

SEMINARIO FINAL DE ABOGACÍA



NOTA A FALLO

La interpretación del artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo y su valoración con el principio protectorio: Caso “Ocampo Matías Yair”

Carrera: Abogacía

Alumna: María Natalia Atencio

DNI: 30.244.583

Legajo: VABG99241

Tutora: César Baena

2022

SUMARIO. 1. Introducción. 2. Hechos de la causa. Historia procesal y resolución de la Corte Suprema. 3. Identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi*. Análisis y comentarios de la autora. 4.1. Postura de la autora. 4.1.1 Los acuerdos extintivos del contrato laboral. 4.1.2. Revisión de autoridad competente. 4.2.2. Valoración de la Corte Suprema. 5. Conclusión. 6. Listado de referencias bibliográficas. 6.1. Doctrina. 6.2. Legislación. 6.3. Jurisprudencia. 7. Anexo

1. Introducción

El caso bajo análisis ha sido analizado por la Corte Suprema de Justicia con una interpretación novedosa respecto a la doctrina sobre los acuerdos regulados en el art. 241 de la Ley de Contrato de Trabajo –LCT- (Ley N° 20.774). Sus argumentaciones son claras, expresando un apego a la legalidad y a la perspectiva del legislador que no en vano realiza el esfuerzo de sancionar normas con una armonía y congruencia dentro del orden establecido.

La relevancia que adquiere su análisis repercute en la doctrina del principio protectorio y en que, si bien el derecho laboral es esencialmente pro operario, también el legislador considera la buena fe del empleador cuando ella se hace manifiesta en los hechos concretos. Si las partes de mutuo acuerdo deciden extinguir la relación laboral, deben considerarse además de la protección de los derechos del trabajador las formalidades dispuestas por la LCT.

En el supuesto contemplado por la primera parte del art. 241 de la LCT, - el caso que nos ocupa de la extinción del contrato por mutuo acuerdo- la ley exige *ad solemnitatem* que la expresión de voluntad sea formalizada "mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo".

Como bien apunta Scotti (2000), en este punto el acuerdo resolutivo laboral se diferencia del civil. Mientras que en este último no se requieren, para dejar sin efecto las consecuencias de una contratación otras formalidades que no fuesen las adoptadas para dar origen a la misma, en el acuerdo resolutivo laboral se imponen rígidas exigencias formales.

Al igual que en el caso de instrumentación ante la autoridad judicial, si la manifestación de voluntad que expresan las partes solo tiende a la extinción del contrato y no de otras obligaciones, no será necesaria la homologación de dichos términos. Si, por el contrario, conjuntamente con la extinción del contrato, se incluyen obligaciones accesorias o extinción de otras pendientes a esa fecha, también por aplicación de lo dispuesto en el art. 15 de la LCT será necesaria la homologación administrativa.

Es así que en el fallo en análisis encontramos un problema jurídico de tipo axiológico. Un problema jurídico es una indeterminación jurídica donde los jueces deben aplicar un silogismo práctico a través del razonamiento deductivo a fin de resolver el caso (Alchurrón y Bulygin, 2012). Se trata de un caso difícil, para el cual no basta con la aplicación lisa y llana de la literalidad de la ley, sino que el juzgador debe realizar un esfuerzo práctico valorativo a los fines de lograr la congruencia del ordenamiento jurídico y sobre todo el respeto por los derechos humanos.

Ahora bien, se habla de problema axiológico cuando se deben ponderar principios jurídicos y normas jurídicas, y desplegar una argumentación jurídica coherente con el sistema de normas y de prelación propuesto en su ámbito de aplicación (Atienza, 2013).

Según Alexy (1993) existe un criterio preciso que nos permite distinguir dos distintos tipos de normas, las reglas y los principios. Los principios son normas que ordenan que sea realizada alguna cosa en la medida de lo posible. Son mandatos de optimización, esto es, normas que pueden ser satisfechas en mayor o menor grado, según el peso que el intérprete les atribuye con respecto a un principio concurrente. En cambio, las reglas son normas que solamente pueden ser o satisfechas o no satisfechas. *Tertium non datur*. La diferencia entre los dos tipos resulta manifiesta en el modo diferente en que se resuelven los conflictos que surgen entre sí, entre las reglas o entre los principios.

