



ABOGACÍA

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

**EL ART. 241 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. LA
CONTUNDENCIA DE LA CORTE, UNA LUZ DE ESPERANZA EN
EL DERECHO DEL TRABAJO**

**Suprema de Justicia de la Nación “Ocampo, Alessio Matías Yair c/ BGH S.A.
s/despido, 2020”, septiembre 2020**

SANGUINETTI, JUAN PEDRO

DNI: 95.625.941

LEGAJO: VABG77031

TUTOR: CARAMAZZA, MARIA LORENA

UNIVERSIDAD SIGLO 21

2022

Sumario: I. Introducción. El derecho del trabajo hacia adelante.- II. Hechos relevantes del caso “Ocampo, Alessio Matías Yair c/ BGH S.A. s/despido”.- III. Fundamentos de la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de La Nación.- IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.- V. Reflexiones finales del autor.- VI.- Conclusión.- VII. Listado de referencias. VII.1 Doctrina. VII.2 Legislación. VII.3 Jurisprudencia.

I. INTRODUCCIÓN. EL DERECHO DEL TRABAJO HACIA ADELANTE

En la actualidad, existe amplio consenso en el universo jurídico respecto de la relevancia que tiene la protección de los trabajadores por parte de cualquier Estado bajo un sistema republicano y democrático de gobierno. No se concibe hoy en día (como si ha sido foco de discusión en épocas anteriores), que la actuación del Estado, o del gobierno de turno, no esté guiada o dirigida a proteger a la parte más débil de la relación laboral, y en consecuencia, a la mayoría de los ciudadanos, a través de los principios y normas del derecho laboral.

Para ello, es importante el desarrollo de herramientas o instrumentos que permitan al trabajador, lograr remediar la situación y ajustar a derecho la actuación del empleador, evitando abusos en la relación, como puede ser la arbitrariedad o la coacción en sus decisiones fundadas en la preeminencia del empleador en la relación por sobre el trabajador, intentando garantizar la certeza en las relaciones, la protección de los trabajadores y el efectivo sustento económico de sus familias. Es al día de hoy que la Argentina, procurando proteger al trabajador, ha logrado el efecto contrario llevando la informalidad en las relaciones laborales a sus máximos históricos.

Más allá de los problemas intrínsecos a esta temática, el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación “Ocampo, Alessio Matías Yair c/ BGH S.A. s/despido, 2020” de fecha 10 de septiembre 2020 y la trascendencia que entendemos posee, puede significar la piedra de toque para comenzar a enraizar en la consciencia colectiva la necesidad de flexibilizar el derecho laboral, no con el fin de desproteger al trabajador sino, al contrario

de lo que se piensa, con el único fin de proteger el sistema laboral en la Argentina como un todo.

El fallo citado resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, trata acerca de la validez del art. 241 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (LCT), en el cual se le otorga a las partes mediante el cumplimiento de ciertos requisitos *ad solemnitatem* la facultad de poner fin a la relación laboral por mutuo acuerdo y sin necesidad de intervención administrativa o judicial, esto es, dejándolo en la esfera de un acuerdo privado entre partes, aunque sujeto a ciertas formalidades específicas (intervención de un escribano público e instrumentación de una escritura pública).

En efecto, la importancia del fallo radica justamente en que la Corte ratifica la validez de la celebración de un acuerdo de extinción de la relación laboral ante la intervención de un escribano público, sin la necesidad de recurrir a otro tipo de requerimiento adicional. Como sostiene Ricardo I. Orlandi *“Esta ratificación de la Corte respecto de la figura del mutuo acuerdo asume mucha importancia, pues prohibidos los despidos sin causa, o por falta de trabajo o disminución de trabajo, en los casos en que se quiera dar por terminada una relación laboral genuinamente la figura se hace más que necesaria, al otorgar además suficientes garantías, ya que el escribano interviniente es quien acredita por parte del trabajador discernimiento, intención y voluntad. (Orlando, 2020)”*

Dicha validez había sido según la Corte supeditada a un requisito de homologación por parte de la autoridad administrativa o judicial inexistente al no exigirse tal requisito en la redacción del art. 241 de la LCT y recurre para ello al art. 15 de la LCT, a donde si se establece dicho requisito, pero para los *“acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios”*, siendo que no nos encontramos ante ninguno de estos supuestos.

