

**EXTINCIÓN DEL VINCULO LABORAL POR
MUTUO ACUERDO EN UN CONTEXTO
SOCIO-ECONÓMICO ACTUAL.
ANÁLISIS DEL FALLO OCAMPO-CSJN.**



AUTOR: Horacio Antonio Perez

DNI: 33.939.680

Carrera: Abogacia

Legajo: VABG71062

Opción de TFG: Modelo de caso (Nota de fallo). -

Fallo: **“Ocampo, Alessio Matías Yair c/ BGH S.A. s/ despido”**
(expte. 46778/2014)

Tribunal de sentencia: Corte suprema de justicia de la Nación. -

TUTORA: Vittar Romina. -

Sumario:

Introducción – el Caso – Ratio decidendi – Análisis de Caso - Principios rectores y

formas de interpretación de la Ley - Principios rectores de la legislación laboral -
Consecuencia de una aplicación exegética de la norma – Fraude a la Ley – Recaudos
establecidos en el art. 241 LCT – Instrumento público y redargución de falsedad – vicios de
la voluntad en la legislación laboral – el papel de la Seguridad Jurídica – conclusion -
Bibliografía. -

Introducción:

El contexto social actual que nos toca vivir en el país, donde la fuente laboral es escasa y la necesidad del sustento elevada, donde la canasta básica aumenta exponencialmente a raíz de la fuerte inflación que nos atraviesa y el desempleo crece asiduamente, nos invita a repensar ciertos artículos de la Ley de Contrato de Trabajo, ley que cuenta con casi medio siglo de vida, y cuya fundamental misión es la de proteger al trabajador, en virtud de su condición de hiposuficiencia en la relación laboral.

En este caso en particular nos enfocaremos en uno de ellos, en el artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo (posteriormente L.C.T.), la cual regula la extinción por mutuo acuerdo de las partes de una relación laboral, y en cuyas letras se exponen una serie de requisitos para que esta extinción sea válida y por lo tanto cumpla sus efectos, requisitos estos que mantienen una correlación con el espíritu de la norma, que es la protección de empleado frente al empleador en su condición de hiposuficiencia ante éste y de acuerdo al principio de irrenunciabilidad.

Esto nos hace reflexionar sobre los alcances de dicha norma y si la misma es suficiente para defender los derechos del trabajador, la estabilidad laboral y el principio de irrenunciabilidad, considerando la realidad socioeconómica actual, el cual cuenta con protección de rango Constitucional (art 14 Bis C.N); si es que este resguardo que establece la norma en cuestión alcanza para proteger al trabajador ante un posible despido encubierto, o en tal caso si existe algún remedio judicial que brinde protección ante la vulneración de

laboral (Vgr. Irrenunciabilidad, in dubio pro operario, Primacia de la realidad, etc.)

Ante estos interrogantes la jurisprudencia ha brindado diversos tratamientos, ergo se han suscitado diversos fallos de los cuales algunos entendían que pese a que las partes dieran cumplimiento estricto a los requisitos establecidos en la normativa, dicho acuerdo carecía de efectos hasta tanto no sea homologado por la autoridad judicial o administrativa, requisitos este que se encuentra establecidos en el artículo 15° de la L.C.T. y que regula los acuerdos transaccionales, conciliatorios y liberatorios, fines se acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

Ante estos hechos muchos consideran que se puede ver vulnerada la seguridad jurídica puesto que, si ante la ejecución de un acto jurídico las partes dan estricto cumplimiento a las formas impuestas por la ley aplicable para su validez, estas no deberían verse turbadas posteriormente ante una controversia judicial y en ocasiones incluso viéndose vencida en dicha disputa por alguna derivación infundada (prima facie) de la norma aplicable que puedan realizar determinados jueces en pos de buscar un remedio judicial que supla la debilidad que presenta ésta norma frente a los principios protectorios.

Esta aparente colisión de principios (Seguridad Jurídica ante Principio Protectorio del Derecho del Trabajo) que se habrían suscitado de manera poco pacífica en la jurisprudencia, culminó con el fallo de la Corte Suprema de Justicia en el caso **“Ocampo, Alessio Matías Yair c/ BGH S.A. s/ despido” (expte. 46778/2014)**. Ante este pronunciamiento ya no quedan dudas que la validez del acto es cuando se han cumplidos los requisitos del art 241 LCT (*...el acuerdo sea suscrito ante autoridad administrativa del trabajo o judicial, o en Escritura Pública y con presencia personal del empleado*), sin necesidad de recurrir a otras normas, preservando en este orden a la seguridad jurídica.