En el fallo se debe considerar la aplicación de un criterio axiológico respecto al art. 241 y el principio protectorio del art. 9 de la LCT. El art 241 contiene una propiedad relevante que puede ser contraria a un derecho fundamental establecido en la forma de principio jurídico (principio protectorio). (Grisolia, 2019).

Ahora bien, la valoración de las normas y principios, cuando se deben ponderar, requiere de un análisis no solo de su jerarquía en el orden jurídico sino también de las circunstancias que rodean caso. Cuando se dan conflictos entre las reglas este llevará a que una de las dos normas sea considerada válida y la que ordena lo contrario sea expulsada del ordenamiento jurídico: dos reglas que señalan consecuencias legales distintas no pueden convivir de manera armónica en el mismo ordenamiento jurídico. En cambio, cuando se presenta un conflicto entre dos principios, su dimensión de peso le permite al operador jurídico “sopesar” o ponderar las razones que ofrece cada uno de ellos para determinar una solución al caso (Suárez-Rodríguez, 2012)

En el caso de marras los tribunales inferiores realizan una misma interpretación y fallan a favor del trabajador entendiendo que el principio protectorio debe superponerse a cualquier norma, sobre todo si es una norma inferior. Se destaca entonces, una ponderación aplicando la jerarquía jurídica del principio protectorio sin considerar las circunstancias concretas que rodean el caso.

La Corte, como se verá a continuación realiza una interpretación valorativa distinta y opuesta, determinando que la legalidad del artículo 241 LCT en concordancia con el artículo 15 debe ser ponderado sobre el principio protectorio del derecho del trabajo.

Se observa de esta forma que el problema axiológico es solucionado con ponderaciones distintas que llevan de esa forma a sentencias opuestas. Considerando diversas teorías y principios los tribunales intervinientes fundamentan sus posturas con mayor o menor esfuerzo. En el caso de la Corte la ponderación de la regla sobre el principio tiene fundamento en la seguridad jurídica que en el caso debe respetarse desde el mismo momento en que las partes firmaron un acuerdo de extinción del contrato laboral, bajo los recaudados de la normativa civil y laboral.

2. Hechos de la causa. Historia procesal y resolución de la Corte Suprema

Alessio Matías Yair presentó una demanda reclamando despido injustificado teniendo como base de sus fundamentos el abuso de sus derechos laborales por parte de la demanda BGH S.A., afirmando que el documento firmado como acuerdo de extinción

del contrato de trabajo no era válido. Ambas partes habían firmado un acuerdo de extinción del contrato ante un escribano público, el cual posteriormente es cuestionado por el actor.

La empresa BGH S.A. contesta demanda alegando que el acuerdo se firmó en los términos del art. 241 de la LCT y que era válido en todas y cada una de sus partes, sin poder el actor aducir que hubo un vicio o que el acuerdo extintivo no tiene validez porque afecta sus derechos fundamentales.

El juez de primera instancia falla a favor del actor y la empresa demandada interpone recurso de apelación. La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirma la sentencia de primera instancia y hace lugar a las indemnizaciones reclamadas por el actor, dando lugar al Recurso Extraordinario Federal y siendo rechazado este, la empresa demandada interpone Recurso de Hecho ante la Corte Suprema de Justicia.

La Corte Suprema de Justicia resuelve declarar arbitraria la sentencia del *a quo*, manda a revocar la misma y ordena que sean devueltos los autos al tribunal de origen.

3. Identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi*

El Tribunal Supremo señaló que el art. 241 de la LCT no exige la homologación para el caso de que el acuerdo se celebre ante escribano público y agregó que no constituía una derivación razonada del derecho vigente la exigencia de la homologación administrativa o judicial de lo convenido, toda vez que ese requisito no se encuentra contemplado en la norma. Resaltó que la LCT solo establece dicha exigencia para los supuestos de "acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios, cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa" (artículo 15).

La Corte realiza una ponderación, en los términos antes analizados y pone en la balanza los artículos 15 y 241 de la LCT y el principio protectorio del art. 9 – y la interpretación no es favorable para el trabajador, y si bien uno lo puede cuestionar desde el punto de vista valorativo de derechos humanos, lo cierto es que la justicia también corresponde al empleador.

