



Corte Suprema de Justicia de la Nación (2020). “Ocampo, Alessio Matías Yair C/ BGH S.A. S/ Despido”.

Art. 241. LCT. Voluntad concurrente. Mayor seguridad jurídica.

APELLIDO Y NOMBRE: Peresón, Agustin.

DNI Nro.: 37.404.473

LEGAJO: VABG94917

CARRERA: Abogacía.

TUTOR: Camarazza, Maria Lorena.

Sumario:

I. Introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi. IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura del autor. VI. Conclusión. VII. Referencias.

I. Introducción:

El presente trabajo consiste en la realización del análisis del siguiente fallo: “Ocampo, Alessio Matías Yair c/ BGH S.A. s/ despido”- Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN)- 10/09/2020, bajo la temática modelo de caso correspondiente al área del Derecho Laboral.

Considero que el presente fallo sienta las bases para las interpretaciones y consideraciones que se desprenden del Artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) otorgando mayor seguridad jurídica a la utilización de este instituto.

De acuerdo a las experiencias que he podido recoger en mi corto ejercicio profesional entiendo que esta sentencia viene a brindar soluciones y claridad a un aspecto que es muy recurrente en la práctica. En incontables oportunidades se plantean situaciones como la contemplada en el artículo mencionado ut supra donde existe voluntad concurrente de las partes para darle fin al vínculo laboral que los une, pero se presenta la inseguridad, principalmente de la parte empleadora del contrato, por el riesgo y posibilidad de que dicho acuerdo sea declarado nulo por no contar con la participación de un letrado patrocinante u homologación de autoridad administrativa o judicial.

Encuentro también relevante el decisorio por su implicancia dogmática, tal como lo menciona Sergio Omar Rodriguez en comentarios realizados al mismo, cito textual:

Se entiende del fallo reciente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que lo que hizo fue una interpretación dogmática de la norma, intentando respetar el criterio asertivo del legislador, evitando una mala aplicación del principio protectorio que genere una tergiversación de la norma.

El fallo pone en sentido de alerta, a los que abogamos por el principio protectorio por encima de cualquier interpretación dogmática literal de la norma, o una aplicación que no contemple la aplicabilidad de normas del artículo 9 de la LCT. (Rodriguez, 2020).

Por lo expuesto, considero un aspecto positivo en la práctica diaria y comercial que el máximo tribunal de nuestro país se haya expedido en tal sentido brindando mayor certeza a la aplicación del instituto del mutuo acuerdo laboral.

En el mencionado fallo se presenta un problema jurídico de relevancia, ya que la discusión se plantea principalmente sobre la aplicación del artículo 15 o artículo 241 de la LCT.

Por un lado, el primero de ellos establece los requisitos que deben observarse para la celebración de acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios, los cuales son la homologación de los mismos ante autoridad administrativa o judicial y que mediante resolución fundada de alguno de estos respecto de la justa composición de los derechos e intereses de las partes. Por otro lado, el artículo 241 regula la extinción del vínculo laboral por voluntad concurrente de las partes, estableciendo que la instrumentación del mismo puede ser realizado mediante escritura pública o también por acto homologado ante autoridad administrativa o judicial, requiriendo la presencia personal del trabajador para su validez.

Por último, es dable mencionar que el máximo tribunal se ha expedido respecto a la aplicación de este último artículo en el caso particular, dándole mayor utilidad práctica a la instrumentación mediante escritura pública de acuerdos donde se da la concurrencia de la voluntad de las partes y el cumplimiento de las condiciones exigidas por la norma para su validez. A modo de aclaración, cabe destacar también que en la causa no ha sido probada la existencia de vicios a la voluntad.

Como conclusión de esta introducción, se abordará a continuación la reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal, identificación y reconstrucción de la ratio decidendi, descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, para luego finalizar con la postura del autor y conclusión de la sentencia en cuestión.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal.

Por un lado, Ocampos, Alessio Matias Yair, la parte actora en la causa, se considera despedida por lo cual reclama el régimen indemnizatorio correspondiente a un despido promovido por el trabajador, entiende que no se respetaron las formalidades del

artículo 15 de la LCT en el acuerdo que ponía fin a su relación laboral con la demandada, es decir plantea la nulidad del mismo por no haberse realizado ante autoridad administrativa o judicial y por no haberse alcanzado por consiguiente una justa composición de sus derechos e intereses.