Y esto es lo que nos motiva hoy a realizar el presente trabajo fines analizar de manera profunda el instituto bajo examen (Art 241 de la L.C.T), para comprender de esta manera lo determinado por el Máximo Tribunal Judicial de la República y si esta prevalencia del principio de seguridad jurídica sobre el principio protectorio que rige en el Derecho del Trabajo, es en la realidad actual de nuestro país lo más conveniente, en caso si existe algún remedio judicial que supla la debilidad que puede contraer esta normativa en la actualidad, o

2

si es necesario una actualización de la Ley toda vez que la dicha legislación cuenta ya con casi medio siglo de vida. –

El “caso”

El actor (Ocampo Alessio Matías Yair) manifiesta haber ingresado a trabajar bajo las órdenes de la demandada (BGH S.A.) el 29 de abril de 2006 en un local de reparación de telefonía celular de la accionada.

Relata que el día 13/9/13 fue llevado por personal jerárquico de la empresa a una oficina y allí fue gravemente presionado por el Dr. Ponelli, abogado de aquélla, quien pretendió responsabilizarlo por ilícitos cometidos en la empresa y lo amenazó con realizar una denuncia policial si no firmaba su despido en un papel notarial ante una persona que dijo ser escribano público, tras lo cual no se le entregó copia de lo firmado. Ante estos hechos el actor remitió un telegrama fechado el 19 de septiembre de 2013 impugnando el despido.

En razón de esto, posteriormente en fecha 4/10/13 le fue entregada al actor una copia de la escritura pública en donde se puso fin al vínculo y que a juicio del actor resulta nulo por ciertas particularidades (que posteriormente establecerá en la demanda) por lo cual se vio obligado a iniciar la demanda judicial, la cual fue categóricamente negada por la accionada, en definitiva, niega adeudarle al actor las sumas pretendida considerando que la relación concluyó en los términos del art. 241 de la LCT, por mutuo acuerdo de egreso celebrado ante escribano público. -

En su oportunidad el Tribunal de Primera Instancia entendió a su criterio que, si bien el actor afirmó que se habría tratado de un despido encubierto, este no habría logrado probado la existencia de razones que permitan tener por configurada una causal de anulación de dicho acto extintivo, asimismo, adujo que no se observó que la propuesta extintiva de la empleadora

constituya en modo alguno el ejercicio de una fuerza irresistible, ni de la intimidación a que hacen referencia los arts. 276 y 277 y subs. del Código Civil y Comercial de la Nación, como para que pueda considerarse que el actor aceptó suscribir el acuerdo sin intención,

discernimiento o libertad conforme lo normado en el art. 260 Código Civil y Comercial de la Nación. Aclara que la posibilidad de aceptar una suma de dinero con motivo de una rescisión

3

por mutuo acuerdo no implica, sin más, que se trate de un acto –encubierto- que provenga de la voluntad unilateral del empleador; pues bien pudo tratarse de una ruptura pactada de ese modo por mutua conveniencia.

Asimismo, estableció que un acuerdo como el que suscribieron las partes en el caso no afecta en modo alguno la irrenunciabilidad consagrada en el art. 12 de la L.C.T., pues de acuerdo a lo expresado no importó la renuncia del demandante a reclamar sobre la base del derecho que creía que le asistía, por lo que el pago realizado al trabajador es válido y genéricamente compensable con todo crédito que tuviese con motivo del contrato de trabajo.

Pese a los argumentos esgrimidos por el por el Magistrado, en el cual claramente desacredita los argumentos establecidos por la parte actora en torno a la nulidad de acuerdo suscrito conforme el artículo 241 de la LCT, termina por concluir que dicho acuerdo sólo lo ha de considerar válido como acto extintivo pues dicho acuerdo carece de efecto liberatorio toda vez que no fue realizado ante la autoridad administrativa o judicial ni fue homologado por éstas, conforme lo exige el art. 15 de la L.C.T. Y en tales condiciones, condena a la accionada abonar indemnización por despido, preaviso, integración y multas arts. 1 y 2 de la ley 25.323 y considerar lo abonado en dicho acuerdo como "a cuenta del total adeudado".

Ante este pronunciamiento ante la parte actora como la demandada apelan dicha sentencia ante la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo, la primera fundando su agravio en haberse declarado en primera instancia válido el acuerdo cuya firma dice habersele sido impuesta al actor, sin que se hubiera declarado la nulidad del mismo y, por el contrario, sólo se le otorgó virtualidad extintiva de la relación laboral, entre otras cuestiones que no hacen al presente trabajo; por otra parte la accionada funda la apelación en que se haya tenido por válida la extinción en los términos del art. 241 de la L.C.T. , pero aun así se haya receptado el pago de la indemnización por despido, preaviso, integración y multas arts. 1 y 2 de la ley 25.323, pues entiende que la extinción se ha formalizado por mutuo acuerdo.

La Cámara con el voto de los Dres. Estela Milagros Ferreirós y Néstor Miguel Rodríguez Brunengo, confirmó la sentencia de Primera Instancia en lo que respecta a la virtualidad extintiva a la relación laboral bajo los alcances del artículo 241 de la L.C.T., pero receptado el pago de la indemnización por despido, preaviso, integración y multas arts. 1 y 2

4
de la ley 25.323, amparado bajos los argumentos esgrimidos por la sentenciante de primera instancia.