La empresa demandada realizó un acuerdo de extinción laboral ante un escribano público y se acredita que no había vicios de la voluntad en el trabajador ni tampoco una mala fe del empleador. De allí que la revisión administrativa y/o judicial recae innecesaria.

Los tribunales inferiores tampoco argumentan suficientemente los motivos por los cuales se requiere dicha revisión, diciendo solamente que se vulnera el principio protectorio al no demostrarse la justa compensación de intereses de las partes.

4. Análisis y comentarios de la autora

Tratándose de contratos de trabajo a tiempo indeterminado, la ley establece una regla de tipicidad: no hay otros modos de extinción, que aquellos expresamente contemplados por la ley (art. 91 LCT). Extremo que vigora, aun tratándose del modo normal de terminación del contrato, que es el de la jubilación del trabajador y del que se ocupan los arts. 252 y 253 de la LCT.

La denominación "extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes", en el art. 241 de la LCT encontramos dos causales, perfectamente diferenciadas una de otra: a) la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y b) la extinción del contrato por abandono recíproco en la relación.

Se trata de dos supuestos perfectamente diferenciados entre sí, aun cuando ambos respondan a un mismo hecho que la ley asigna consecuencias disolutorias y es la voluntad de las partes.

La terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, constituye un modo hábil de rescisión pactada del contrato de trabajo, pero con efectos acotados. Por lo pronto, su alcance se limita a concluir el contrato. Nada más. (Mansueti, 2008).

La posibilidad de revisión judicial de los acuerdos en los términos del art. 241 LCT quedó bastante acotada a partir de la doctrina legal aprobada por la C.N.A.Tr. en el Plenario "Lafalce, Ángel y otros c. Casa Enrique Schuster S.A.", de 1970 donde resolvió que "La manifestación de la parte actora en un acuerdo conciliatorio de que una vez percibida íntegramente la suma acordada en esta conciliación nada más tiene que reclamar

de la demandada por ningún concepto emergente del vínculo laboral que las uniera, hace cosa juzgada en juicio posterior donde se reclama un crédito que no fue objeto del proceso conciliado"

Sin embargo, tal criterio restrictivo comenzó a relucir, cuando la Cámara lo modifica, mediante el Plenario "Aizaga, Jorge A. c. I. P. S. A. M., S. A.", de 1982, donde aprobó la siguiente doctrina legal: "La manifestación del trabajador en un acuerdo conciliatorio de que nada más tiene que reclamar del empleador por ningún concepto emergente del vínculo laboral que los uniera no comprende la acción fundada en el art. 1113 del Cód. Civil".

Aun así, corresponde destacar que la vigencia actual del Plenario Lafalce es discutible, ya que también existen varias razones para sostener lo contrario. No solo en el aspecto formal, derivado de la fecha en que fue dictado el fallo, también desde un punto de vista sustancial, cual es el hecho que el mismo fue dictado antes de la sanción de la ley 20.744. A partir de este último suceso, los efectos de la homologación de cualquier tipo de acuerdo, deben ser analizados conforme lo determina el art. 15 de la LCT y no en el contexto normativo del Código Civil, bajo el cual se pronunciará la CNATr en el citado Plenario.

4.1 Postura de la autora

La Corte Suprema realiza una interpretación legalista acertada. Ello teniendo en cuenta las circunstancias particulares de la causa que le brindan al tribunal los argumentos suficientes para valorar los requisitos exigidos en el art. 241 de la LCT y dejar de lado la aplicación del principio protectorio que favorecería al actor.

La decisión es acertada ya que la demandada ha actuado de buena fe al momento de extinguir la relación laboral con el actor. Si la empleadora hubiera optado por desvincular al trabajador sin pagarle una indemnización correspondiente, la actitud hubiera sido distinta.

Si aún bajo los hechos demostrados se pudiera deducir que la empleadora realizo una maniobra dolosa para inducir al trabajador a firmar el acuerdo, ello se demostraría con una prueba confesional, testimonial o instrumental que haga visible el vicio de dolo

o error. Pensemos en el escribano interviniente que dio fe de la capacidad y de la inexistencia de vicios al celebrar el acuerdo. Debería haberse demostrado ello a l cuestionar la validez del acuerdo. Si ello no ocurre, ¿De qué manera el trabajador puede argumentar que firmó un acuerdo bajo manipulación o maquinación por parte del empleador?