Por todo ello es que el voto mayoritario de la Corte recurre a la doctrina para establecer que los Tribunales inferiores se extralimitaron en sus facultades y para

descalificar la sentencia apelada con sustento en conocida doctrina sobre arbitrariedad de sentencias, dejando sin efecto la sentencia apelada.

Como se apreciará a lo largo de esta nota a fallo, la decisión de los tribunales inferiores carece de justificación o fundamento suficiente, ya que recurrieron a justificaciones externas con el fin de resolver un caso que se planteaba como fácil, intentando presentar un problema axiológico de conflicto entre normas y principios del derecho laboral, donde no existía. Como se observará y justificará más adelante, tanto las premisas normativas como las fácticas si se asumían de forma correcta, llevaban necesariamente a los tribunales a una única conclusión jurídica que se derivaba lógicamente de ellas, no requiriéndose ninguna justificación adicional de determinación de las mismas, tal cual lo intentaron hacer los referidos tribunales, forzando argumentos que a todas luces son excluyentes.

Por todo ello, el propósito del presente artículo consiste en presentar las distintas conclusiones a las que arribaron los tribunales inferiores frente al caso judicializado, y examinar como se ha expedido categóricamente nuestro Tribunal cimero sobre el asunto, evitando la arbitrariedad y contribuyendo definitivamente a proteger el estado de derecho a la hora de administrar justicia.

II. HECHOS RELEVANTES DEL CASO “OCAMPO, ALESSIO MATÍAS YAIR C/ BGH S.A. S/ DESPIDO”

Los hechos juzgados fueron la correcta (o no) utilización de la herramienta del mutuo acuerdo del art. 241 de la LCT a través del pedido del Sr. Ocampo de la nulidad respecto de dicho acuerdo por considerar que se había omitido el requisito de intervención de autoridad judicial o administrativa.

Se trata de una demanda interpuesta por indemnización por despido, promovida por el trabajador con posterioridad a la extinción de su contrato por mutuo acuerdo según los términos del art. 241 de la LCT. Se debate entonces la validez del art. 241 de la LCT respecto de las relaciones laborales y la necesidad o no de ratificar dicho acuerdo en vía administrativa y/o judicial.

En primera instancia el Juzgado Nacional de 1ra Instancia del Trabajo Nro. 20 hizo lugar parcialmente a la demanda ya que se tuvo por válida la extinción en los términos del art. 241 de la LCT, pero, a pesar de ello, se receptó el pago de la indemnización por despido, preaviso, integración y multas de los arts. 1 y 2 de la Ley N° 25.323.

Agraviadas las dos partes, actora y demandada por el fallo de primera instancia y ante sentencia desfavorable interponen recurso de apelación. La parte demandada fundada en que se haya tenida por válida la extinción en los términos del art. 241 de la LCT pero aun así se haya receptado el pago de la indemnización por despido y demás rubros, y la parte actora por haberse declarado válido el acuerdo cuya firma dice habersele sido impuesta, sin declarar la nulidad de este, habiéndosele otorgada virtualidad extintiva de la relación laboral únicamente.

La Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que confirmo por mayoría la sentencia de primera instancia (el Dr. Héctor César Guisado no votó) que había confirmado parcialmente la demanda, resolvió en el primer considerando de la sentencia hacer “...lugar al reclamo de indemnizaciones por despido promovido por el trabajador con posterioridad a la extinción de su contrato por “mutuo acuerdo” en los términos del artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)”.

Habiendo la demandada deducido contra tal pronunciamiento recurso extraordinario, donde cuestiona la condena al pago de indemnizaciones por despido y afirma la arbitrariedad del fallo, habiendo sostenido que se supeditó la validez de lo acordado a la homologación por parte de la autoridad administrativa o judicial, cuando tal requisito no se encuentra en la norma del art. 241 de la LCT, añadiendo que la necesidad de la homologación solamente es requerida por el art. 15 de la LCT para los “acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios”, y no para este tipo de acuerdos.

La Corte declaró formalmente admisible el recurso extraordinario y los agravios vinculados con la alegada arbitrariedad de la sentencia en el considerando número 3, porque “la sentencia apelada se apoya en meras consideraciones dogmáticas y prescinde

de dar un tratamiento adecuado a la controversia de conformidad con las normas aplicables”.