Ante tal pronunciamiento la demandada dedujo recurso extraordinario ante la Corte Suprema de Justicia 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 aduciendo que la necesidad de homologación obedece a lo establecido en el artículo 15 de mencionada Ley, el cual refiere a los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios, mas no en lo que respecta a la extinción de la relación por mutuo acuerdo. –

Esta argumentación es recogida por la Corte, quien previo a analizar la procedencia del recurso en cuestión, y pese a considerar que si bien los argumentos del remedio federal remiten al examen de cuestiones de derecho común, los cuales no son susceptibles de revisión por la vía prevista en el artículo 14 de la ley 48, deciden hacer una excepción a tal premisa considerando que la sentencia apelada brinda un tratamiento inadecuado a la controversia conforme la norma aplicables, sino más bien se apoya en meras consideraciones dogmáticas, dando lugar al reclamo y a los argumentos esbozados por la demandada dejando sin efecto la sentencia apelada. –

Ratio decidendi:

La Corte Suprema de Justicia es somera al establecer los argumentos en que versara su decisión en el presente fallo, comienza por describir lo establecido en el artículo 241 de la LCT, en lo que interesa, diciendo: ***"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".

5

Descrito lo enunciado por la norma bajo examen, indica que, en el caso de análisis, 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.

En ese orden no considera una derivación razonada del derecho vigente la exigencia de la homologación administrativa o judicial de lo convenido en razón que de ese requisito no se encuentra contemplado en la norma. La LCT solo establece dicha exigencia para los supuestos de acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios en los casos en que se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa conforme a lo establecido en el artículo 15 de la L.C.T.

Descalificando de esta manera la sentencia apelada amparado en la doctrina sobre arbitrariedad de sentencias, asistiendo razón a los argumentos esbozados por la demandante.

Esta decisión conto con el voto a favor de los Dres. Ricardo Lorenzetti, Helena Highton y Juan Carlos Maqueda, por el contrario, votaron en disidencia los Dres. Carlos Rosenkrantz y Horacio Rosatti, pero es menester aclarar que la disidencia verso sobre la procedencia de la vía de impugnación (Queja), por no haber cumplido con el requisito exigido por el artículo 4° del reglamento aprobado por la acordada 4/2007. –

Analisis del Caso:

Para poder comenzar a desenmarañar la problemática plantada en el presente trabajo debemos comenzar por comprender la forma en que el ordenamiento jurídico nos indica que debe ser interpretada la Ley, que luego nos permitiera adentrarnos a los institutos y/o

conceptos que serán de utilidad para el análisis del presente caso. -

Principios rectores y formas de interpretación de la ley

6

El Código Civil y Comercial de la Nación¹ establece en su título preliminar directrices necesarias para aplicar e interpretar la Ley, así en su artículo primero nos enumera las fuentes donde se encuentran los criterios de autoridad para esta tarea, en ella y a diferencia del sistema anterior además de la ley aplicable incluye a la Constitución Nacional y Tratados internacionales, asimismo ha de destacarse que la norma establece que se debe tener en cuenta la *finalidad de la norma* (aplicable), y respecto a los usos y costumbres establece que solo son vinculantes si las leyes o los interesados se refieren a ellos y siempre que no sean contrario a derecho.

En su artículo segundo, y ya hablando de la interpretación propiamente dicha establece que esta debe entenderse conforme a sus palabras, sus finalidades, leyes análogas, disposiciones que surjan de tratados de derechos humanos y los principios y valores del ordenamiento jurídico. Destacando que nuevamente se refiere a atenerse a las finalidades y además agrega la intervención de los principios del ordenamiento jurídico al momento de interpretar la Ley. -

En tanto el ordenamiento jurídico laboral², también establece la manera en que deberá ser interpretada la Ley, en su artículo 11° establece: *Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fé*; de ello se colige que al igual que el ordenamiento civil se establece que para interpretar la normativa laboral se deberá tener en cuenta también los principios rectores en materia laboral.

En suma se debe tener una interpretación teleológica de la norma y no caer solo en la hermenéutica de cada normativa en particular, aún más en las leyes laborales en tanto su carácter tuitivo ante la hiposuficiencia del empleado frente al empleador y en consideración

al orden publico laboral que rige en esta norma, en desmedro de la autonomia de la voluntad, en esta legislación cobra más relevancia la idea de interpretar las normas en base a su

¹Código Civil y Comercial de la Nación – Ley 26.994

²Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744

7

finalidad (como se dijo claramente tuitiva) y guiados en todo momento por los principios rectores laborales. -

Pero ¿Cuáles son estos principios rectores de la legislación laboral?