Ahora bien, más allá de esos análisis, la CNATr. determinó en segunda instancia que no había vicios, pero resolvió que la empleadora debería igual pagar la indemnización porque el acuerdo no estaba revisado por autoridad competente. Eso quiere decir que se sobrevalora el principio protectorio respecto al art. 241 de la LCT.

La CSJN sin embargo se inclina para una doctrina distinta. Sostiene que la ley no exige el patrocinio letrado ni la homologación del acuerdo por parte de la autoridad pública como requisito de validez del mutuo acuerdo y que, por lo tanto, no puede impugnarse por este motivo.

Cabe aclarar que tampoco se encontró prueba alguna que haya acreditado algún tipo de vicio en la voluntad del actor. En definitiva, la Corte Suprema ratifica la doctrina clásica respecto de que el mutuo acuerdo no es un acuerdo transaccional y entiende que el acto ejecutado con plena voluntad por parte del actor con respecto al acuerdo que llegó con su empleador, y su celebración ante un escribano público, hace que la extinción no pueda ser considerada inválida.

4.1.1 Los acuerdos extintivos del contrato laboral

El artículo 241 de la LCT establece la extinción del contrato de trabajo por acuerdo de las dos partes. En una palabra, un contrato de trabajo puede ser terminado por voluntad del empleador (despido), por voluntad del trabajador (renunciar) o por voluntad de ambas partes simultáneamente (acuerdo-conciliación).

Por otro lado, un acuerdo mutuo no puede confundirse con un acuerdo transaccional entre un empleador y el trabajador. En el caso de un acuerdo mutuo-consensual, el empleador y el trabajador comparecen ante un funcionario público dando fe de su voluntad de rescindir el contrato de trabajo. En cambio, en los acuerdos transaccionales, necesariamente existe un conflicto previo entre ellos cuando ambos

ceden en sus posturas para llegar al acuerdo. Existen los llamados derechos litigiosos y los derechos dudosos. Para el segundo y único caso, la ley exige que el trabajador sea representado por un abogado y el convenio debe ser firmado ante una autoridad administrativa o judicial que verificará que el acuerdo sea justo para el trabajador.

Es decir, en el convenio (acuerdo) no existe conflicto entre las dos partes y por el contrario las partes declaran conjuntamente que quieren terminar la relación laboral y para ello se requiere una voluntad no viciada. En el acuerdo de transacción, el conflicto es un requisito previo y necesario.

En el caso bajo análisis el empleador había celebrado un mutuo acuerdo con el trabajador en el cual se le pagó una suma que este último consideraba menor a la que le correspondía por un despido sin causa. Los fallos de primera y segunda instancia entendieron que el acuerdo era inválido porque el trabajador no contaba con patrocinio letrado y porque no había sido homologado por una autoridad competente y por lo tanto obligaron a la empresa a pagar las diferencias indemnizatorias correspondientes. En definitiva, la obligaron a pagar el monto de un despido incausado.

Con relación a este modo de extinción lo podemos caracterizar como “una institución jurídica que, en forma pacífica, empática, no violatoria del orden público, respeta la libertad de las partes” (Schiel, 2020). “En este último caso (haciendo referencia a la extinción por mutuo acuerdo) no requiere homologación, dado que esto solo opera en los casos previstos en el artículo 15 de la LCT, es decir cuando se suscriben acuerdos transaccionales y/o liberatorios a fin de resolver cuestiones litigiosas que en esta especie no se presentan”.

4.1.2. Revisión de autoridad competente

Como se observa, este instituto da relevancia al cumplimiento de los aspectos formales, lo que lo torna en un “acto jurídico *ad solemnitaten*”, permitiendo dos mecanismos:

- a) que se instrumente por escritura pública o
- b) ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

Exige, además, la presencia personal del trabajador, lo que impide que el mismo se realice mediante apoderados. Su objeto no es otro que el de asegurar que la voluntad interna del trabajador se corresponda con la manifestada en el instrumento extrínseco (la voluntad interna y la real), y esto resulta más que apropiado, ya que si hay algo de gran trascendencia en el contrato de trabajo es precisamente su extinción. Esta causal de extinción, como bien sabemos, no es indemnizable, lo que merece recordarse esencialmente por lo que más adelante señalaremos con respecto al caso motivo de este comentario.