Por el otro lado, BGH S.A., la parte demandada cuestiona la procedencia de las indemnizaciones por despido indirecto y argumenta además que la sentencia es arbitraria debido a que se supedita la validez del mutuo acuerdo del artículo 241 de la LCT a la homologación de autoridad administrativa o judicial, requisito este que no es requerido por la norma en cuestión.

Ante dichas pretensiones, a pesar de no haberse acreditado la existencia de vicios en la voluntad del trabajador, el Juzgado de Primera Instancia dio lugar a la demanda, y luego en segunda instancia, la Cámara Nacional de Apelaciones ratifica la sentencia de dicho Juzgado.

Por último, luego de presentado el recurso de queja ante la CSJN, esta última deja sin efecto la sentencia, considerando que al no haberse probado en autos la existencia de un vicio sobre la voluntad del actor y habiendo sido esta concurrente, corresponde la aplicación de artículo 241 por sobre el artículo 15, dando lugar a la pretensión de la demandada, ya que la norma mencionada en primer momento prevé la posibilidad de que se extinga el vínculo laboral mediante escritura pública y no establece como requisito para su validez la homologación del mismo.

III. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia:

La resolución del Máximo Tribunal de la Nación fue por mayoría, por un lado, los ministros Ricardo Luis Lorenzetti, Elena I. Highton de Nolasco y Juan Carlos Maqueda, se pronunciaron en favor de dejar sin efecto la sentencia del tribunal de segunda instancia bajo la doctrina de arbitrariedad de sentencias, por otro lado, los jueces Horacio Rosatti y Carlos Fernando Rosenkrantz votaron en disidencia.

Analizando en primera medida el voto de la mayoría de los ministros, al presentarse en términos generales el problema jurídico de si correspondía la aplicación del Artículo 15 o 241 de la Ley de Contrato de Trabajo, estos concluyeron que debía aplicarse al fallo en cuestión el último de los artículos mencionados.

El argumento esgrimido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación para tomar esa decisión fue que considerando que se celebró un acuerdo bajo las formas exigidas por el artículo 241 de LCT, es decir con la presencia personal del trabajador y representación por parte de la empresa, con la instrumentación del mismo por escritura pública, y que no se probó en la causa la existencia de algún vicio a la voluntad, se concluyó que exigir la homologación de dicho acuerdo ante autoridad administrativa o judicial para determinar la validez del mismo no es una formalidad requerida por la norma, por lo que no constituye derivación razonada de la ley que se pretenda el cumplimiento de dicho requisito ya que se está en presencia de un mutuo acuerdo del artículo 241 y no bajo la forma de acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios del artículo 15 que sí lo requiere.

Por último, los jueces que han votado en disidencia, denegaron la procedencia del recurso extraordinaria por no cumplir el requisito exigido en el Artículo 4 del reglamento aprobado por la acordada 4/2007, es decir desestimaron la queja sin expedirse sobre el fondo de la cuestión.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

En primera medida para efectuar el análisis creo oportuno citar los artículos en pugna en el citado fallo, es decir, por un lado, artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo y, por otro lado, artículo 241 de la mencionada norma. Cito textual la parte pertinente de los mismos.

“Art. 15. — Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios. Su validez. Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de ésta que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes (...)”. (Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, t.o. 1976).

“Art. 241. —Formas y modalidades. Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente.

Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.” (Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, t.o. 1976).

Como se puede apreciar de los artículos transcritos precedentemente, si interpretamos la norma con literalidad, podemos concluir que el artículo 15 de la LCT establece como requisito para su validez la homologación de autoridad administrativa o judicial del acuerdo para que vele por la justa composición de los derechos e intereses de las partes. En cuanto al artículo 241, dicho requisito no es enunciado para otorgarle validez al mismo, sólo se requiere que sea instrumentado mediante escritura pública o ante autoridad administrativa o judicial, siendo indispensable la presencia personal del trabajador. Cabe destacar también que, en el último párrafo de este artículo, se establece un modo de extinción mediante mutuo acuerdo a través de manifestaciones tácitas de la voluntad de las partes, lo que implicaría aún, una mayor laxitud en las formas requeridas.