Los principios en materia laboral “no son meras orientaciones que actúan supletoriamente o que guían la hermenéutica, sino que tienen una aplicabilidad inexcusable, en sentido que poseen vigencia propia e imperatividad directa para resolver los casos concretos” (Gatti, 2015, p. 35). Esta trascendencia central que presentan los principios resulta fundamental para asegurar la finalidad tuitiva de la normativa laboral ya que fijan los valores socio-políticos que fundan a la legislación que regula el trabajo humano bajo relación de dependencia.

Debemos considerar que las posiciones teóricas más avanzadas en el ámbito de la Filosofía del Derecho y el Derecho Constitucional admiten hoy sin dificultad: al poseer preeminencia axiológica sobre las normas positivas, los principios pueden, bajo determinadas circunstancias, desactivar aquéllas como medio de hacer efectivos los valores y fines en ellos contenidos (Orsini, 2009/2010, p. 498).

Dentro de los principios que hemos de destacarse en el presente trabajo, por considerarlo de aplicación enunciaremos solo los siguientes:

Principio de irrenunciabilidad: Se presenta como una limitación a la autonomía de la libertad, derivada del carácter de orden público que reviste al derecho del trabajo como una necesidad de eficacia. Es vital para la aplicación práctica de la legislación laboral en atención a los fines que persigue, dado que ante la relación de desigualdad que existe entre las partes de la relación laboral se ve limitado el poder de negociación de la parte más débil

ya sea por su estado de necesidad, por la superioridad jerárquica del empleador o desconocimiento normativo, dando la posibilidad que puedan verse vulnerados los derechos otorgados por la legislación laboral por acuerdo de las partes haciendo inefectiva de esta manera a la normativa convirtiéndola en un mero escrito sin virtualidad alguna. -

Principio in dubio pro operario: se trata de un imperativo para el operador de justicia que en caso de indeterminaciones acerca del enunciado prescriptivo o su extensividad éste deberá optar por lo que resulte más favorable para el trabajador, posteriormente mediante Ley 26.428

8
se extendió esta aplicación a la duda en relación a la estimación de la prueba. Es menester destacar que para que opere este principio se debe estar al caso concreto y además existir una duda ya sea de sentido o extensión de la norma o en la apreciación de la prueba, y no se trata de la creación arbitraria de una norma cualquiera. -

Principio de continuidad de trabajo: con este principio se busca hacer prevalecer la permanencia de la relación laboral, vinculado con la necesidad de estabilidad, basado en este principio es que se considera que método natural de la finalización del vínculo laboral es por la previsible edad avanzada del trabajador que no le permita continuar ejecutando su prestación de manera eficiente, es decir que la normal extinción del vínculo está dada por la jubilación del empleado, todos los otros métodos son considerados anormales. Por este principio es que se debe desechar toda interpretación inclinada a la resolución del contrato. -

Primacía de la realidad: no menos importante es el principio de la primacía de la realidad, mediante el cual se busca que prevalezcan las circunstancias fácticas ante las apariencias jurídicas, esta prevalencia de la realidad sobre las formas instrumentadas busca el resguardo del sistema tuitivo mediante el desplazamiento de la verdad material por la real, evitando así la posible aplicación ardides que busquen vulnerar los derechos del trabajador mediante apariencia de legalidad. -

¿Qué consecuencia puede traer aparejado la aplicación exegética de la norma, prescindiendo de una interpretación teleológica en el ámbito laboral?

La legislación laboral por su carácter tuitivo en defensa del trabajador ve muy limitado a los empleadores en su accionar, esto ocasiona que ante tales limitaciones se vean

obligados a buscar forma de eludirlas para de esta manera alcanzar sus objetivos, en tal caso si se pierde el foco de la finalidad que persiga dicha legislación y de los principios rectores en la materia, puede provocar una posible vulneración de derechos del trabajador que con ropaje de una norma legal disfraza sus verdaderas intenciones, lo que se conoce como fraude a la Ley; es en este orden donde se debe tener mayor cautela e interpretar de una manera más restringida ciertos institutos como en este caso el regulado en el 241 de la LCT ya que trabaja sobre derechos indisponibles para las partes por el principio de Irrenunciabilidad y su carácter de orden público. –

9

Yendo al punto el modo de extincion establecido en el art. 241 LCT en cuanto a que ambas partes acuerdan poner fin al contrato del trabajo que los une, en la actualidad y frente a un contexto de altos índices de desocupación y dificultades de acceso al mercado laboral es absolutamente distinto al momento en que se sanciona la Ley, que era de pleno empleo y un modelo economico social totalmente diferente, no solo en la Argentina, sino en gran parte del mundo. -

Por eso, si bien es cierto que es absolutamente posible que ambas partes puedan echar mano al mutuo acuerdo con las formalidades y alcances que indica el art. 241 LCT, lo cierto es que muchas veces dichos acuerdos vienen con una serie de cláusulas que encubren una finalidad de despido negociado, donde el trabajador finalmente al cotejarse los créditos que recibe con motivo de ese mutuo acuerdo con el orden publico laboral se ve perjudicado al recibir menos de lo que le correspondería por una despido sin causa. -

De alli entonces que aparece la "presunta sospecha" de fraude y que, como surge de los precedentes jurisprudenciales, los tribunales decretan su nulidad o eficacia, condenando al empleador a pagar lo que corresponde. se aclara que no se conocen antecedentes, salvo por discriminación, que los jueces obligen al reingreso del dependiente a su puesto de trabajo. -

¿Qué es el fraude a la Ley? Y ¿Qué resguardos tiene el Derecho ante estos?