Sin dudas, una lectura desprevenida o en su defecto por la práctica cotidiana, nos puede llevar al error de entender que este modo de extinción requiere, para su validez, inexorablemente la presencia de un funcionario público y un acto administrativo o judicial de homologación. Por el contrario, esto solo se requiere cuando se realicen acuerdos “transaccionales conciliatorios o liberatorios” (art. 15, LCT), donde el funcionario actuante emite una resolución fundada que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes. Lo previsto en el artículo 15 tiene su inspiración y correlación en el artículo 1641 del Código Civil y Comercial de la Nación. La homologación del acuerdo les otorga a estos acuerdos el carácter de cosa juzgada.

Ya la jurisprudencia tiene dicho que: “La desvinculación producida bajo las pautas del artículo 241, LCT, no genera derecho al cobro de indemnización alguna por parte del trabajador ni carga económica para el empleador y la ley confiere validez y plena eficacia a la libre determinación de las partes para resolver el contrato en tales términos”¹.

4.2.2. Valoración de la Corte Suprema

Si bien la interpretación de la Corte, nada nuevo trae respecto a otras interpretaciones anteriores, si es cierto que después de haber atravesado la causa por dos instancias en las cuales no se valoraba la falta de vicios en la celebración del acuerdo y se respaldaban argumentativamente en la legalidad del art. 241 de la LCT, el tribunal determina bajo el

1 SCJBA – JUBA “Carballo de Nobal, Armonia c/Telefónica de Argentina SA s/Diferencia de haberes” – 5/12/2001

mismo principio (legalidad) que el artículo nada exige literalmente a los acuerdos mutuos entre las partes del contrato laboral.

De allí que, trayendo aquí al problema jurídico axiológico planteado en donde a primera vista parecería que en una resolución acertada se debe dar prioridad al principio protectorio por la duda que tiene el tribunal al momento de aplicar la ley, la Corte resuelve priorizar el art 241 y su legalidad sobre el principio protectorio.

Resulta que, si se determina que el acuerdo requiere la revisión administrativa o judicial del acuerdo la solución hubiera sido distinta ya que el mismo se tornaría inválido y el trabajador hubiera cobrado una indemnización no correspondiente teniendo en cuenta su mala fe.

Si firmo un acuerdo en donde percibió su liquidación final y no se encontraba bajo ningún vicio que pudiera dar paso a una revisión y modificación judicial, como podría tratarse de un “despido encubierto” como lo califico el actor en primera instancia.

No dejó de llamarnos la atención que los tribunales inferiores hubieran incurrido en este tipo de error de derecho, por lo que nos permitimos ver el fallo de primera instancia. En este pronunciamiento se indica:

“De los propios términos de la demanda se desprende que las partes extinguieron por mutuo acuerdo el contrato de trabajo en los términos del artículo 241, LCT, mediante suscripción de una escritura pública en la que se pactó en favor del accionante el pago de una suma por cese (ver fs. 29/30). Como surge del escrito inicial, el acto extintivo se instrumentó en escritura pública; y si bien el actor afirmó que se habría tratado de un despido encubierto, estimo que no ha probado la existencia de razones que permitan tener por configurada una causal de anulación de dicho acto extintivo”.

“Ahora bien, dicho acuerdo solo lo he de considerar válido como acto extintivo, pues si bien la demandada le propuso al actor la celebración de un acuerdo en los términos del artículo 241 de la LCT..., dicho acuerdo carece de efecto liberatorio toda vez que no fue realizado ante la autoridad administrativa o judicial ni fue homologado por estas, conforme lo exige el artículo 15 de la LCT, por lo cual en el caso no resulta aplicable la doctrina plenaria recaída en autos ‘Lafalce, Ángel y otros c/Casa Enrique Schuster S.A.’