Considero importante traer a colación también otros dos artículos de la LCT, que consagran principios que se vinculan con la interpretación y aplicación de la norma observada en el fallo que tiene como objeto este presente trabajo, estos son el artículo 9 y artículo 12, por un lado, el primero de ellos establece el principio de la norma más favorable para el trabajador, que implica, a grandes rasgos, que, en caso de duda en la aplicación o interpretación de la ley, o en la apreciación de las pruebas en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla deben decidir en el sentido más favorable para el trabajador. También prevé que en caso de duda acerca de la aplicación de normas legales o convencionales, se debe prevalecer la que otorgue mayores beneficios al empleado. Por otro lado, el artículo 12 hace referencia al principio de irrenunciabilidad, donde establece la nulidad e invalidez de toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en la LCT, estatutos profesionales, convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, producidas estas al inicio, durante o con motivo de la extinción del contrato de trabajo.

Desde un punto de vista doctrinario y relacionado con el tema bajo análisis, es dable destacar la teoría de los actos propios (regla que deriva del principio general de

buena fe), que mediante el fallo “Levalle, José L. c/ Saverio Helados S.A.” se ha proyectado dicha teoría al ámbito del Derecho Laboral, constituyéndola así en un importante precedente en la materia, cito textual nota realizada por el autor Pose Carlos:

“En el fallo "Levalle, José L. c/Saverio Helados S.A.", la Cámara de Apelaciones del Trabajo hizo aplicación de la teoría de los actos propios (regla de derecho derivada del principio general de buena fe), contra la empresa demandada, desestimando su defensa tendiente a desconocer las constancias, -favorables al trabajador-, emanadas de una certificación que la misma argumentó, que había expedido “de favor”.

El tribunal laboral entiende que dicha teoría de los actos propios, es un principio de derecho que impide a un sujeto colocarse en un proceso judicial en contradicción con una conducta anterior; la misma se aplica cuando el accionar del sujeto es incoherente y lesiona la confianza suscitada en la otra parte de la relación y ello por cuanto nadie puede oponerse a sus propios actos ejerciendo una conducta incompatible con una anterior, deliberada, jurídicamente relevante y plenamente eficaz.” (Pose, 1998)

Por último, realizando un análisis jurisprudencial de la temática abordada, podemos citar los siguientes fallos, extraídos y citados textualmente de las mencionadas fuentes:

- **“Extinción por voluntad concurrente. Escritura pública. Validez.** *En caso de extinción de la relación laboral por voluntad concurrente de las partes, el artículo 262 de la ley de contrato de trabajo sólo exige que resulte del comportamiento concluyente y recíproco de ambas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación laboral. Es válida la manifestación realizada en escritura pública. MAYA, R.A. c/ GHILLERMINI, A. SUC. Y OTROS – SC BS. AS.- 26/9/1978” (Domínguez, y otros, 2008).*
- **“Intervención del apoderado del trabajador. Validez. Improcedencia.** *La extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes, no puede cumplirse mediante la intervención del apoderado del trabajador porque el artículo 241 de la ley de contrato de trabajo requiere la presencia*

del empleado en el acto. ACOSTA, NÉSTOR F. c/ TECNOMECÁNICA DARRAGUEIRA SA- SC BS. AS. – 12/6/1990” (Domínguez, y otros, 2008).

- **“Presencia personal del trabajador. Sustitución por las autoridades del sindicato. Improcedencia.** *La exigencia legal de la presencia personal del trabajador para la validez formal y sustancial del acto jurídico de extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de partes, no se suple con la intervención de las autoridades del sindicato en la celebración del mismo (art. 241, LCT). RESTUCCIA, SAVERIO Y OTROS c/ AUTOLATINA SA- SC BS. AS.- 5/11/1991” (Domínguez, y otros, 2008).*
- **Debe evaluarse las conductas de las partes durante el cese de la prestación de servicio.** *El mero transcurso del tiempo no es suficiente para tener por configurado dicho modo de disolución contractual teniendo en miras el principio de subsistencia que emana del art. 10. Debe presentarse también una actitud omisiva en ambos polos de la relación laboral que represente un claro desinterés por su continuidad... TSJ, Sala Laboral, sentencia N° 43, 30/5/2007, “Ochoa Victor c/ Mirta N. Girona de Agüero y otro - Dda. Laboral – Recurso de casación”. (Manochio, Piazza, Seco, & Yadón, 2020)*
- **Extinción por mutuo acuerdo con prestación graciable. Demanda posterior por rubros liquidación final. Computo de prestación graciable en el monto de la condena. Doctrina del fallo.** *Interpretado razonablemente el acuerdo, se advierte que fue instrumentado para finiquitar todas las obligaciones emergentes de la relación laboral, por lo cual el trabajador aceptó una suma de dinero imputable a cualquier reclamo posterior. Luego, pese al intento de la actora de asignarle carácter “gratuito”, si la cláusula liberatoria fue opuesta como defensa por la contraria se le debe otorgar valor. Es que podría decirse que constituiría una “liberalidad” mientras que el trabajador nada reclamara; más ocurrida esta eventualidad es lícito que la demandada lo haga valer frente al crédito verificado. En consecuencia, al fijar los montos de los rubros admitidos en la etapa de ejecución de sentencia, el Tribunal a quo deberá tener en cuenta la suma percibida. TSJ, Sala Laboral, sentencia N° 131, 13/11/2009, “González, María Teresa c/ Mili S.A. y otros- ordinario- Despido- Recurso directo”. (Manochio, Piazza, Seco, & Yadón, 2020)*