Se trata de un acto jurídico aparentemente licito, amparado en una norma legal

vigente, pero que persigue fines prohibidos por el ordenamiento jurídico, en este caso el acto es válido de acuerdo a una interpretación exegética de la norma en la que se ampara, pero si se hace una interpretación completa del ordenamiento hayamos que la causa fin que persigue el acto se encuentra reñido con otra norma imperativa. -

Como recaudo encontramos que detectado el acto en fraude a la ley el mismo será ineficaz conforme el artículo 382 del CCyCN. -

Como expuse en el apartado anterior, esto nos lleva a preguntarnos si en tal caso es posible que el artículo 241 de la LCT, sea la puerta de estrada que les permita a los empleadores prescindir de ciertas obligaciones que la Ley les impone en resguardo del trabajador y de esta manera vulnerar derecho incluso indisponible para las partes en su

10
carácter de orden público; considerando el caso de análisis vemos que ante un análisis hermenéutico de la norma en cuestión (art 241 LCT) las partes dieron cumplimiento a los recaudos establecidos por dicha norma en tanto fue celebrado ante escribano público y con presencia de las partes, no obstante a ello ante un reclamo casi inmediato de la parte más débil debería considerarse si es que en tal caso pese al cumplimiento de los recaudos de la norma es que hubo concurrencia de voluntades para celebrar el acuerdo o más bien se trata de encubrir la ruptura del vínculo laboral de manera unilateral con las consecuencias que esta trae aparejada. -

Que finalidad persigue los recaudos establecidos en el Art 241 de la LCT

Como se ha descrito en el presente trabajo el carácter de la normativa laboral es claramente tuitiva, ya que su fin es proteger a la parte más débil de la relación que es el empleado en su condición de hiposuficiencia frente al empleador y para lo cual se encuentra embestida del orden público, a los efectos de limitar la autonomía de la libertad y de esta manera poder dar cumplimiento a su propósito. -

El artículo 241 que es el eje central en el presente trabajo, al regular derechos de carácter indisponible impone ciertos recaudos que de no ser cumplidos derivan en acto nulo, estos requisitos son que el acto debe ser celebrado ante autoridad administrativa judicial o escribano público, y con presencia de los empleados (esta de manera personal, no puede ser mediante representante), entendiendo la participación obligatoria de funcionarios públicos,

al regular, como ya se dijo, derechos indisponibles y con carácter de orden público, pero se advierte que la norma en si no exige ninguna diligencia a estos a funcionarios más que su mera presencia. -

El conflicto surge cuando, si bien es cierto que la norma exige una formalidad que de ser cumplida tiene plena validez la extinción, el actual contexto, como se expuso, lleva por vía del artículo 15 LCT al análisis de dicho acto desde constatar que no ha existido vicio de la voluntad del trabajador y que no ha existido fraude a la ley. -

El fallo "Ocampo" de la CSJN ha cerrado el camino para que los tribunales inferiores, frente al cumplimiento de la normativa del art. 241 LCT, puedan entrar a considerar dichos acuerdo y declarar su invalidez. -

11

El carácter de instrumento público que recibe el acuerdo del 241 LCT – y la redargución de falsedad de dichos instrumentos

El hecho de que el acuerdo sea celebrado ante funcionarios públicos (autoridad administrativa judicial o escribano público) inviste a dicho instrumento de carácter de instrumento público el cual da plena fé de lo actuado, pero valga aquí decir en palabras de Lorenzetti (2019), que el funcionario da plena fé de hechos que son ajenos y actúa como un tercero imparcial (p. 518). –

Esto ha llevado a considerar que si queremos atacar un convenio de extinción por mutuo acuerdo que fue celebrado conforme las letras de la norma, esto es: frente a un funcionario público quien investirá de carácter de instrumento público a dicho acuerdo, deberá atacarse este por un proceso especial conocido como redargución de instrumento público, esto es lo que ha sostenido la jurisprudencia al respecto. -