(Fallo Plenario Nro. 137 – 29/9/1970 – pub. DT, XXX-718; LL – 140-287; en sentido análogo, “Casuriaga Larrosa, Raúl Fidel c/Electrolux Argentina S.A.” – CNTrab. – Sala III – SD – N° 85778 – 23/4/2004; ‘Faranna María Cristina c/Siembra AFJP SAs/Diferencias de salarios’ – Juz. N° 46 – Sala III – sent. 87770 – Causa 9950/2004 – 29/5/2006). En tales condiciones, corresponde considerar la suma abonada en dicho acuerdo como ‘*a cuenta del total adeudado*’ (conf. art. 261, LCT).

Por esto último es que se considera que el fallo de la CSJN no vulnera el principio protectorio, sino que deja a salvo los derechos del trabajador a reclamar lo que en derecho le correspondía por importes que no haya podido reclamar con anterioridad y que sean susceptibles de ser solicitados.

5. Conclusión

El fallo bajo análisis resulta relevante no solo por su llamativa interpretación a favor del empleador sino por su oposición total con las resoluciones de instancias anteriores. Es que se presenta un problema jurídico axiológico que debe ser resuelto a través de la ponderación judicial (en los términos de Ronald Dworkin).

Concretamente el art 241 de la LCT en concordancia con el art. 15 determinan los requisitos de validez de los acuerdos extintivos de los contratos laborales por mutuo acuerdo.

Es dable destacar que los requisitos de validez son tres: a. Que concurra la voluntad de ambas partes en un acuerdo, con discernimiento, intención y libertad, donde, por ende, no deben darse ninguno de los vicios de la voluntad; b. Que se formalice con la presencia personal del trabajador; c. Y que se formalice a través de escritura pública realizada ante escribano público habilitado, o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. En ningún momento, el acuerdo plantea el contenido económico que debe contener el acuerdo, ni exige que sea homologado.

Por ello si el trabajador aduce violación de sus derechos y la demandada interpone recurso de hecho, la Corte debe determinar a quien le da prioridad de aplicación: principio protectorio o art. 241 LCT (extinción por mutuo acuerdo).

En forma asertiva la CSJN aplica literalmente el art. 241 porque acto de voluntad común no es el resultado de un conflicto entre las partes, sino que es el fruto de un acuerdo libre, que debe estar dotado de los requisitos de validez legales ya enunciados; y no se debe haber producido ninguno de los vicios de la voluntad, en la medida que el acto se haya cumplido con la intervención personal del trabajador con discernimiento, intención y voluntad.

6. Listado de referencias bibliográficas

6.1 Doctrina

- **Alexy, R.** (1993). **Teoría de los derechos fundamentales, Traducida al castellano por Ernest o Garzón Valdés. Centro de Estudios Constitucionales, Madrid.**
- **Atienza M.** (2013) Curso de argumentación jurídica. Madrid: Ed. Trotta.
- **Alchurrón, C. Y Bulygin, E.** (2012). **Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas y sociales. Buenos Aires: Astrea.**
- **Grisolia J. A.** (2019) Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- **Mansueti, H. R.** (2008) Extinción de los contratos de trabajo por mutuo acuerdo y las cuestiones vinculadas a los acuerdos onerosos de desvinculación. SAJJ. Recuperado el 08/05/2022 de <http://www.saij.gob.ar/hugo-roberto-mansueti-extincion-contratos-trabajo-mutuo-acuerdo-cuestiones-vinculadas-acuerdos-onerosos-desvinculacion-dacf080083-2008/123456789-0abc-defg3800-80fcanirtcod>.
- **Scotti, H. J.** (2000), Extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo. Revista de Derecho Laboral - Extinción del contrato de trabajo – I
- **Schiel, E.** (2020): “La extinción del contrato de trabajo por acuerdo de partes” El Cronista Comercial.
- **Suárez Rodríguez, J. J.** (2012). El argumento de los principios en la teoría contemporánea del derecho: un alegato antipositivista. España: Universidad de La Sabana. La investigación es financiada por la Universidad de La Sabana.

