, también rigen los deberes que deben respetar ambas partes de la relación laboral y que fueran receptados por la LCT. El “deber de buena fe” establecido en su art. 63 es de vital importancia en la renuncia al empleo, como veremos más adelante.

Siguiendo con los requisitos de procedencia del instituto en estudio, cabe mencionar el carácter recepticio de la comunicación que se debe cursar al empleador. Este requisito adquiere notoria importancia desde que la renuncia no puede someterse a la aceptación del primero, solo se requiere que el dependiente agote todos los medios a su alcance para hacer entrar en la esfera del conocimiento del empleador la circunstancia de la renuncia. Allí se extingue su obligación, ello no implica que el empleador haya tomado real conocimiento del contenido del telegrama desde que sólo se requiere como se manifestó, que el mismo entre a la esfera de su conocimiento.

Conforme a la primera parte del art.1 de la LCT: “El empleador está obligado a recibir las comunicaciones escritas que, por asuntos referidos a la relación de trabajo, le curse cualquier trabajador que se encuentre vinculado a él por una relación de dependencia....”y concluye diciendo:...”en ambos supuestos el empleados deberá dejar constancia dela entrega de la comunicación cursada, indicando lugar, fecha y hora de tal recepción. El incumplimiento de éstas obligaciones constituirá infracción sancionable con multa, de acuerdo al régimen de policía de trabajo”.

Este artículo, busca dejar a salvo al dependiente de los artilugios que podría desplegar el empleador para no notificarse de la renuncia:” La renuncia es un acto unilateral recepticio resultando innecesario para poner fin a la relación laboral la conformidad del empleador, desde que la rescisión opera cuando la dimisión llega a la esfera del conocimiento del destinatario (art. 240 de la LCT)”.⁴

⁴ SCBA, Causa L 42715 S 5-9-1989.Juez Salas.

Del fallo precedentemente indicado, surge sin hesitación las cualidades del acto: es unilateral y es recepticio, desde que recién se torna operativo, cuando llega a la esfera de conocimiento del empleador, dando allí finiquito a la relación habida entre las partes.

No obstante es dable aclarar que no habiendo sido recepcionado el telegrama por el empleador, el dependiente puede retractarse, dado el carácter unilateral del acto. Asimismo, habiendo el empleador recepcionado el telegrama, pueden las partes reconducir la relación de empleo que los uniera.

Así, corresponde poner de resalto nuevamente el espíritu tuitivo del derecho laboral, desde que pone de resalto la libertad del trabajador de disponer de su situación dentro del contrato de trabajo facultándolo de la posibilidad de renunciar, retractarse y/o reconducir vínculo con su empleador, ello dentro de una situación sustancialmente desigual.

Como corolario de lo expuesto supra es dable inferir que la renuncia al empleo no está prohibida. Con relación a lo expuesto es importante destacar la posición de la CNAT en cuanto sostuvo que el trabajador puede disponer la denuncia del contrato de trabajo en cualquier momento de la relación laboral y tal acto no necesita expresión de causa. Es decir que la renuncia al empleo no está prohibida porque de prohibirse, se llegaría al absurdo de condenar prácticamente al prestador de la obra a trabajos forzados, transformando una propuesta legislativa originada en la exclusiva preocupación tutelar a los trabajadores, en una expresión conculcadora de su libertad.⁵

Así entonces, el trabajador puede disponer en cualquier momento su renuncia al empleo sin que deba invocar motivos que justifiquen tal decisión. Nos encontramos ante una de las formas de extinción del contrato de trabajo, es decir de la renuncia al empleo por voluntad del trabajador.

⁵CNAT, sala VII, 24-6-88, "Furbatto, Horacio R, y otro c/ ExcelsiorCompania. de Seguros", DT.1988-A-81.

La renuncia al empleo “es un acto jurídico unilateral y recepticio que no requiere la conformidad o consentimiento del empleador: es suficiente que llegue a la esfera de conocimiento del empleador; en el momento en que es recibida, la comunicación queda perfeccionada y se extingue el vínculo laboral, salvo que esté destinada a efectivizarse en una fecha futura cierta.” (Grisolía, 2013).

Así, la renuncia voluntaria al empleo implica la pérdida al derecho a percibir indemnización alguna; motivo por el cual se imponen estrictas exigencias para la validez del acto.

Esas condiciones de validez surgen de la letra de la ley. La renuncia al contrato de trabajo por voluntad del trabajador se encuentra regulada en la ley de Contrato de Trabajo 20.477 en el Título XII, Capítulo II en su art. 240. En dicho artículo el legislador determinó la forma en que debe efectuarse la renuncia, estableciendo formas ad solemnitatem como requisito de validez del acto. De esta forma y como ya lo hubiera expresado la renuncia voluntaria al empleo es un acto unilateral, voluntario y recepticio.

En tal sentido “la jurisprudencia no ha exigido que efectúe mediante telegrama colacionado admitiendo el telegrama simple o carta documento. En cambio carece de validez la renuncia verbal o cualquier otra forma de renuncia, por ejemplo la realizada por nota firmada por el trabajador” (Grisolia, 2013, p.3494).

2.4 Requisito inmaterial de la voluntad en la renuncia al empleo.

2.4.1 Concepto.

Los elementos inmateriales son aquellos comunes a los exigidos a todos los actos voluntarios que tengan por objeto adquirir, modificar, transferir o extinguir derechos.

Cuando nos referimos a actos voluntarios, tanto en la formación del acto como en su exteriorización, específicamente cuando hablamos de actos jurídicos, los mismos deben ser serios, conscientes y libremente emitidos, es decir el acto debe estar investido de discernimiento y voluntad.

Podemos definir a la voluntad como la facultad de decidir y ordenar la propia conducta. Esta facultad debe ser expresada en forma consciente con intención de producir un resultado.

La voluntad es entonces la potestad de dirigir el propio accionar. Es el ejercicio del “libre albedrío “

Tratándose pues, de un acto voluntario debe ser ejecutado con discernimiento, intención y libertad -elementos internos de la voluntad-, que requieren de su exteriorización para lograr el efecto al cual estaban destinados. Se infiere entonces que si esa voluntad se advierte viciada, por haberse ejercido dolo, violencia o intimidación en la persona del trabajador o habiéndole inducido a error, el acto carecerá de validez conforme lo prescribe el art. 240 de la LCT. “el legislador, con el objeto de que la expresión de la voluntad se exteriorice fehacientemente, establece como requisito ineludible, y el cual resulta fundamental en materia de prueba, que la renuncia quede plasmada de manera escrita” (Ackerman, 2008, p.266).