Pero debe entenderse que conforme el Código Civil y Comercial en su artículo 296 (Eficacia probatoria de instrumentos públicos) establece que los instrumentos públicos dan plena fe: en cuanto a que se ha realizado el acto, la fecha, el lugar y los hechos que el oficial público enuncia como cumplidos por él o ante él (esto sería la eficacia probatoria del instrumento en sí mismo); en el caso que se analiza tanto el actor (Ocampo) como BGH S.A. cumplieron los requisitos que, según la Corte, dan validez al mutuo acuerdo en orden al

artículo 241 de la LCT.-

Por otra parte, en otro acápite establece que también da plena fé en cuanto al contenido de las declaraciones sobre convenciones, disposiciones, pago, reconocimientos y enunciaciones de hechos directamente relacionados con el objeto principal del acto instrumentados que hayan hecho las partes. -

De estas dos descripciones que hace el Código la que requiere un proceso especial para ser atacada es la primera, es decir la eficacia probatoria del instrumento en sí mismo, esto porque lo que se ataca no es solo el instrumento sino también la actuación del funcionario público que lo dicto; pero en cuanto al segundo, esto es sobre el contenido de las declaraciones, si bien también hacen plena fé, para impugnarlas no hace falta un proceso especial de redargución de falsedad de instrumento público, sino que basta con cualquier medio de

12

prueba para acreditar que no hubo mutuo acuerdo, esto es así porque lo que se ataca no es el instrumento en sí mismo y por ende al funcionario que las otorgo, si no a la declaración de las partes las cuales no dan fe pública (Lorenzetti, 2019). -

Según manifiesta Ricardo Lorenzetti (2019) estas pueden ser destruidas por manifestación contraria de las mismas partes por que estas manifestaciones no corren por cuenta del oficial publico sino de las partes (p. 528). –

El papel de los vicios de la voluntad en la legislación laboral. -

Como se ha descripto ut supra, las declaraciones hechas en un instrumento público por parte de los suscriptores de un acuerdo pueden ser impugnadas por cualquier medio, incluso por manifestación contraria de las partes, en este caso nos debemos atener a los vicios de la voluntad. El Código Civil y Comercial establece en su artículo 260° que un acto voluntario es el ejecutado con discernimiento, intención y libertad, y ante la carencia de alguno de estos elementos enunciados se tiene al acto por invalido, ya que puede estar afectado por los vicios de error, dolo y violencia. -

En el fallo bajo análisis la parte actora expone que el acuerdo fue celebrado con

vicio en el elemento libertad, es decir bajo violencia de su empleador (como vicio de la voluntad), al detallar la presunta coacción a la que fue sometido el demandante al suscribir el acuerdo, no obstante a ello, tanto lo resuelto por el Juez A quo y el Tribunal de Apelaciones interviniente, entendieron que dicho vicio no fue probado por la actora, circunstancia que brindo gran desventaja a Ocampo. -

Algunos autores entienden que, si el trabajador en forma más o menos inmediata cuestiona el acto por nulidad (extinción por mutuo acuerdo), podría exigir la continuidad del vínculo y darse por despedido en caso que el empleador se niegue (Ackerman, Maza, 2017, p. 482). –

No debe dejarse pasar por alto en este apartado lo dicho ya por la jurisprudencia al fallar sobre el principio de Irrenunciabilidad donde estableció que: ...para considerar carente de eficacia jurídica el consentimiento del trabajador presentado tácitamente o expresamente en un acuerdo (...) no se necesita la presencia de los vicios de la voluntad a los que se refiere

13

el Derecho Civil, disciplina que regula la relación entre iguales, porque el principio de irrenunciabilidad recepcionado en el art. 12 de la LCT (...) priva de efectos toda convención que importe una disponibilidad en perjuicio del dependiente o la renuncia a lo que acuerdan normas imperativas³

Sin embargo y pese a que el actor Ocampo no pudo acreditar el vicio de la voluntad que esgrimio como razon para solicitar la invalidación del acuerdo, tanto el Juez de Primera Instancia como la Camara de Apelaciones, establecieron que al no estar homologado dicho acuerdo de conformidad al artículo 15 LCT, habia que considerar que había existido un despido y mando a pagar las indemnizaciones, lo que llevo a BGH S.A. a recurrir a la Corte Suprema de Justicia de la Nacion por cuanto considero arbitraria esa decision toda vez que dicho mutuo acuerdo se celebro de conformidad con la legislacion vigente y en modo alguno la ley laboral autoriza a los jueces a invocar el articulo 15 LCT para resolver la impugnacion que había realizado el actor.-

Se puede ver vulnerada la Seguridad Jurídica por quitarle validez a un acuerdo cumplido con los requisitos de Ley

Lo que nos queda por analizar en este apartado es, que sucede con la Seguridad

Jurídica si ante un acto jurídico realizado bajo las mandas de la norma aplicable, en el caso de análisis el art 241° de la LCT, una de las partes intervinientes posteriormente lo impugna o cuestiona lo que deriva en un conflicto jurídico con posibles consecuencias negativas, como se vio en las sentencias de los tribunales inferiores en el presente caso. -