- **Escritura pública. Inexistencia de vicios de la voluntad y de lesión.** *Se confirma la decisión del a quo que estimó válido el pacto instrumentado en escritura pública al no advertir la presencia de vicios susceptibles de provocar su ineficacia y acreditados los requisitos ad solemnitatem impuestos por la ley para extinguir la relación por voluntad concurrente (art. 241 L.C.T.). Respecto de la lesión del art. 954 del C.C. invocada en la demanda, no fue demostrada la presencia del elemento subjetivo- explotación de la necesidad, ligereza o inexperiencia del actor-, teniendo en cuenta especialmente las condiciones que requería su función- capacidad de negociación y manejo de números, se destacan-. No se probó además el elemento objetivo- notoria desproporción de las prestaciones- pues el importe percibido por la actora es superior al determinado en la pericial contable. “Romero, María Elena c/ Provencred 2- Sucursal Argentina- Ordinario- Otros- Recurso de casación”, Sent. N° 69/13. Origen: Sala 8. T.S.J., Sala Laboral. (Lascano & Calvimonte, 2019).*
- **Gratificación. Compensación. Procedencia. Exigencia de homologación. Innecesidad. Irrenunciabilidad no afectada.** *Le asiste razón al casacionista pues, el a quo, para arribar a la determinación señalada (inviabilidad de la compensación), se apartó de lo consignado en el instrumento público en relación a que las partes disolvían el vínculo en función de lo dispuesto en el art. 241 L.C.T. Además, en la documentación, no argüida de falsa, consta que el demandante recibió una suma de dinero que debía compensarse hasta su concurrencia, con cualquier crédito que resultare a su favor emergente de la relación laboral habida. Luego, la exigencia del tribunal de mérito- homologación judicial o administrativa-, aparece excesiva y no es motivo para desconocer sus efectos, si el principio de irrenunciabilidad contemplado en el art. 12 L.C.T.- a cuya protección se dirige el requisito previsto en el art. 15.- No resulta afectado, máxime cuando el actor no impugnó el instrumento en cuestión y en la causa se debatieron con amplitud los derechos cuyo cumplimiento exigía. Por ello, los créditos reclamados deberán compensarse hasta su concurrencia con la suma percibida por la demandante con motivo de la terminación del vínculo. “Solari, Enrique Andrés c/ Danone Argentina S.A.- Ordinario- Estatutos especiales- Recurso*

de casación”, Sent. N° 64/12. Origen: Sala 9. T.S.J., Sala Laboral. (Lascano & Calvimonte, 2019)

V. Postura del autor.

De acuerdo a lo expuesto hasta aquí, creo acertado el criterio e interpretación adoptado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el decisorio bajo análisis.

Tal como lo mencionó el Órgano Supremo de Justicia de nuestro país, habiéndose acreditado el cumplimiento de los requisitos exigidos por la norma para la celebración de un mutuo acuerdo bajo el instituto del art. 241 de la LCT, solicitar la homologación administrativa o judicial de dicho instrumento sería requerir mayores formalidades que las exigidas por la norma, por lo que, de producirse esta circunstancia, la misma perdería virtualidad y vigencia, quedando de esta manera obsoleta.

Además, considero que el fallo otorga mayor seguridad jurídica en aquellos casos donde la voluntad de las partes es coincidente por la disolución del vínculo contractual. De lo contrario, si nos inclináramos por las interpretaciones realizadas por los órganos a quo, el acuerdo quedaría supeditado a que la parte trabajadora no se arrepienta de su decisión durante el plazo de prescripción que regula el Derecho Laboral, situación ésta que generaría un estado crítico de incertidumbre jurídica en la otra parte de la relación laboral.