De esta forma el art.240 se encuentra en íntima armonía con las disposiciones del art.58 del mismo cuerpo legal, el cual entiende inadmisibles presunciones en contra del trabajador que induzcan la renuncia al empleo.

Respecto de la renuncia al empleo, rigen los principios generales sobre invalidez de los negocios jurídicos.- De allí, que para que podamos tener por válido dicho acto, reitero, deben darse los elementos subjetivos tanto como los objetivos. El cumplimiento de los requisitos del art.240, constituye un acto jurídico válido, que sólo puede ser invalidado por un

pronunciamiento judicial debidamente fundado en pruebas idóneas y la sana crítica o apreciación en conciencia de la prueba.

2.5 Conclusiones parciales.

En síntesis, se ha pretendido en el presente capítulo dejar sentadas las bases normativas de la temática bajo estudio, determinando el marco regulatorio sobre el cual se sustenta la plataforma positiva.

Con ese espíritu, se ha efectuado un somero tratamiento y análisis de la norma fundamental que determina el instituto en estudio, advirtiendo la vital trascendencia que tiene la letra del art. 240 de la LCT, la que para lograr su cometido determinó los requisitos para su validez, que debe contener el acto de renuncia al empleo, cuales son los elementos materiales del mismo.

Acto seguido se procedió a un análisis del elemento inmaterial del acto de renuncia cual es la voluntad del trabajador y con él se desarrollaron los vicios que pueden afectarla.

Sentadas estas bases corresponde seguidamente determinar cuáles son los posibles caminos que debe seguir el juez cuando advierte que la voluntad del trabajador ha sido viciada en fraude a la ley, ello a fin de obtener la verdad jurídica objetiva, y previamente, delimitar aquéllos hechos que encuadran en la definición de vicios, para el derecho.

Capítulo III. Los vicios de la voluntad.

3. 1. Concepto

Podemos definir a los vicios de la voluntad como aquellos defectos o anomalías, conscientes o inconscientes que pueden provocar discordancias entre la voluntad interna y la declarada.

Así, la voluntad imperfecta, incompleta, defectuosa o bien con un vicio de conformación, es determinada en las norma del C.C.C. que atienden a cada uno de sus elementos internos, comenzando con el discernimiento, siguiendo con la intención (error y dolo) y la libertad (violencia) . La falta de cualquiera de los elementos internos, importa la falta de voluntad del acto.

Como lo expresé anteriormente, en los actos jurídicos, tanto en su formación como en su exteriorización la voluntad debe ser seria, consciente y libremente emitida.

Así, en sentido estricto, y siguiendo los lineamientos de Farina (Código Civil Leyes Complementarias. 1979, p.143) se entiende por vicios de la voluntad aquellos defectos de base en el consentimiento, que debe necesariamente ser libre, hecho con discernimiento e intención.

Entonces, contendrán vicios del consentimiento aquellos actos jurídicos que no hayan sido realizados con intención y libertad, mientras que los realizados sin discernimiento serán actos jurídicos inexistentes.

En consecuencia, serán reputados practicados sin intención, cuando dichos actos fueron hechos por ignorancia o error, como aquellos que fueran ejecutados por fuerza, intimidación o dolo.

3.2. *Supuestos.*

Como ya dijera supra, la intención y la libertad son dos de los elementos internos de la voluntad. El Código Civil y Comercial de la Nación define en sus arts. 265, 271, 276 aquellos vicios que afectan la voluntad. Nos encontramos ante la figura del error, el dolo y la violencia respectivamente.

El error, afirma Coviello, “es un falso juicio que se forma de una cosa o un hecho, basado en la ignorancia o incompleto conocimiento de la realidad de la cosa, del hecho o del principio de Derecho que se presupone”.⁶

En el mismo sentido, prestigiosa doctrina hace lo propio señalando que, el error consiste en el conocimiento equivocado de una cosa o de un hecho, basado en la ignorancia o incompleto conocimiento de la realidad de esa cosa o de ese hecho, o de la regla jurídica que lo disciplina.

Para imputar un acto de ilícito el error debe ser esencial y tener formulación en la norma, desde que si se tratare de un error sobre un elemento accesorio o secundario del acto, no quebraría el elemento intencional del mismo.

Por su parte el nuevo art. 271 del Código Civil y Comercial de la Nación definió a la acción dolosa al sostener que “es toda aserción de lo que es falso o disimulación de lo verdadero, cualquier artificio, astucia o maquinación que se emplee para la celebración del acto. La omisión dolosa causa los mismos efectos que la acción dolosa, cuando el acto no se habría realizado sin la reticencia u ocultación”

⁶ COVIELLO, N. Doctrina General del Derecho Civil, Mexico, 1938,p.91 citado por COMPAGNUCCI DE CASO,Ruben, casos de coincidencias entre la voluntad y la declaración, en L.L.2005-F-845, en ACKERMAN, Mario E., Extinción de la Relación Laboral. 2008.p.317.

Según la doctrina predominante, no se requiere una voluntad de causar un daño o perjuicio, porque lo que determina la anulación del acto no es el daño sufrido, sino la maniobra dolosa. Estaríamos ante un supuesto de error provocado, derivado de la acción u omisión de otro que lleva a equivocarse, configurándose el engaño o dolo determinante del error (Brebba y Spota en Código Civil y leyes complementarias, 1979).

La conducta dolosa, entonces debe ser determinante de la declaración de voluntad, para configurar el vicio.

En cuanto a la violencia de conformidad a la letra del art. 276 citado, (que consiste en una fuerza física o intimidación de tal entidad que generan en la persona temor a sufrir un mal grave o inminente en su persona o en sus bienes.) podemos decir que puede en realidad abarcar, desde el punto de vista de la formación de la voluntad del acto, tanto la ilegítima coacción física como la moral, considerando acertado entender que para la primera expresión el término apropiado es “ fuerza” y la segunda “ intimidación”. Cuando nos referimos a fuerza, hablamos de fuerza física, al empleo de fuerza material sobre el sujeto el cual queda sometido como instrumento de la voluntad de otra persona; en cambio la fuerza moral consiste en inspirar por medio de amenazas u otra forma de presión un temor o miedo que suprime la libertad en el obrar.

Algunos autores como Borda o Llambias, consideran intrascendente la regulación de la fuerza. Borda tilda de artificiosa la distinción entre ella y la intimidación, pues todo se reduce a esta última (Borda y Belluscio, en Código Civil y leyes complementarias,1982).