Por lo descripto hasta aquí se puede colegir que lo que busca el ordenamiento jurídico al marcar directrices en la forma de interpretación de las normas, y que las mismas sean interpretadas de una manera teleológica, integrativa de todo el ordenamiento en sí, guiada por los principios generales del derecho y principios rectores de la materia que corresponda y atinentes a sus finalidades, es en sí velar por la Seguridad Jurídica y evitar que se use la Ley para beneficios particulares en detrimento de los demás, haciendo una aplicación abusiva de los mismos o recayendo en fraude a la Ley. -

³Barian Narciso Teodoro c/Mercedes Benz Argentina SA. s/despido, 1985

14

En el caso analizado se puede apreciar una intención por parte de la Corte al fallar en favor de la validez del mutuo acuerdo celebrado por las partes conforme lo establecido en el art 241 de la LCT, da por cumplido con los recaudos impuestos por la norma en cuestión para su eficacia, y al considerar que la interpretación y aplicación hecha por los Magistrados inferiores del artículo 15° LCT al caso sometido a su análisis, exigiendo homologación del acuerdo, resulta una derivación irrazonable e infundada y por lo tanto arbitraria, poniendo énfasis en el valor Seguridad Jurídica, desde que quien cumple los requisitos establecidos por la norma de aplicación al caso concreto, en este caso a la empleadora que dio cumplimiento a los recaudos impuestos por la norma para llevar a cabo una extinción del vínculo laboral por mutuo acuerdo le corresponde una sentencia justa. –

Ahora bien, como ha quedado desarrollado en el presente trabajo al interpretar una norma no se debe estar solo a la letra de la misma, sino más bien hacer una interpretación teleológica teniendo siempre como guía los principios rectores y la finalidad de la legislación de la que se trata, y de esta manera garantizar la seguridad jurídica, es decir que la norma cumpla los efectos a los que fue creada. -

En el caso bajo análisis la Corte fue carente en hacer mención o tratar si quiera estas

cuestiones (finalidad y principios), más bien versó su análisis de una manera más exegética de la norma en particular; al determinar que exigir una homologación en torno al artículo 15 de la LCT se está realizando una derivación infundada de la norma (desde el punto de vista normativo), considerando que la norma aplicable (241 LCT) no es vaga ni imprecisa, ni mucho menos establece explícitamente tal derivación. -

Pese al respeto y consideración que debe tenerse por las sentencias judiciales, estimo que se debe realizar un análisis más profundo de los alcances de esta norma en el caso concreto y ser tratada de una manera más estricta al regular nada más y nada menos que la extinción de la relación laboral, y que conforme el principio de continuidad de la relación laboral se considera el modo natural de la extinción la jubilación de empleado. Además no se debe perder de vista los principios de irrenunciabilidad, el in dubio pro operario y la primacía de la realidad ya que pese al acuerdo firmado (instrumentación) va a prevalecer la realidad que en este caso al ser atacada casi de inmediato se puede colegir tranquilamente que no era la voluntad del trabajador de dejar su puesto de trabajo, máxime si ponemos en el

15
foco la realidad socioeconómica del país, que también nos permitirá considerar si realmente el empleado a querido voluntariamente terminar la relación laboral con las consecuencias infortunadas que trae aparejada al renunciar al sustento de vida en un mercado tan competitivo con escasa fuente laboral. -

No es dato menor que se deberá estar al caso en contrato y evaluar en general las circunstancias fácticas que lo rodean para que de esta manera la balanza no se incline en demasía hacia el otro extremo, al punto que se pueda recaer una suerte de abuso del derecho por parte del empleado (Vgr. un empleado que de acuerdo a su propia deliberación con proyección a futuro conviene celebrar un contrato de extinción por mutuo acuerdo, y transcurrido un tiempo y al no prosperar sus planes intente sacar rédito de la desvinculación previamente efectuada con plena libertad). -

Si bien la Seguridad Jurídica en la base de un Estado de Derecho y se debe siempre velar por ella, en el caso en particular y en general consideramos que el Art 241° de la Ley de Contrato de Trabajo, requiere un tratamiento más restrictivo a la luz del conjunto del ordenamiento jurídico que tiene como finalidad principal la protección del trabajador y sus

derechos. –

Conclusion:

De acuerdo al análisis del caso realizado en el presente trabajo, podemos inferir que lo decidido por el Máximo Tribunal, en cuanto a que la derivación de la norma que han realizado los tribunales inferiores, echando mano al art 15 del la LCT, para darle validez a un mutuo acuerdo celebrado conforme lo requisitos establecidos por la propia norma que lo regula (art 241), resultan irrazonable e infundada, en efecto es claramente acertada, toda vez que el art 241 LCT es preciso y completo en cuanto establecer los requisitos de validez para el acuerdo, y por lo tanto se ve veria vulnerada la Seguridad Jurídica y por tal el Estado de Derecho si se permite a los operadores de justicia “crear” normas para llevar a cabo la decisión que crean mas justa. Además, queda en claro que no es necesario hacer tal derivación a otras normas ya que como a quedado expresado en el presente trabajo bastaría con ampararse en los principios rectores en materia laboral que de por si velan porque se cumpla la finalidad de la normativa laboral y de esta manera se propicia la prevalencia de la seguridad jurídica y se garantizaría al empleado la protección que el ordenamiento laboral les otorga.