La decisión del tribunal, por mayoría de votos, habiendo votado a favor los ministros Sr. Ricardo Luis Lorenzetti, Sr. Juan Carlos Maqueda y la Sra. Elena I. Highton de Nolasco, y habiendo manifestado sus disidencias el presidente Sr. Carlos Fernando Rosenkrantz y el ministro Sr. Horacio Rosatti, fue, en definitiva, declarar procedente la queja y el recurso extraordinario y dejar sin efecto la sentencia apelada. Por ello luego de las consideraciones de estilo, remite los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al mismo.

III. FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

El derecho del trabajo, en tanto se encuentra receptado por normas constitucionales y convencionales, debe ser observado con sumo cuidado en función de la naturaleza protectora del mismo. No obstante, no debe ello significar el pasar por alto la normativa vigente aplicable en la materia.

La Corte se apoyó en la arbitrariedad del fallo del tribunal a quo, manifestando en el tercer considerando que *“aunque los argumentos del remedio federal remiten a cuestiones de derecho común que, en principio, no son susceptibles de revisión por la vía prevista en el artículo 14 de la ley 48, cabe hacer excepción a tal premisa cuando, como aquí acontece, la sentencia apelada se apoya en meras consideraciones dogmáticas y prescinde de dar un tratamiento adecuado a la controversia de conformidad con las normas aplicables”*. Para ello se basa en ciertos fallos que cita (324:3618; 325:329; 327:5082: 33:203, entre otros).

Corresponde entonces dilucidar los argumentos esgrimidos por la Corte para determinar que efectivamente el acuerdo había sido celebrado en los términos del art. 241 de la LCT y que dicho acuerdo no requiere para su efectividad la exigencia de la homologación administrativa o judicial de lo convenido *“toda vez que ese requisito no se*

encuentra contemplado en la norma”, según lo explicita en el segundo párrafo del considerando 4 de la mencionada sentencia.

Las razones de la Corte para sostener que era inadmisibile la pretensión de la parte actora fueron a través del examen de la normativa aplicable, específicamente del art. 241 de la LCT el cual es citado por la propia Corte *“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 del trabajador y los requisitos consignados precedentemente”*.

Es decir, la argumentación de la Corte corresponde a la faz normativa. Para ello la Corte también se apoya en la redacción del art. 15 de la LCT en relación a que la necesidad de homologación solo es requerida por dicho artículo para los *“acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios”*, siendo que el acuerdo bajo cuestión no encuadraría en ninguno de dichos tipos de acuerdos, por lo que se interpreta que el acuerdo es válido y rige a las partes y deberá por consiguiente ser respetado en sus efectos.

Con una votación de tres votos a favor y dos disidencias, conforme se explicara *ut supra*, la Corte resolvió revocar el fallo de la Cámara por considerar que la sentencia del tribunal a quo no fue dictado conforme derecho y no constituía derivación razonada del derecho vigente la exigencia de homologación administrativa o judicial de lo convenido toda vez que ese requisito no se encuentra contemplado en la norma. Bajo esos argumentos en el considerando 4 de la sentencia la Corte establece que *“la decisión apelada debe ser descalificada con sustento en la conocida doctrina sobre arbitrariedad de sentencias”*.

Para ello la Corte realiza un análisis (y porque no crítica) a la sentencia de la Sala VII, manifestando que se extralimitó al hacer lugar al reclamo de indemnizaciones por despido promovida por el trabajador con posterioridad a la extinción de su contrato por mutuo acuerdo en los términos del art. 241 de la LCT.

En síntesis, lo que plantea la Corte es que no se puede desconocer la aplicación del art. 241 de la LCT ni los requisitos exigidos por la normativa legal para su correcta aplicación, siendo que el actor debió de haber concentrado sus esfuerzos en probar la existencia de los vicios de la voluntad para obtener la nulidad del acuerdo, y no basarse en la aplicación del art. 15 de la LCT para ello.

Las disidencias manifestadas por los Sres. Rosenkrantz y Rosatti apuntan a la faz formal del recurso de queja por denegación presentado por la parte demandada ya que no cumplía con el requisito exigido por el art. 4º del reglamento aprobado por la acordada 4/2007 que aprueba “*el Reglamento sobre los Escritos de Interposición del Recurso Extraordinario y del Recurso de Queja por denegación de aquél*”.