Para que el temor provocado por violencia constituya un vicio de la voluntad, debe ser racional y fundado, motivo por el cual el temor a desagradar a las personas a las cuales se les debe respeto no constituye un vicio.

El mal debe ser inminente y grave y el temor fundado en una amenaza ilícita como consecuencia del ejercicio correcto de un derecho. Es decir, el carácter determinante de la

intimidación implica que debe existir un adecuado nexo de causalidad entre la misma y el acto que se realiza.

De darse este último supuesto la persona estaría actuando sin voluntad.

3.3. Requisitos de procedencia.

Entonces, y aplicando los conceptos desarrollados precedentemente podemos referir que la sospecha de que el acto de renuncia voluntaria del trabajador se encuentra viciada, aun cuando se han cumplimentado los requisitos formales en la ejecución del mismo, habilita al juez a efectuar un análisis exhaustivo de las circunstancias de hecho a fin de comprobar si en verdad ha habido una renuncia voluntaria del trabajador, un ejercicio regular de sus derechos o por el contrario, éste se vio forzado por su empleador a renunciar adquiriendo vital importancia la prueba indiciaria y de presunciones alcanzando nuevo protagonismo el carácter tuitivo del derecho laboral en favor del trabajador, intentando nivelar de esta manera el sinalagma contractual con la otra parte.

De los lineamientos de la Excma SCBA que a continuación transcribo, puede inferirse sin hesitación que: es facultad privativa de los Jueces el análisis del material probatorio arrimado a la causa, para probar el vicio de la voluntad y por ende la invalidez de la renuncia, salvo absurdo. Así se ha sostenido que “ Para el reconocimiento de la validez de la renuncia al empleo formulada por el trabajador es presupuesto esencial la efectiva existencia de la libre determinación rescisoria de aquél, es decir, que exista correspondencia entre la voluntad real y la declarada”⁷ En otros precedentes se estatuyó, en diversos fallos por ejemplo, el caso de renuncia que encubría en realidad un despido “ Si la demandada negoció con su trabajador la

⁷ SCBA LP L 89253 S 14/11/2007 Juez SORIA.

renuncia de éste a su empleo, quedando plasmada dicha actitud en un acta notarial en la que se expresa el consentimiento unánime de dos personas, no estamos en presencia de un negocio jurídico unilateral nacido a impulso de la voluntad de una sola persona, sino ante un verdadero acuerdo de eficacia extintiva de la relación jurídica laboral que vinculaba a la demandada con el trabajador”⁸.

“Para lograr la invalidación de la renuncia al empleo, el interesado deberá alegar y demostrar que a la hora de expresarla se encontró afectado por vicios de la voluntad que le restaron idoneidad como libre y espontánea manifestación de su parte”⁹. “La dimisión al empleo efectuada con simulación fraudulenta debe caer por aplicación de las reglas del fraude laboral para ser sustituidas por la cesantía incausada, con el derecho a la percepción de las indemnizaciones propias del despido sin expresión de causa”¹⁰. Y aquí se abre el abanico de posibilidades probatorias y presuncionales, en torno a la prueba del vicio de entidad suficiente como para invalidar el acto de renuncia como tal.

3.4. Alcances del art.9 de la LCT.

La vinculación de la normativa civil recién indicada, con las normas del derecho del trabajo surge principalmente de la extensión del art. 9 de la LCT, reforma introducida por la Ley 26.428 art. 1, que al primigenio principio de aplicación de la norma más favorable al trabajador en caso de duda, aditó, la misma extensión como principio general, para el caso de duda sobre los hechos.

⁸ SCBA LP L 83457 S 20/12/2006 Juez RONCORONI-

⁹ SCBA LP L 79832 S 10/05/2006 Juez HITTERS-

¹⁰ SCBA LP L 73946 S 28/11/2001 Juez SALAS

Así el “indubio pro operario” pasa del derecho –con obligación legal de aplicar el más favorable al trabajador- a los hechos –es decir, a su interpretación, en caso de duda, de la forma que favorezca los derechos del trabajador.

Partiendo de tal directriz, como veremos en el capítulo siguiente, la prueba de presunciones se abre paso mediante este instituto primordial del derecho del trabajo, facultando a los jueces, a indagar sobre la realidad acontecida. Y en los casos de renuncia al empleo, la dificultad probatoria de los vicios de la voluntad supra detallados, importaría lisa y llanamente, la exigencia de una prueba diabólica o imposible. Así este nuevo artículo 9 de la LCT, al incorporar la apreciación sobre los hechos en la forma más favorable al trabajador –rememoro que su antecesor sólo lo permitía en relación al derecho- otorga una gran posibilidad a la judicatura, para arribar a la tan mentada verdad jurídica objetiva.

Desde tal lineamiento, se ha expresado el Superior Tribunal de la Provincia de Buenos Aires, al sostener que ” En el marco de la disposición incluida en el art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo, texto según ley 26.428, la regla indubio pro operari resulta de aplicación cuando se plantea duda en el Tribunal de grado en cuestiones vinculadas con la apreciación de las pruebas”.¹¹

Claramente ello abre el abanico de posibilidades al Juez, para analizar en conciencia las pruebas rendidas, y cuando las mismas generen alguna duda en el ánimo del juzgador, deberá sin más, estar a la solución que mejor se adapte al derecho del trabajador.

Así, en el art. 240 de la LCT, expresamente se requiere de formas inexcusables que deben cumplirse a fin de dotar al acto de eficacia, tratándose de evitar por este medio el entorpecimiento o violación del voluntad del trabajador por acción u omisión del empleador,

¹¹ SCBA LP L 114903 S 24/09/2014 Juez NEGRI.

teniendo en cuenta que la renuncia al empleo conlleva a la pérdida, por propia voluntad, del derecho más valioso del que goza el trabajador cual es el de su estabilidad en el empleo.

Se intenta reforzar la persona del trabajador, condicionando su expresión de voluntad al cumplimiento de requisitos obligatorios para las partes, ello no obstante los posibles vicios antes desarrollados que podrían obstaculizar el acto y sus efectos.

Desde tal premisa, el Superior Tribunal de la Provincia de Buenos Aires , ha expresado que ,el “Determinar, conforme los elementos arrimados a la causa, si la actitud de la patronal implicó o no una intimidación o amenaza que viciara la voluntad expresada en la comunicación de la renuncia del dependiente, constituye una típica cuestión de hecho reservada a los tribunales del trabajo y exenta de revisión en casación salvo el supuesto excepcional de absurdo”.¹²

3.5 Conclusiones parciales.

Sintetizando el esbozo anterior del presente acápite, quiero destacar, que a favor del trabajador, son de plena aplicación tanto los institutos del derecho civil, cuanto el específico del art. 9 de la ley de contrato de trabajo. Partiendo de esta directriz, claramente, si al formalizarse el acto de la renuncia al empleo, no se efectúa la misma, con discernimiento, intención y voluntad, porque cualquiera de tales requisitos se encontrare viciado, existe la posibilidad de petitionar tanto su nulidad, cuanto la inexistencia del acto.