16

Asimismo queda claro que si bien es posible en la actualidad hacer uso de la extinción de la relación laboral por mutuo acuerdo de las partes conforme lo establece el Art 241 de la Ley de Contrato de Trabajo, frente a un contexto socioeconómico actual con altos índices de desocupación y dificultades de acceso al mercado laboral, el mismo debe ser interpretado restrictivamente y en el caso en concreto, siempre guiados por los principios rectores del derecho laboral y atinente a su finalidad tuitiva, para de esta manera no vulnerar derechos indisponibles, evitar un posible fraude a la ley o alguna suerte de abuso del derecho, en detrimento del trabajador en su condición de hipo suficiencia en la relación laboral.

Es menester destacar aquí que los tribunales que deban resolver una controversia en torno al art 241 de la ley de Contrato de Trabajo no necesariamente deberá considerar la necesidad de recurrir a un procedimiento especial, conocido como redarguacion de instrumento público, para dejar sin efecto las declaraciones de las partes vertidas en el acuerdo, que como se sabe al ser instrumentada ante funcionarios publicos las mismas

obtiene carácter de instrumento público, ya que como quedó expresado en el presente trabajo la misma solo obedece ante la necesidad de reputar falso el instrumento por si mismo no así a las declaraciones expresadas en él.

17

Bibliografía

- “Gatarri, Alfredo c/ Cometarsa Construcciones Metálicas Argentinas Sociedad Anónima”, DT XLIX A, 587 (Corte Suprema de Justicia de la Nación 23 de agosto de 1988).
- Barian Narciso Teodoro c/Mercedes Benz Argentina SA. s/despido, DT 1985-B, 1156 - DJ 1986-1, 285 (Camara Nacional de Apelaciones del Trabajo 14 de Mayo de 1985).
- Código Civil y comercial explicado . (2019). En R. L. Lorenzetti. Buenos Aires: Rubinzal - Cilzoni Editores.
- Derecho del Trabajo. (1983). En B. Pérez. Buenos Aires: Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma.
- Egaña, J. L. (11 N° 1, 2004). La Seguridad Jurídica como Derecho Fundamental . *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte- sede Coquimbo*, 47 - 70.
- Gatti, Á. E. (2015). Derecho del Trabajo. Manual. De las relaciones Individuales. Buenos Aires: B de F.
- Gibet, E. A. (2007). *El Negocio Jurídico Laboral*. Buenos Aires: AbeledoPerrot.
- Ley de Contrato de Trabajo y sus reformas. Comentada-Anotada y Concordada. (1999). En M. Á.

Sardegna. Buenos Aires: Editorial Universidad.

Los Principios del Derecho del Trabajo. (2009/2010). *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de la Plata*, 498.

Manual de Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (2017). En M. E. Ackerman, & M. A. Maza. Buenos Aires: Rubinzal - Culzoni Editores.

Mark, M. H. (2009). *Ley de Contrato de Trabajo Anotada con Jurisprudencia*. Buenos Aires: AbeledoPerrot.

Ocampo, Alessio Matias Yair c/ BGH S.A. s/despido, 46778/2014 (Juzgado Nacional de 1ra Instancia del Trabajo Nro. 20 03 de agosto de 2016).

Ocampo, Alessio Matias Yair c/ BGH S.A. s/despido, 50388 (Ca - sala VIInara Nacional de Apelaciones del Trabajo 06 de febrero de 2017).

Ocampo, Alessio Matias Yair c/ BGH S.A. s/despido, 46778/2014 (Corte Suprema de Justicia de la Nacion 22 de septiembre de 2020).

Ojeda, R. H. (2011). *Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada Tomo II*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.

Rodríguez, A. S. (22 de Septiembre de 2020). *grupo professional blog*. Obtenido de <https://www.grupoprofessional.com.ar/blog/la-corte-suprema-de-justicia-de-la-nacion-ratifica-los-acuerdos-por-voluntad-concurrente-de-las-partes-del-art-241-lct/#:~:text=El%20fallo%20de%20la%20Corte,-El%20pasado%2010&text=El%20asunto%20a%20resolver%20fue,>

18

Sirounian, M. (I N° 3, 2012). Huposuficiencia negocial y de reclamacion del trabajador: su injerencia en la falta o deficiencia de la registracion del vinvulo laboral. *Revista Derecho del Trabajo*, 81.