IV. ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES

En todas las sentencias que hemos repasado, y según se puede apreciar la discusión no se da respecto del instituto del mutuo acuerdo, el cual en efecto es receptado en todas las instancias, ya que la parte actora no pudo comprobar los vicios a la voluntad alegados para la celebración del acuerdo, sino en su eficacia en cuanto a método de extinción de las relaciones laborales, esto es, si resulta necesario añadirle al instituto mencionado la intervención judicial o administrativa para que logre desplegar todos sus efectos, o si es suficiente con cumplimentar los requisitos específicos del mencionado artículo, a través de la intervención notarial y la exigencia de la escritura pública.

Se discute entonces el inconveniente de que en las dos sentencias de los tribunales inferiores se reconoce la extinción a través del mutuo acuerdo. La Sala VII en su fallo expresó que: “*...de conformidad con lo resuelto por la sentenciante de grado, con criterio que comparto, no se ha acreditado fuerza irresistible o intimidación (arts. 276 y 277 y subsiguientes del Código Civil) como para tener por probado que el acuerdo ha sido celebrado sin discernimiento, intención o libertad por parte del accionante...*”

Por ello, si la Sala validó la extinción por mutuo acuerdo al considerar que no hubo vicios invalidantes en la extinción de la relación laboral, no podía entonces ir más

allá y luego asignarle efectos propios de otros modos de extinción (como es el despido), al otorgarle ciertos créditos laborales al demandante. Si el mutuo acuerdo resultaba válido, entonces el despido no podría configurarse; si en cambio el mutuo acuerdo era fraudulento (lo que tenía que probarse por la parte actora), entonces se habría configurado –en la hipótesis en conflicto- un despido. Ambas figuras no pueden coexistir y por ello sus efectos se excluyen, por simple lógica.

Hay autores que entienden que, sin la intervención judicial o administrativa adicional, se vulnerarían ciertos principios del derecho laboral (protectorio, irrenunciabilidad, realidad, entre otros). En la doctrina por supuesto encontramos posturas que sin desconocer el instituto, creen que el mismo se debe complementar con el resto del ordenamiento jurídico. El siguiente autor desarrolla lo que entiende son los principios vulnerados del derecho laboral a través de la implementación de este instituto en una feroz crítica del fallo de la Corte.

“Como basamento para comentar el fallo no debemos dejar de señalar que cuando hablamos del derecho laboral, lo hacemos desde un universo de principios y normas de distintas jerarquías que se encuentran interrelacionados. Por lo que sería muy obtuso ceñirnos a un solo artículo de una ley en particular para resolver un caso puntual. Esto lo decimos ya que el entramado del derecho laboral es mucho más amplio y rico que eso.” (Santos, 2021)

Por otro lado, algunos autores se manifestaron favorables al fallo, e incluso van más allá, destacando que este instituto proviene del viejo Código Civil de Vélez Sarsfield.

“Esta herramienta fulminante de la relación es una intromisión clara y contundente del principio de la autonomía de la voluntad establecida por el artículo 1200 del Código Civil, en el régimen laboral, añadiendo como condición la formalización mediante escritura pública, intentando con ello cumplir su finalidad tuitiva, limitando la celebración del acto jurídico al cumplimiento de determinadas condiciones con el propósito de preservar la manifestación de voluntad del trabajador y de ese modo evitar

la consumación de fraudes en su perjuicio y otorgar a las partes la certeza y seguridad jurídica que el acto requiere.” (Moreno Douglas Price, 2011)

Vemos entonces cuales son los argumentos utilizados a favor y en contra del fallo de la Corte.

V. REFLEXIONES FINALES DEL AUTOR

Resulta entonces evidente la arbitrariedad de la decisión de los tribunales a quo y la manifiesta violación de la garantía constitucional de no ser penado sin ley anterior a los hechos del proceso (art. 18, CN).

La interpretación de las sentencias revela un intento subyacente, sin base normativa, de intentar complementar institutos excluyentes, como son el despido (unilateral) y la extinción por mutuo acuerdo.

Resulta llamativo el esfuerzo que realizan dichos tribunales tanto como el que realiza cierta doctrina con el fin de complementar dichos institutos, por lo que entendemos una visión sesgada y dogmática del derecho laboral orientada a intentar resarcir a un individuo que acordó legítimamente una extinción de un vínculo y jamás pudo demostrar que dicho vínculo fue violentado o coaccionado.