Y es que los vicios, sean: error, dolo, violencia, intimidación, de difícil probanza en todas las áreas del derecho, hayan en el derecho laboral, un principio rector, que beneficia al trabajador, en tanto obliga a los Jueces, ante la duda en la apreciación de los hechos –también

¹² SCBA LP L 117273 S 24/09/2014 Juez GENOUD

en cuanto al derecho- a estarse a la solución más favorable al operario (principio in dubio pro operario).

Capítulo IV. La Carga de la Prueba. Facultades del Juez.

4.1. Prueba, carga de la prueba, prueba diabólica

Prueba es la acción procesal mediante la cual las partes intentan acreditar los hechos aducidos en los escritos constitutivos del proceso a fin crear convicción en el juzgador sobre la veracidad de éstos.

Al decir de Carnelutti, “la palabra prueba como tantas del lenguaje jurídico no tiene un solo significado; se llama prueba no solo al objeto que sirve para el conocimiento de un hecho, sino también al conocimiento que este hecho proporciona” (Carnelutti, Instituciones, T. I, pag. 257).

Es decir que el término “prueba”, se usa en múltiples sentidos, tanto para indicar el medio; el procedimiento y el resultado.

Mas allá de las distinciones conceptuales que podemos ensayar sobre los diversos autores que mucho han escrito sobre el tema, lo que aquí interesa, es precisamente la prueba como “medio” para demostrar los hechos, que a la postre, adquirirán relevancia jurídica.

Según sean previamente determinados e impuesto por ley, hablamos de medios de prueba legales o libres. En derecho laboral la prueba es libre.

Como principio general de la prueba, quien propone un hecho a juzgamiento, tiene la carga de acreditar el mismo. Por ejemplo, en la provincia de Buenos Aires, surge tal principio del art. 375 del CPCC.

Según el Dr. Donald Alemán Mena el “onus probandi (o carga de la prueba) es una expresión latina del principio jurídico que señala quién está obligado a probar determinado hecho ante los Tribunales”¹³.

Surge con bastedad de la a doctrina consultada, que si bien rige el principio genérico que emana de la carga probatoria en cabeza de quien invoca el hecho, no es menos cierto, que también existen otros supuestos específicos en que la carga de la prueba es compartida, o hasta llega a invertirse. Por ejemplo, en el particular, el art. 23 de la LCT , establece una presunción que invierte la carga probatoria, a favor del empleado, cuando existe un desconocimiento de relación de linaje laboral, no obstante, el propio demandado, reconoce que el actor le ha prestado tareas, a las cuales pretenderá encuadrar en otro instituto. Los más comunes, son los casos de locación de servicios, o locación de obra. Claramente, como estos dos institutos pertenecen al derecho civil y comercial, su prueba, en principio, radica en el contrato. En cambio, como es sabido, en el proceso laboral, no se requiere la prueba contractual escrita, sino que la sola relación de trabajo, presunciona un contrato, aunque sea verbal. De allí, que la inversión probatoria a la que se hiciera referencia, pondrá aquí en cabeza del demandado, la demostración de que las tareas ejecutadas en su favor no obedecen a una relación laboral.

Ahora bien, volviendo al tema central de este trabajo, hemos señalado que la renuncia al empleo como acto jurídico no requiere motivación. No obstante ello, existe la posibilidad de que dicha expresión de voluntad haya sido viciada, lo cual implicaría que dicha expresión o exteriorización de voluntad carezca de efecto jurídico alguno, lo cual se logrará, mediante la oportuna impugnación por ante la judicatura. Ello habilitaría al análisis del acto desde la denuncia de posibles vicios, lo cual no implicaría reconocer de ninguna

¹³Dr, Donald Alemán Mena : “ Derecho del Trabajo Nicaragüense”

forma facultades arbitrarias que sean contrarias al principio de seguridad jurídica que rige en la materia.

Como oportunamente se hubiera expresado, la investigación está direccionada a indagar la realidad de los hechos, descubrir si el camino transitado ha sido diseñado para proceder en fraude a la ley.

Entonces, puesto que la validez del acto se presume, en tanto el interesado no pruebe que el acto de renuncia está viciado; la carga de la prueba de la existencia del dolo o del error recaería sobre quien la alega. Partiendo desde tal premisa el Juez, al advertir o sospechar que la voluntad del trabajador podría hallarse viciada, más allá de estar cumplidos los requisitos formales del acto, podrá indagar, sobre la veracidad de los vicios que se aleguen, que presuntamente puedan haber afectado al trabajador en su libre voluntad de dimisión al empleo.

No obstante, podemos encontrarnos frente a una prueba “diabólica”, que en la práctica se asimila a una prueba imposible. Un ejemplo de ello, sería la intimidación a un trabajador, realizada por su patrón, a puertas cerradas en un despacho, lógicamente sin testigos presenciales.

La dificultad probatoria de tal evento, resulta nítida. Y aquí es donde entran en juego las facultades del Juez de indagar, en especial mediante testimonios, si el trabajador tenía en sus planes renunciar al empleo; si había conseguido uno nuevo, si tenía la posibilidad económica de manutención propia y familiar en su caso, o si, el mismo hecho le ha sucedido a otros compañeros de trabajo. Y de allí, comienza a conformarse la prueba de presunciones. Es decir, la sumatoria de hechos demostrados, que puedan llevar a la convicción, de que la intimidación, como en el caso en ejemplo, realmente pudo haber ocurrido.

De ello se infiere que si la prueba del “vicio” fuera puesta en forma exclusiva en cabeza del trabajador, constituiría una prueba “diabólica”, ya que quien lo hubiera obligado a actuar de esa forma, hubiera buscado no dejar rastros de su accionar.

Ante esta circunstancia –reitero- adquiere vital importancia la prueba indiciaria y de presunciones alcanzando nuevo protagonismo el carácter tuitivo del derecho laboral en favor del trabajador, intentando nivelar de esta manera el sinalagma contractual con la otra parte.