Cabe destacar que en el presente decisorio no se ha probado la existencia de vicios a la voluntad, ya que de lo contrario este análisis perdería sentido si ha existido algún tipo de perturbación al discernimiento, intención y libertad de alguna de las partes.

Es importante traer a colación también la teoría de los actos propios desarrollada en el apartado anterior, que impide a un sujeto de la relación jurídica colocarse en un proceso judicial en una posición o situación contradictoria a comportamientos realizados con anterioridad, por cuanto ningún sujeto puede oponerse a sus propios actos, ejerciendo una conducta incompatible con una anterior, deliberada, jurídicamente relevante y plenamente eficaz.

Entiendo que lo que se logra con este antecedente jurisprudencial es resguardar la autonomía de la voluntad en aquellos institutos donde la misma tiene una influencia positiva en aspectos sociales, económicos y comerciales, ya que, de lo contrario, si se

hubiese abogado por la aplicación e interpretación del caso mediante el principio protectorio del trabajador, se hubiese producido efectos contrarios a los mencionados.

Interpreto, por último, que se logra una mayor concordancia con el espíritu pretendido por la norma, ya que en el último párrafo del art. 241, se consagra el mutuo acuerdo tácito, es decir, cuando de los comportamientos y actitudes de las partes se puede colegir la existencia de la voluntad de no continuar con el vínculo laboral. Por lo dicho, infiero que el legislador ha buscado con este párrafo conferirle menores restricciones y requisitos formales a la utilización del instituto en cuestión, situación ésta que no es coincidente con lo que han pretendido los fallos en las dos primeras instancias, donde por el contrario han establecido formalidades que no surgían del texto de la norma.

VI. Conclusión.

A modo de cierre del presente análisis, considero que este fallo constituye un precedente de gran importancia en la temática desarrollada, ya que sienta las bases interpretativas de los artículos 15 y 241 de la Ley de Contrato de Trabajo, otorgando de esta manera mayor seguridad jurídica y certeza a la utilización de este instituto.

Es importante remarcar que en la sentencia analizada no han existido vicios a la voluntad y se han cumplimentado todas las formalidades exigidas por la norma, por lo cual resultaba ilógico que se establecieran mayores requisitos que los requeridos por la mencionada ley.

Por lo expuesto y a modo de conclusión, estimo conveniente y oportuno que los distintos órganos encargados de resolver las disputas suscitadas por cuestiones análogas, se alineen detrás de esta interpretación que representa un correcto equilibrio entre los principios protectorios del trabajador y el respeto por la autonomía de la voluntad de las partes, favoreciendo y brindando de esta manera, soluciones a una problemática que se suscita con frecuencia en la práctica comercial.

VII. Referencias

Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) (s.f.). Recuperado de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=759555&cache=1631228092461>

Domínguez, R., Estrada, I. J., Parada, R. A., Errecaborde, J. D., Cañada, F. R., & Segú, G. (2008). *Práctica del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Errepar.

Lascano, E. J., & Calvimonte, B. (2019). *Derecho del Trabajo. Interpretación judicial: años 2005 al 2018*. Córdoba: Advocatus.

Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (LCT) (1976). Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Manochio, J. I., Piazza, E. H., Seco, R. F., & Yadón, M. V. (2020). *Jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba. Sala Laboral Resumida 2007/2018*. Córdoba: Advocatus.

Pose, C. (1998). *La doctrina de los actos propios y las certificaciones empresarias*. Recuperado de: <http://www.saij.gov.ar/doctrinaprint/dacj980099-pose-doctrina-actos-proprios-las.htm>

Rodríguez, S. O. (2020). *La Corte Suprema de Justicia de la Nación ratifica los acuerdos por voluntad concurrente de las partes del artículo 241 LCT*. Recuperado de: <http://www.saij.gov.ar/sergio-omar-rodriguez-corte-suprema-justicia-nacion-ratifica-acuerdos-voluntad-concurrente-partes-articulo-241-lct-dacf200201-2020-09-29/123456789-0abc-defg1020-02fcanirtcod?q=%20texto%3A%20acuerdo%20AND%20texto%3A%20laboral&o=4&f=Total%7CTipo%20de%20Documento/Doctrina%7CFecha/2020%5B20%2C1%5D%7COrganismo%7CPublicaci%F3n%7CTribunal%7CTema%7CEstado%20de%20Vigencia%7CAutor%7CJurisdicci%F3n&t=42>