Podrían ser muchos e importantes los argumentos a favor y en contra de cada posición respecto de la figura del mutuo acuerdo del art. 241 de la LCT, lo que no se puede pasar por alto es que este reciente fallo ha movido los cimientos del Derecho Laboral y promete seguir dando que hablar (y escribir).

Apoyamos entonces la decisión de la Corte de cara al futuro del Derecho Laboral y celebramos la contundencia de la decisión, toda vez que no tuvo el máximo órgano que realizar una construcción teórica en relación al decisorio, sino, por el contrario, a rechazar de plano y sin lugar a equívocos, una sentencia carente de justificación lógica y sobre todo, de rigor normativo. Intentan los tribunales a quo legislar cuando ello la Constitución Nacional se lo atribuye al Congreso de la Nación.

Tal cual comenta Pavlov, Federico (Pavlov, 2020), *“En palabras más sencillas: el juez considera que las normas que tiene a su disposición y que debe cumplir, no son justas y las desplaza, y en su lugar crea una norma a su propio arbitrio y de ese modo hace justicia.”*.

VI. CONCLUSIÓN

En el presente trabajo se han planteado cuestiones fundamentales en relación al problema jurídico mencionado. Por un lado, el respeto por la norma y los requisitos exigidos para el instituto del mutuo acuerdo para extinguir las relaciones jurídicas (laborales), y por otro lado, la protección legal a la parte trabajadora a través del establecimiento de medidas de protección e indemnización al trabajador en diferentes normas dentro del ordenamiento jurídico.

La decisión de la Corte logra en definitiva zanjar el problema planteado de forma contundente puesto que identifica el error en la validez de las premisas normativas, ya que los tribunales inferiores pretendían complementar institutos que en realidad son excluyentes, como la extinción del vínculo por despido (unilateral) o mediante el mutuo acuerdo del art. 241 de la LCT.

La Corte, en un fallo contundente y fundándose en la conocida doctrina respecto de la arbitrariedad de los fallos, dejan sin efecto la sentencia apelada, y sin más dilaciones requiere *“se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente”* con una contundencia llamativa para estos tiempos, en un derecho que está acostumbrado a forzar ciertas interpretaciones, llegando incluso a veces a desconocer lo que pide la norma y los institutos en juego.

Como mencionamos en el apartado precedente, no sólo apoyamos la decisión de la Corte y la celebramos de cara al futuro de nuestro Derecho Laboral sino que al mismo tiempo, nuestro órgano máximo, logra sentar un precedente fundamental de defensa del estado de derecho y de la Constitución Nacional, al no permitir que ciertos tribunales de nuestro país se atribuyan la facultad de legislar, excediendo sus cometidos, y no respetando la división de poderes que consagra nuestra carta magna.

VII. LISTADO DE REFERENCIAS

VII.1 DOCTRINA

Moreno Douglas Price, Santiago Hernán, (2011). “El retiro voluntario y el Art. 241 del régimen laboral”, LLC2011 (noviembre), 1071.

Santos, Santiago, (2021). “El art. 241 no debe ser una isla en el derecho laboral”, RDLSS 2021-3, 38.

Pavlov, Federico, (2020). “¡¡¡Al infinito y más allá!!! (Episodio II)”, abogados.com.ar. Recuperado en: <https://abogados.com.ar/al-infinito-y-mas-alla-episodio-ii/26856>, 2021.

Orlandi, Ricardo I. (2020). “CSJN: validez de la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo celebrado ante escribano público”. Recuperado en: <https://blog.errepar.com/csjn-mutuo-acuerdo-trabajo/>.

VII.2 LEGISLACIÓN

-Constitución Nacional (BO, 1994). Recuperado en www.infoleg.gob.ar

-Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (BO, 1974). Recuperado en www.infoleg.gob.ar

-Ley de Indemnizaciones Laborales N° 25.323 (BO, 2000). Recuperado en www.infoleg.gob.ar

-Ley de Jurisdicción y Competencia de los Tribunales Nacionales N°48. Recuperado en www.infoleg.gob.ar

VII.3 JURISPRUDENCIA

“Ocampo, Alessio Matías Yair c/ BGH S.A. s/despido”