La SCBA ha sostenido que “La prueba de presunciones es, sin duda, de utilidad manifiesta cuando aquello que debe ser acreditado exige una actividad ímproba de la parte que tiene a su cargo (la llamada "prueba diabólica"), y con ella pretende volcar la suerte del litigio”.¹⁴

Y se sienta así, un principio rector y de gran utilidad judicial, frente a los hechos de muy dificultosa probanza (prueba diabólica) , al autorizar a los magistrados a recurrir a los indicios y presunciones para lograr arribar a la verdad.

4.2 Prueba de indicios y presuncional.

Los indicios son actos, circunstancias o signos suficientemente acreditados a través de los medios probatorios que adquieren significación en su conjunto cuando conducen al juez a la certeza o convicción entorno a un hecho relacionado a la controversia.

La prueba de indicios es el camino que el Juez puede utilizar para tener por demostrado el vicio en la voluntad que forzó al trabajador a renunciar. Es conteste la jurisprudencia al expedirse sobre la prueba indiciaria entendiendo en tal sentido que resulta hábil para confrontar con otro tipo de prueba. Así, la SCBA sostuvo:” La prueba presuncional está constituida por las presunciones que por su número, precisión, gravedad y concordancia,

¹⁴ SCBA LP L 79902 S 07/07/2004 Juez DE LAZZARI

resultan hábiles para la conformación de la prueba que se trata, tomadas globalmente y no en particular ”. ¹⁵

La presunción, por su parte, es el razonamiento mediante el cual, sobre la base de un hecho conocido se conoce otro desconocido o presumido –oculto-. Para su formulación, resultan indispensables las pruebas de indicios, es decir, la conjugación con otra clase de sucesos. Siempre se necesita de un presupuesto debidamente acreditado, a partir del cual, mediante inferencia se arribará a una convicción sobre el hecho investigado no conocido. El beneficiario de esta presunción sólo debe acreditar la realidad del hecho que le sirve de base o presupuesto

Las presunciones pueden clasificarse en legales, las cuales a su vez se clasifican en absolutas y relativas - según admitan o no prueba en contrario- y presunciones judiciales. Las presunciones judiciales, son las establecidas por el juzgador mediante el examen de indicios recurriendo a las reglas de la lógica y de la experiencia.

“En el mismo orden el art. 163 del Código Procesal Civil las presunciones constituirán prueba cuando se den las circunstancias que prevé la norma y así lo considere el juzgador de mérito porque han sido capaces de formar convicción según la regla de la apreciación “en conciencia”(art.44 inc.e”, dec.ley 7718/71).¹⁶

La prueba de presunciones es, sin duda, de utilidad manifiesta cuando aquello que debe ser acreditado exige una actividad ímproba de la parte que tiene a su cargo (la llamada “prueba diabólica”), y con ella pretende volcar la suerte del litigio.”(SCBA)¹⁷

Tiene dicho el Superior Tribunal Provincial de Buenos Aires, que a los fines de demostrar la falsedad ideológica de determinados instrumentos, debe recurrir necesariamente a la prueba de indicios. ¹⁸

¹⁵SCJBA,L34833 S 15-10-1985.Juez SAN MARTIN-

¹⁶ SCBA,L 44532 S 31-7-1990, Juez NEGRI, SCBA, L 98265 S 22-12-2010, Juez PETTIGIANI-SCBA. L 101504 S 13-7-2011, Juez SORIA.

¹⁷ SCBA, L 79902 S 7-7-2004, Juez DE LAZZARI.

Asimismo y en virtud del principio protectorio que emana del art. 14 bis de nuestra Carta Magna, ha expresado la SCBA que “Una de las aplicaciones del principio protectorio, que emana del art. 14 bis de la Constitución nacional y del art. 39 de la Constitución provincial, lo constituye la regla de facilitación al trabajador de la prueba en el proceso y el principio de la realidad, expresado a través de distintas presunciones contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo y en las leyes procesales, con el firme propósito de excluir las hipótesis de fraude, y de constituir garantías que refuercen los derechos sustanciales, de allí que, sobre dicha base, deberá ser interpretado y analizado el art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, sin adicionar cuestiones que la ley no impone para su aplicación”.¹⁹

En lo que respecta la prueba de indicios, la jurisprudencia misma, en un fallo superador que “La prueba indiciaria debe hallarse integrada por una serie de elementos que, por su número, trascendencia, univocidad, concordancia, etc., permitan que la inferencia presuncional (esto es, el paso reductivo que va desde los indicios al hecho que se admite) resulte ágil, espontánea o intuitiva”²⁰, en el mismo orden ha expresado que “La prueba, referente a la falta de sinceridad del contenido de un instrumento, como ocurre en todos aquellos casos en que se trata de acreditar la falsedad ideológica, ha de ser necesariamente indiciaria siendo improbable que quien tenga intenciones de defraudar a otro, desvirtuando el sentido o el alcance del acto que se tuvo el propósito de celebrar, deje huellas instrumentales de su designio fraudulento. La prueba de indicios es una prueba indirecta por la que se llega a la convicción de la ocurrencia de cierto hecho a partir de la comprobación de otros hechos diferentes, mediante una operación lógico-crítica (proceso inferencial) que se da en el espíritu del juez, y que encuentra su apoyo en la propia experiencia sobre cómo acostumbran a

¹⁸ SCBA, L 74535 S 16-5-2007, Juez DE LAZZARI.

¹⁹ SCBA LP L 117549 S 06/04/2016 Juez KOGAN

²⁰ SCBA LP C 117750 S 08/04/2015 Juez GENOUD

sucedan los hechos, según el curso natural y ordinario de las cosas (para usar la expresión contenida en el art. 901 del Código Civil).

De la exégesis de los fallos apuntados, surge como se ha ido abriendo paso jurisprudencial, los indicios y las presunciones, para la prueba de los hechos controversiales, de difícil demostración judicial, otorgando entonces a los jueces, mayor amplitud en la observación, con el único objetivo, de que se logre arribar a la tan mentada verdad jurídica objetiva.

4.3 Facultades del juez.

El presente apartado pretende, aunque someramente, demostrar que el marco regulatorio en vigencia se muestra apto para dar variadas respuestas a la problemática en estudio.

A sabiendas de la complejidad de la temática analizada, se pretende con fallos jurisprudenciales, dar respaldo a la cuestión examinada.