6.2 Jurisprudencia

- **CSJN.** “Ocampo, Alessio Matías Yair c/ BGH S.A. s/ despido” (10/09/2020)
- **C.N.A.Tr. Plenario** "Lafalce, Ángel y otros c. Casa Enrique Schuster S.A." (1970)
- **C.N.A.Tr. Plenario** “Aizaga, Jorge A. c. I. P. S. A. M., S. A.”. (1982)

6.3 Legislación

- Constitución Nacional Argentina: Art. 14 bis;
- Convención Americana de Derechos Humanos
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
- Ley Nacional de Contrato de Trabajo N° 20.774 arts. 9, art. 15 y 241.

6.4 Otras fuentes

7. Anexo

FALLO “Ocampo, Alessio Matías Yair c/ BGH S.A. s/ despido” – C.S.J.N. - 10/09/2020

Buenos Aires, 10 de septiembre de 2020 Vistos los autos: “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Ocampo, Alessio Matías Yair c/ BGH S.A. s/ despido”, para decidir sobre su procedencia. Considerando: 1°) Que la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al confirmar la sentencia de primera instancia, hizo 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). Para así decidir, el a quo consideró que, más allá de que no se había probado la existencia de los vicios de la voluntad denunciados por el actor, debía de todos modos restarse valor al aludido acuerdo porque no había contado con intervención de autoridad judicial o administrativa, ni mediado una resolución fundada que demostrase la “justa composición de los derechos e intereses de las partes” que exige el artículo 15 de la LCT. 2°) Que contra tal pronunciamiento la demandada dedujo recurso extraordinario (fs. 759/768 de los autos principales) en el que cuestiona la condena al pago de indemnizaciones por despido y afirma la arbitrariedad del fallo con sustento en que se supeditó la validez de lo pactado

a la homologación por parte de la autoridad administrativa o judicial, cuando tal requisito no está establecido en el artículo 241 de la LCT, norma que expresamente prevé la posibilidad de que la extinción contractual se produzca “mediante escritura pública”. Añade que la necesidad de homologación solo es requerida por el artículo 15 de la LCT para los “acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios”. 3°) Que, aunque los argumentos del remedio federal remiten al examen de 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 (Fallos: 324:3618; 325:329; 327:5082; 333:203, entre otros). 4°) Que, en efecto, el artículo 241 de la LCT, en lo que interesa, prevé que “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”. En el caso bajo examen, no se discute que el trabajador en forma personal, y la empleadora, mediante su representante legal, celebraron un acuerdo de extinción de la relación laboral ante un escribano público, en los términos del aludido artículo. De ahí que no constituya derivación razonada del derecho vigente la exigencia de la homologación administrativa o judicial de lo convenido toda vez que ese requisito no se encuentra contemplado en la norma. La LCT solo establece dicha exigencia para los supuestos de “acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios...cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa” (artículo 15). En tales condiciones, la decisión apelada debe ser descalificada con sustento en la conocida doctrina sobre arbitrariedad de sentencias. Que el juez Lorenzetti suscribe la presente en la localidad de Rafaela, Provincia de Santa Fe, en virtud de las medidas de aislamiento social preventivas dispuestas por las autoridades nacionales. Por ello, se declara procedente la queja y el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada. Con costas (artículo 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Agréguese la queja al principal. Reintégrese el depósito obrante a fs. 44 de la queja. Vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al

presente. Notifíquese y, oportunamente, remítase. CARLOS FERNANDO ROSENKRANTZ (en disidencia) ELENA I. HIGHTON de NOLASCO RICARDO LUIS LORENZETTI JUAN CARLOS MAQUEDA HORACIO ROSATTI (En disidencia) DISIDENCIA DEL SEÑOR PRESIDENTE DOCTOR DON CARLOS FERNANDO ROSENKRANTZ Y DEL SEÑOR MINISTRO DOCTOR DON HORACIO ROSATTI Considerando: Que la queja por denegación del recurso extraordinario no ha cumplido con el requisito exigido por el artículo 4° del reglamento aprobado por la acordada 4/2007. El juez Rosatti suscribe la presente en la localidad de Santa Fe, Provincia de Santa Fe, en virtud de las medidas de aislamiento social preventivas dispuestas por las autoridades nacionales. Por ello, se desestima la queja. Declárase perdido el depósito de fs. 44. Notifíquese y, previa devolución de los autos principales, archívese. CARLOS FERNANDO ROSENKRANTZ HORACIO ROSATTI.