Así y como lo hubiéramos señalado, la prueba de indicios es el camino que el Juez puede utilizar para tener por demostrado el vicio en la voluntad que forzó al trabajador a renunciar. Es conteste la jurisprudencia al expedirse sobre la prueba indiciaria entendiéndose en tal sentido que resulta hábil para confrontar con otro tipo de prueba. Así, la SCBA sostuvo: "La prueba presuncional está constituida por las presunciones que por su número, precisión, gravedad y concordancia, resultan hábiles para la conformación de la prueba que se trata, tomadas globalmente y no en particular".²¹

En tal sentido, el Máximo Tribunal, analizando los alcances del art. 163 del Código Procesal Civil ha expresado que "En el mismo orden el art. 163 del Código Procesal Civil las

²¹ SCBA, L34833 S 15-10-1985. Juez SAN MARTIN-

presunciones constituirán prueba cuando se den las circunstancias que prevé la norma y así lo considere el juzgador de mérito porque han sido capaces de formar convicción según la regla de la apreciación “en conciencia”(art.44 inc.e”, dec. ley 7718/71).²²

Mediante la prueba de presunciones, sobre la base de un hecho conocido se conoce otro desconocido o presumido –oculto-. Para su formulación, resultan indispensables las pruebas de indicios, es decir, la conjugación con otra clase de sucesos. Siempre se necesita de un presupuesto debidamente acreditado, a partir del cual, mediante inferencia se arribará a una convicción sobre el hecho investigado no conocido. El beneficiario de esta presunción sólo debe acreditar la realidad del hecho que le sirve de base o presupuesto.

Siguiendo con la línea argumental, como fiel reflejo del espíritu tuitivo del derecho laboral, señera jurisprudencia ha marcado definiciones en tal sentido, dejando sentado que "La prueba de presunciones es, sin duda, de utilidad manifiesta cuando aquello que debe ser acreditado exige una actividad ímproba de la parte que tiene a su cargo (la llamada “prueba diabólica”), y con ella pretende volcar la suerte del litigio.”(SCBA)²³

Tiene dicho el Superior Tribunal Provincial de Buenos Aires, que a los fines de demostrar la falsedad ideológica de determinados instrumentos, debe recurrir necesariamente a la prueba de indicios.²⁴

De tal modo , habiendo expuesto sucintamente el marco regulatorio de la renuncia voluntaria al empleo y los vicios que pueden afectar la voluntad y los caminos a seguir a fin de arribar a la verdad jurídica objetiva, mediante la prueba de indicios y presunciones, exponiendo algunas posiciones doctrinarias y jurisprudenciales sobre el instituto y cada una de sus aristas; se evidencia el valor que la interpretación judicial haga a su respecto la cual

²² SCBA,L 44532 S 31-7-1990, Juez NEGRI, SCBA, L 98265 S 22-12-2010, Juez PETTIGIANI-SCBA. L 101504 S 13-7-2011, Juez SORIA.

²³ SCBA, L 79902 S 7-7-2004, Juez DE LAZZARI.

²⁴ SCBA, L 74535 S 16-5-2007, Juez DE LAZZARI.

debe verse plasmada en sus sentencias poniendo de resalto el carácter tuitivo del derecho laboral.

Y es que nuevamente, en esta instancia prevalece la directriz del art.9 de la LCT, en tanto obliga a estar a la solución más favorable al trabajador, tanto en cuanto a la duda sobre las normas más benignas, como así también, cuando existan dudas sobre los hechos acreditados. Y aquí se ha de conjugar este principio, con las presunciones e indicios frente a la prueba diabólica, debiendo el Juez indagar, sumar indicios, formar prueba presuncional de todo el abanico de probanzas rendidas, para poder acceder a la evaluación de la existencia de un vicio determinado en la voluntad del trabajador, al emitir el acto de renuncia al empleo.

4.4 Conclusiones parciales.

Así, y a modo de síntesis, con el desarrollo del presente capítulo se ha pretendido determinar que se entiende por prueba y sobre quien pesa la carga de acreditar los hechos aducidos en los escritos constitutivos del proceso a fin crear convicción en el juzgador sobre la veracidad de éstos.

Hemos estudiado partiendo de numerosos fallos jurisprudenciales que no obstante el principio general que determina que la carga de la prueba pesa sobre quien afirma un hecho, existen regulados en el derecho laboral, diversos supuestos en los cuales la carga se invierte (ej. art. 23 LCT, art. 39 de la ley 11653; y 52, 55 de la LCT, entre otros).-

En relación al tópico central de este trabajo, hemos determinado que la prueba de los vicios de la voluntad, claramente puede resultar de muy difícil producción motivo por el cual se faculta a los Jueces a acudir a la prueba indiciaria y presuncional, para lograr arribar a la verdad jurídica objetiva, destacando la importancia que tiene en dicha circunstancia la reforme instituída por la Ley 26.428 en el art. 9 de la LCT la que incorporó, para el caso de

duda en la apreciación de los hechos –además del primigenio derecho- la aplicación de la norma más favorable al trabajador y en caso de duda, sobre la apreciación de la prueba, debe estarse a la solución que también lo favorezca (in dubio pro operario).

Desde tal premisa, pudimos observar que se abre un abanico de posibilidades a la judicatura para poder arribar a la verdad jurídica objetiva, en casos de prueba diabólica, que como en la gran mayoría de los casos, importa la prueba del vicio en la voluntad del trabajador renunciante. Entendimos entonces que la propuesta debe ser, precisamente, tomar todas las opciones legales, en primer término, y presuncionales e indiciarias, para que un trabajador, cuyos derechos hayan sido vulnerados, en tanto la patronal lo obligara a renunciar, perdiendo todo derecho indemnizatorio, pueda acreditar efectivamente, que su voluntad fue inducida por error, dolo, violencia o intimidación, más allá de la dificultad probatoria.-

Capítulo V. Conclusiones finales

Si existe alguna circunstancia que ha quedado clara a lo largo de esta elaboración es, inequívocamente, y a criterio de quien suscribe, que no obstante el avance del derecho laboral hasta la actualidad, el cual ha sido inconmensurable; las situaciones fácticas que se plantean, superan en ocasiones al derecho positivo y requieren de la agudeza mental de todos los involucrados en la judicatura y defensa de los derechos de los trabajadores, para intentar evitar situaciones de vulnerabilidad extrema, o al menos, si no han podido ser evitadas, que sean reparadas adecuadamente

En el desarrollo de la investigación y en armonía con la propuesta inicial, la cual ha estado orientada a analizar la renuncia voluntaria al empleo, su naturaleza jurídica, determinando su fundamento y estableciendo en qué supuestos el requisito inmaterial de la voluntad se ve forzado en fraude a la ley, se expusieron las dificultades que dicha demostración presenta.

Se señalaron a raíz de esta situación, los caminos o recursos con los cuales cuenta el juzgador a fin de determinar dicha circunstancia, exponiendo el valor de la prueba de indicios y presunciones a fin de arribar a la verdad jurídica objetiva; prosiguiendo con el análisis los instrumentos normativos que regulan dicha temática, como así también las distintas posiciones doctrinarias y jurisprudenciales relativas al tema de estudio.

En el desarrollo de la investigación pudo advertirse como fue evolucionando el derecho del trabajo desde la esclavitud –mal entendida como trabajo- hasta nuestros días, poniendo de resalto las conquistas que con el correr de los siglos fueron bandera de la clase trabajadora, ello a fin de determinar temporalmente el nacimiento del mismo y aproximarnos a sus principios rectores, efectuando una reseña de dichos principios.

Abreviadamente pudimos señalar la importancia que tiene para la clase trabajadora poder decidir su renuncia al empleo sin expresión de causa, circunstancia que antaño era inimaginable. Nótese, como ya indiqué, que mal podían los esclavos, renunciar al empleo, y reitero, mal llamado empleo en tanto la contraprestación dineraria era casi nula.

Pero lamentablemente, y sin perjuicio de que la ley ha intentado disminuir las posibilidades de fraude, estatuyendo requisitos ad solemnitatem para la validez del acto (conforme art. 240 LCT) , observamos como dicha voluntad puede verse forzada por la empleadora desvirtuando su verdadera intención como así también el espíritu de la ley.

Impregnados del conocimiento de la dinámica funcional tanto de los sujetos de derecho que son parte en la temática como asimismo de los agentes estatales cuya actividad se encuentra encomendada por la ley, determinamos el marco regulatorio sobre el cual se sustenta la plataforma positiva del acto de renuncia en el derecho del trabajo, efectuando un tratamiento y análisis de la norma fundamental que da sustento legal al instituto en estudio, advirtiendo la vital trascendencia que tiene la letra del art. 240 de la LCT, la que para lograr su cometido determinó los requisitos para su validez, que debe contener el acto de renuncia al empleo, cuales son los elementos materiales del mismo.

En este devenir, hemos indagado en forma pormenorizada sobre el elemento inmaterial del acto de renuncia, cual es la voluntad del trabajador y con él he desarrollado los vicios que pueden afectarla.

Sentadas estas bases he iniciado el estudio de los posibles caminos que debe seguir el juez cuando advierte que la voluntad del trabajador ha sido viciada en fraude a la ley, ello a fin de obtener la verdad jurídica objetiva, y previamente, delimitar aquéllos hechos que encuadran en la definición de vicios, para el derecho.

No resultando con ello irrefutable, hemos fundamentado y explicado en este trabajo, que son de plena aplicación tanto los institutos del derecho civil, cuanto el específico del art. 9

de la ley de contrato de trabajo. Partiendo de esta directriz, claramente, hemos determinado que si al formalizarse el acto de la renuncia al empleo, no se efectúa la misma, con discernimiento, intención y libertad, porque cualquiera de tales requisitos se encontrare viciado, existe la posibilidad de petitionar tanto su nulidad, cuanto la inexistencia del acto, desde que los vicios, sean: error, dolo, violencia, intimidación, de difícil probanza en todas las áreas del derecho, hallan en el derecho laboral, un principio rector, que beneficia al trabajador, en tanto obliga a los Jueces, ante la duda en la apreciación de los hechos –también en cuanto al derecho- a estarse a la solución más favorable al operario (principio in dubio pro operario).

Ahondando finalmente en los medios probatorios, hemos definido, dentro del abanico de definiciones posibles, que la prueba es la acción procesal mediante la cual las partes intentan acreditar los hechos aducidos en los escritos constitutivos del proceso a fin crear convicción en el juzgador sobre la veracidad de éstos. Hemos establecido asimismo que la carga de la prueba, como principio general, pesa sobre quien afirma un hecho, existen regulados en el derecho laboral, diversos supuestos en los cuales la carga se invierte (ej. art. 23 LCT, art. 39 de la ley 11653; y 52, 55 de la LCT, entre otros).

Prosiguiendo con el análisis concreto del tópico central de este trabajo, la prueba de los vicios de la voluntad, hemos señalado que claramente puede resultar de muy difícil producción.

Su abordaje nos permitió acceder a las respuestas dadas por los jueces a conflictos concretos puestos ante su conocimiento, pudiendo concluir que los mismos pueden acudir a la prueba indiciaria y presuncional, para lograr arribar a la verdad jurídica objetiva.- Y precisamente el art. 9 de la LCT mediante la reforma instituída por la Ley 26.428, incorporó, para el caso de duda en la apreciación de los hechos –además del primigenio derecho- en la

apreciación de la prueba, que debe estarse a la solución que también lo favorezca (in dubio pro operario).

Desde tal premisa, la judicatura encuentra una amplitud de posibilidades para poder arribar a la verdad, en casos de prueba diabólica, como en la gran mayoría de los casos, importa la prueba del vicio en la voluntad del trabajador renunciante.

Oportunamente hemos señalado – y vale repetirlo- que la propuesta debe ser, precisamente, tomar todas las opciones legales, en primer término, y presuncionales e indiciarias, para que un trabajador, cuyos derechos hayan sido vulnerados, en tanto la patronal lo obligara a renunciar, perdiendo todo derecho indemnizatorio, pueda acreditar efectivamente, que su voluntad fue inducida por error, dolo, violencia o intimidación, más allá de la dificultad probatoria.

Habiendo sido confrontada de tal modo aquella realidad apriorística apuntada, conforme lo señalan la dinámica funcional de los sujetos de derecho que son parte de la misma y de los operadores judiciales, graficándose su desarrollo con criterios jurisprudenciales, ha quedado develada la respuesta a la hipótesis de trabajo formulada.

Ergo, podemos concluir que no obstante el avance del derecho laboral hasta la actualidad, el cual ha sido inconmensurable, las situaciones fácticas que se plantean, requieren de la agudeza mental de todos los involucrados en la judicatura y defensa de los derechos de los trabajadores, para intentar evitar situaciones de vulnerabilidad extrema, o al menos, si no han podido ser evitadas, que sean reparadas adecuadamente. La legislación, ha dado grandes e importantes pasos en pos de la protección de todo el derecho del trabajo y en particular, de la parte más débil del sinalagma contractual laboral. Pero tenemos la obligación, de seguir indagando en estas injusticias que de hecho se producen, y tender inexorablemente a restablecer la justicia en dichos casos.

LISTADO DE BIBLIOGRAFIA

Doctrina

- Ackerman Mario E (2008). *Extinción de la relación Laboral*. Santa Fe. Argentina. Rubinzal-Culzoni.
- Belluscio (Director). Coordinador Zanonni. *Código civil leyes complementarias*. Tomo 4. Ed. Astrea—pag.143
- Castel, Roberto (2009). *La metamorfosis de la cuestión social- una crónica del asalariado*. Buenos Aires. Paidós.
- Confalonieri (h), Juan A.(1997). *Despido por causas económicas o empresariales*. Buenos Aires. Argentina. Astrea.
- Cornaglia, Ricardo J. (2001) *Reforma Laboral. Análisis Crítico. Aportes para una Teoría General del Derecho del Trabajo en la Crisis*. Buenos Aires. La ley.
- Del Bono Carlos- Gnecco Lorenzo-Guisado Héctor C. Pico Jorge E.- Rimoldi Alberto-Tosca Diego (2010). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires. Argentina. Astrea.
- Dowhaluk Chistian S.(2012). *Acuerdos Extintivos Laborales*. Capital Federal. Editorial Garcia-Alonso.
- Etala, Carlos Maria (2005). *Contrato de Trabajo*. Buenos Aires. Argentina. Astrea
- Ferreiros, Estela M.(2000). *Extinción del contrato de trabajo II*. Santa Fe. Argentina. Rubinzal-Culzoni.
- Fernandez Madrid, Juan Carlos, Centeno Norberto y López Justo (1978) “*Ley de Contrato de Trabajo Comentada*”. Buenos Aires. Contabilidad Moderna. Tomo I y II.
- Grisolia, Julio Armando (2013). *Tratado de Derecho al Trabajo*. Tomo I y V. Buenos Aires. Argentina. AbeledoPerrot.

- HernandezSampiere, R., Fernandez Collado C. y Baptisita Lucio P. (1997). Metodología de la investigación, Mexico: McGraw-Hill.
- Herrera, Enrique (1982), *Extinción del contrato de trabajo*. En VazquezVialard Antonio (dir), *Tratado del derecho del trabajo*. Tomo V. Buenos Aires. Argentina. Astrea.
- Justo Lopez,“*La renuncia y sus formas*”.Legislación del Trabajo, Vol.XVIII-B. Krotoschin, Ernesto (1973) “*Manual de Derecho del Trabajo*”. Buenos Aires. Depalma.
- Maza Miguel Ángel (2010). La irrenunciabilidad de los créditos laborales- Alcances e interpretación del art. 12 de la Ley de Contrato de Trabajo, pág. 15 y ss.)- Ed. Rubinzal-Culzoni, , pág. 15 y ss.).
- Rodriguez Mancini Jorge (2010)- Derecho del Trabajo, Tomo I. Pag. 2 y ss.). Astrea.
- Rubio Valentin (2004)- Derecho Individual del Trabajo- Rubinzal –Culzoni .
- Codigo civil leyes complemetarias. Director Belluscio. CoordinardoZanonnei. Tomo 4. Ed. Astrea–pag.143
- Vásquez Vialard, Antonio (2000).” *Derecho al Trabajo y la Seguridad Social*”. Buenos Aires. Astrea.
- Vazquez Vialard Antonio (2008)- Derecho del trabajo y de la Seguridad Social. 10 ma ed.. Tomo I, pág. 109 y ss. Astrea.

Legislación

- Constitución Nacional Argentina. Preámbulo. Arts. 14 y 14 bis.

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Art.XIV.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Art.6.
- Código Civil y Comercial de la Nación.
- Ley de Contrato de Trabajo 20.744. Arts.240 y 58.

Jurisprudencia

- CNAT, sala VII, 24-6-88,” Furbatto, Horacio R. y otro c/ ExcelsiorCia. De Seguros”, D.T. 1989-A-81.
- CNAT, sala VII, 15-2-2006, “Rios,Laura Luisa c/ Sanibel Cardinal Corp s/ Despido”.
- CTrab. De Mendoza, 2-9-92,” Fernando Roberto A, y otro c/ Banco de Mendoza” D.T. 1992-B-2074.
- CNAT, sala I, 30-12-88, “Della Costa, Hector c/ Sadaic”, D.T. 1990-A-58, T.Ys.s.1989-338.
- CSJN, “Zorzini, Victor R. c/ YPF S.A.”.T.y S.S.1998-974.
- SCBA,L34833 S 15-10-1985.Juez SAN MARTIN-
- SCBA,L 44532 S 31-7-1990, Juez NEGRI-
- SCBA, L 98265 S 22-12-2010, Juez PETTIGIANI-
- SCBA, L 79902 S 7-7-2004, Juez DE LAZZARI.
- SCBA LP L 99243 S 05/06/2013 Juez HITTERS-
- SCBA LP L 93129 S 16/09/2009 Juez HITTERS
- SCBA LP L 41817 S 26/09/1989 Juez SALAS
- SCBA, Causa L 42715 S 5-9-1989.Juez SALAS
- SCBA LP L 89253 S 14/11/2007 Juez SORIA.
- SCBA LP L 83457 S 20/12/2006 Juez RONCORONI-

- SCBA LP L 79832 S 10/05/2006 Juez HITTERS
- SCBA LP L 73946 S 28/11/2001 Juez SALAS
- SCBA LP L 114903 S 24/09/2014 Juez NEGRI
- SCBA LP L 117273 S 24/09/2014 Juez GENOUD
- SCBA LP L 117549 S 06/04/2016 Juez KOGAN
- SCBA LP C 117750 S 08/04/2015 Juez GENOUD
- SCBA LP L 101504 S 13/07/2011 Juez SORIA
- SCBA LP L 74535 S 16/05/2007 Juez DE LAZZARI
- SCBA LP L 83880 S 04/10/2006 Juez RONCORONI

**AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y
DIFUNDIR TESIS DE POSGRADO O GRADO
A LA UNIVERIDAD SIGLO 21**

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

Autor-tesista <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	FOLGUERAL , ALEJANDRA BEATRIZ
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	17.748.556
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR RENUNCIA DEL TRABAJDOR. El requisito inmaterial de la voluntad. Sus vicios, pruebas, presunciones.
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	Aleja.b2011@hotmail.com
Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21
Datos de edición: <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda).</i>	

[Escriba texto]

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

Texto completo de toda la Tesis (Marcar SI/NO) ^[1]	SI
Publicación parcial (informar que capítulos se publicarán)	

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar y fecha: Junin, 14 de febrero de 2017

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Posgrado de la Unidad Académica: _____

----- certifica que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma

Aclaración

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

[1] Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63. Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación