



**Interpretación de la Corte Suprema de Justicia de la Nación del  
Artículo N°241 de la Ley de Contrato de Trabajo. Extinción del  
vínculo laboral por mutuo acuerdo.**

**Alumno:** Juan Pablo López Ciarroca.

**Legajo:** VABG46327

**DNI:** 34.163.569

**Tutora:** Sofía Díaz Pucheta

**Fecha de entrega:** 26 de junio de 2022.

**Cuarta Entrega.**

## ***Tema***

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo.

## ***Fallo seleccionado***

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación

Autos caratulados: “Ocampo, Alessio Matías Yair c. BGH SA s/ despido”  
(CSJN, 343:947, 2020).

Fecha de sentencia: 10 de Septiembre de 2020.

## ***Sumario***

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

## ***I. Introducción***

La presente nota a fallo analiza el precedente dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación “Ocampo, Alessio Matías Yair c. BGH SA s/ despido”, con fecha de sentencia 10 de Septiembre de 2020. En el mismo se estudia la eficacia que se le debe otorgar al acuerdo entre voluntades que tiene como fin extinguir el vínculo laboral de forma concurrente, conforme lo consignado en el artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT). De este modo, se discute la operatividad del acuerdo de extinción por escritura pública debido a que los tribunales inferiores imponen como requisito para que este instituto adquiriera plena validez que dicha formalidad sea sometida a homologación, tal como se exige para conciliaciones en el marco del artículo 15 de la LCT. Asimismo, la relevancia del análisis de este fallo se encuentra en la interpretación que hace la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) en relación al mencionado artículo en cuanto se pronuncia sobre los requisitos necesarios para la disolución del vínculo laboral entre partes. Además, permite reflexionar sobre los posibles fraudes que pueden solaparse y esconderse detrás de una

figura de mutuo acuerdo, así como también razonar sobre cómo la norma contribuye a evitar el ocultamiento de arreglos espurios y la injusta composición de intereses.

Reviste trascendencia el pronunciamiento al consagrar el alcance del art. 241 de la LCT y delimitar certeramente las exigencias formales para que la extinción de la relación laboral por mutuo acuerdo resulte válida. La CSJN en su rol de intérprete de las normas aclara cuando es requisito necesario la homologación administrativa o judicial de lo que las partes voluntariamente han acordado. La Corte reconoce que la homologación solamente resulta necesaria en caso de acuerdo transaccional, conciliatorio o liberatorio.

Conforme lo antedicho, el problema jurídico que se encuentra en el presente fallo se desarrolla dentro del plano de sistema lógico normativo, denominada por la doctrina, laguna jurídica. Así, Alchourrón y Bulygin (2012 p. 13), definen que la forma en que los juristas resuelven e identifican los defectos complejos tenga que ver con el sistema normativo y sus propiedades formales. Cuando el sistema se torna incompleto, estos autores determinan que existe una laguna jurídica amén de que se haya identificado la norma que resulte aplicable.

En este caso concreto, el problema jurídico mencionado queda demostrado en el momento la CSJN se enfrenta a resolver si la escritura pública mediante la cual puede formalizarse un acuerdo mutuo de extinción del vínculo, debe reunir los requisitos de la homologación igual y conforme lo que establece el artículo 15 de la LCT en cuanto requiere lo mismo para “acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios, cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa” (Ley 20.744, 1976, art. 15). A mayor abundamiento el artículo 241 de la LCT dispone que las partes por mutuo acuerdo puedan extinguir el contrato laboral, pero no determina qué tipo de requisitos deben considerarse, a la hora de homologar el acuerdo. Ello determina que hay una laguna jurídica porque no se aporta ninguna solución a dicha cuestión.

Por último, en la presente nota a fallo se dispondrá sobre los hechos, historia procesal y decisión de la CSJN, con sus argumentos. Asimismo, se identificarán los conceptos nucleares de esta nota a fallo, que servirán para emitir la postura del autor correspondiente.

## *II. Premisa fáctica e historia procesal y decisión del tribunal*

Los hechos del presente litigio sucedieron el día 13 de agosto del año 2013, en donde el Señor Alessio Ocampo, quien fuera el actor del fallo bajo análisis, junto a su empleador, la empresa BGH S.A, convienen en celebrar un “mutuo acuerdo” previsto por la LCT para dar por finalizada la relación laboral, mediante una de las modalidades establecidas en la propia ley en el artículo 241 a través de un acta notarial ante escribano público. El actor consideró viciado aquel acuerdo argumentando que fue producto de una amenaza intimidante donde se lo obligó a firmar so pena de no hacerlo iba a sufrir una denuncia policial por supuestos delitos que este había cometido. Posteriormente, con fecha 19 de septiembre, comienza el intercambio epistolar entre las partes, en el cual el actor impugna el despido e íntima al pago de indemnizaciones correspondientes.

No resuelto el caso en etapa administrativa, el actor interpone demanda laboral en contra de su empleadora ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Número 20. Alega que fue obligado por la demandada a firmar la extinción del contrato de trabajo de común acuerdo. Sostiene que el despido resulta enmascarado tras dicha figura. Por ello, solicita el cobro de la indemnización que resulta aplicable a un despido injustificado, el cual se encuentra regulado en el artículo 245 de la LCT. El tribunal resuelve hacer lugar a la demanda de manera parcial en base a que a pesar de no quedar acreditada la existencia de los vicios de la voluntad denunciados por el actor, el acuerdo celebrado entre partes carecía de eficacia extintiva del vínculo. Argumentando su sentencia en que dicho acuerdo 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 consigna el ordenamiento laboral (Ley 20.744, 1976, art. 15). Asimismo, dictamina que la empleadora debe abonar el pago de la indemnización por despido, preaviso, integración y multas artículos 1 y 2 de la ley 25.323.

Contra este pronunciamiento, la empresa demandada interpone recurso de apelación ante la sala sexta de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y sustenta su posición manifestando que la voluntad para conformar la disolución del

vínculo había sido efectuada conforme los requisitos que establece la normativa, por ende la condena del tribunal a quo le producía agravios, menoscabando, el resultado del pago de la indemnización, el derecho de propiedad y defensa. La Cámara con fecha 6 de febrero de 2017, dispone confirmar la sentencia de primera instancia en los términos establecidos en el ordenamiento (Ley 20.744, 1976, art. 241). Para ello, justifica que debía restarse valor al aludido acuerdo porque no había contado con intervención de autoridad judicial o administrativa correspondiente.

Por último, la demandada interpone recurso extraordinario federal a través de la vía prevista por la norma (Ley 48, 1863, art. 14) ante la CSJN. Cuestiona la condena de pagar una indemnización de despido y sostiene que es arbitrario el fallo en cuanto la validez de la homologación del acuerdo se hiciese ante la autoridad administrativa o judicial. Si bien las cuestiones de derecho común no son susceptibles de revisión mediante esta vía, la CSJN realiza una excepción a tal premisa. De este modo considera que la decisión de los tribunales se apoya en “meras consideraciones dogmáticas y prescinde de dar un tratamiento adecuado a la controversia conforme a las normas aplicables”, por lo cual procede a dar lugar al recurso de queja interpuesto (“Ocampo, Alessio Matías Yair c. BGH SA s/ despido” Fallo: 343:947, 202). Además, determina con fecha 10 de septiembre del 2020 dejar sin efecto la sentencia que se apela, alegando estar sustentada en la doctrina de la arbitrariedad de sentencia, que se presenta cuando las decisiones de los tribunales inferiores carecen de una derivación razonada del derecho vigente. En consecuencia, dispone la restitución del depósito obrante e indica que vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento conforme este fallo.

Cabe destacar que si bien esta decisión obtuvo el voto mayoritario de los miembros de la CSJN, no fue unánime, en tanto contó con el voto en disidencia de los magistrados Carlos F. Rozenkrantz y Horacio Rosatti, quienes consideraron que la queja por denegación del recurso extraordinario no observa los requisitos consagrados en el artículo 4° del reglamento aprobado por la acordada 4/2007. De esta forma manifestaron que el la queja debía ser desestimada y en cuanto al depósito darse por perdido.

### *III. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia.*

A continuación ahondaremos en los argumentos adoptados por la CSJN, mediante los cuales tuvo que analizar las propiedades relevantes de la norma y analizar las consecuencias jurídicas planteadas para los presupuestos fácticos allí descritos.

En primer lugar el tribunal decide que el acuerdo extintivo previsto en el artículo 241 de la LCT, mediante la forma de escritura pública, no requiere ninguna formalidad a los fines de su validez, viniendo a poner fin a la discusión que se había llevado a cabo en los tribunales inferiores, pretendiendo darles el mismo tratamiento a los acuerdos regulados en el artículo 15 de la LCT referidos a acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios. Como se puede apreciar la CSJN no hace otra cosa que utilizar un argumento derivado de la interpretación literal del artículo 241 de la LCT en el plano del contexto lingüístico interpretativo.

En segundo lugar, además del argumento plasmado en el párrafo precedente, la CSJN se dispone a resolver la laguna jurídica planteada como problema jurídico que emerge del fallo. De esta forma, resuelve utilizando un argumento lógico conceptual armonizando el artículo controvertido con otro articulado dentro del mismo sistema jurídico. Es tal así que la CSJN deja plasmado que el supuesto fáctico del artículo 15 de la LCT en nada se parece al que regula la forma típica de extinguir un contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes.

Cabe mencionar que los Dres. Rosenkrantz y Rosatti, en su voto en disidencia que no abona a la doctrina central de la Corte, disponen que no debe hacerse lugar al recurso interpuesto, más bien debe rechazarse. Para los magistrados la demandada no cumplimenta con la acordada 4/2007, debido a que no considera que la fundamentación del recurso extraordinario no podrá suplirse mediante la simple remisión a lo expuesto en actuaciones anteriores, ni con una enunciación genérica y esquemática que no permita la cabal comprensión del caso que fue sometido a consideración de los jueces de la causa.

#### *IV. Descripción del análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.*

La Constitución Nacional Argentina dispone a través de su art. 14 bis. (Const., 1994, art. 14 bis.), que el trabajo en todas sus formas se encuentra protegido. Empero lo que se protege no es el trabajo en sí, sino al hombre que trabaja (Pérez del Viso, 2010, p. 4). Asimismo, la LCT también dispone una protección hacia la dignidad del trabajador y define el contrato de trabajo. Este es un acuerdo de voluntades entre personas, en donde una de ellas tiene que ser física para poder llevar a cabo la tarea con su fuerza de trabajo, a cambio de una remuneración, durante un tiempo prolongado que puede estar determinado o no (Chiti, 2015, p. 7).

Es menester destacar que dentro de la LCT se disponen varias formas de extinguir el vínculo laboral, pudiendo clasificarlas según el origen o la voluntad que lo motiva. Así se encuentra la extinción por voluntad del trabajador (con justa o sin justa causa), extinción por causas ajenas a la voluntad de las partes y, por último, extinción por mutuo acuerdo. (Grisolía, 2013, p. 590). Según Díaz (2021, p. 10), el derecho laboral tiene una protección prevista en el artículo 10 de la LCT, que se extiende no solo desde el momento en que el contrato se celebra, sino hasta su extinción.

Debido a ello, las partes de mutuo acuerdo podrán extinguir el contrato de trabajo que las une. Este acto deberá formalizarse a través de la escritura pública o ante la autoridad administrativa del trabajo o judicial. Es nulo el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos que se consignan de forma precedente. Esto hace que la relación laboral sea extinguida por voluntad concurrente de las partes (Menéndez Vicario, 2021, p 14). Según Gatti (2015, p. 9), las solemnidades que se requieren para disolver el contrato por voluntad concurrente de las partes, es en base a la intencionalidad del legislador, de evitar que sea de manera fraudulenta.

Ahora bien, si bien la ley no establece que en el mutuo acuerdo deba existir el pago de una suma en favor al trabajador, se reconoce una gratificación por el egreso del mismo. Muchos jueces laborales entienden que el pago no puede ser menor a una indemnización por despido, por lo cual declaran la nulidad del mutuo acuerdo cuando se paga un monto menor. Mayormente el argumento que consideran para ello, es que muchas veces el acuerdo no se celebra ante la intervención de la autoridad

administrativa o judicial, que dé cuenta que sí hay una voluntad del trabajador en terminar con la relación laboral (Sojo, 2021, p. 5).

A su vez, Díaz (2021, p. 32) dispone que la extinción por mutuo acuerdo es un acto jurídico de carácter bilateral, que pone fin a la relación laboral entre las partes, motivo por el cual el legislador en base a la protección del trabajador, dispuso recaudos formales, sin los cuales el acto se considera nulo. Además de ser bilateral y formal, el acto debe ser voluntario, inmotivado, gratuito y lícito. Asimismo, el art. 241 no dispone que las partes expresen en el acuerdo la razón de la extinción del contrato.

Pero el problema se inicia cuando el trabajador, habiendo firmado y celebrado el acuerdo, solicita la invalidez del mismo. Machado (2010, p. 23), afirma que la homologación del acuerdo es innecesaria porque la ley no lo establece. Por lo cual, no resulta como requisito formal homologarlo a través de la administración o la autoridad judicial.

Por otra parte, Tosca (2021, p. 3), considera que muchas veces la extinción por mutuo acuerdo resulta un fraude, por encubrir o disfrazar lo que en realidad se constituye como un despido sin justa causa por la sola voluntad del trabajador. Si el Derecho Laboral dictamina una protección hacia el trabajador, el juez siempre debe analizar de manera integral los hechos.

Respecto a la jurisprudencia, se puede destacar que en “Larena vs COTO” se dispuso que si el empleador lleva a que el trabajador firme la extinción laboral de mutuo acuerdo y le abona una suma de dinero con motivo del egreso, es un elemento que resulta ilícito. Entregar una suma de dinero en torno a la liquidación, es un apartamiento del art. 241 de la LCT (“Larena, Sergio Enrique c/ COTO CIC S.A.” Fallo: 3223, 2013). Por otro lado, en “Salo C/ Boehringer Ingelheim S.A” dispone que la extinción del contrato de trabajo luego de una suspensión disciplinaria, a través de una escritura pública y sin ausencia letrada del trabajador, debe declararse nula. Ello es así porque no se cumplimenta el principio protectorio del derecho laboral (“Salo José Ricardo C/ Boehringer Ingelheim S.A. s/ despido” Fallo: 8609, 2014).

Por último, en “Pisos, Ramón vs. Banco Francés S.A.” se dispone que la posibilidad de que se acepte o no una negociación para poner fin a la relación laboral dentro de los términos del art. 241 de la LCT, depende de las circunstancias y factores

personales tanto del trabajador como del empleador (Pisos, Ramón vs. Banco Bilbao Vizcaya Banco Francés S.A. s.” Fallo: 4407, 2005).

#### V. *Postura del autor*

Dentro del derecho laboral, siempre que no exista igualdad entre las partes, se procura proteger a quien es la parte más débil en la relación de trabajo, es decir al trabajador. Esto hace referencia a que mientras los empleadores poseen recursos suficientes para imponer determinadas condiciones, los trabajadores sólo cuentan con su capacidad de trabajo. De esta forma surge el principio protectorio que está enunciado expresamente en el art. 9º, LCT, pero cuya esencia se encuentra en toda la LCT y las demás normas laborales (Grisolía, 2013, p. 22). Este es un principio magno dentro del derecho del trabajo que le sirve al operador jurídico para analizar y resolver los litigios, no siendo el caso bajo análisis una excepción a este principio.

Asimismo, hay diversas modalidades de extinción de la relación laboral, algunas resultan reprochables al empleador, otras al trabajador y la que aquí procede es la extinción por mutuo acuerdo. Esta última es un instituto dentro del derecho laboral, que se lleva a cabo en conformidad de las partes, con el fin de extinguir la relación laboral que une al trabajador con su empleador. Sin embargo muchas veces estos acuerdos pueden ocultar los verdaderos intereses de los empleadores, que a través de maniobras fraudulentas ante este instituto, causándole un agravio al trabajador violando así el principio protectorio antes mencionado.

Considero que la sentencia resulta ajustada a derecho en términos legislativos debido a que la norma no dispone como requisito que la extinción por mutuo acuerdo sea homologado ante la autoridad administrativa o judicial. La homologación solo es requerida cuando los acuerdos sean transaccionales, conciliatorios o liberatorios. Por lo cual, se cree que la CSJN busca una respuesta a una laguna jurídica.

Sin embargo, sostengo que la CSJN no analiza de manera integral el litigio, sólo se limita a determinar otorgar validez al acuerdo y determinar que no corresponde que la demandada indemnice al trabajador que ha firmado la extinción por mutuo acuerdo. Hubiese sido destacado que se haya hecho un análisis sobre la cuestión de fondo, los

hechos y las circunstancias en que el trabajador firma dicha extinción, que deja muchas dudas sobre el accionar de la empresa.

Del mismo modo, no me encuentro de acuerdo de forma parcial con la resolución de la Corte en cuanto me inclino a favor por la postura adoptada por los tribunales inferiores. En tanto, la decisión tomada por estos la considero más afín a la defensa del principio protectorio.

Otra cuestión que no surge en el fallo, que no es menor, es que el trabajador recibe una indemnización por despido de un monto que es notablemente menor al que corresponde por ley. “El art. 245, LCT, establece la indemnización por antigüedad, que surge de multiplicar la mejor remuneración mensual, normal y habitual del trabajador por su antigüedad en la empresa calculada en años —o fracción mayor a tres meses.” (Grisolía, 2013, p. 622). Esta cuestión resulta importante haberla analizado, porque da cuenta que en verdad la empresa demandada ha actuado de mala fe.

Sostengo que debería considerarse incluir la asistencia letrada o gremial del empleado como un requisito obligatorio para que dicho acto sea válido, con el fin de proteger al trabajador y que este instituto de mutuo acuerdo no se torne fraudulento. Por lo cual, es sumamente importante y necesario que ello se disponga dentro de la LCT, con el fin de tener una mayor seguridad jurídica, evitando no dar lugar al desamparo del trabajador y procurando observar el principio protectorio que la norma tiene como espíritu.

## VI. *Conclusión final.*

A fin de cerrar ideas y conceptos básicos de esta nota a fallo, se puede observar que en los autos “Ocampo, Alessio Matías Yair c. BGH SA s/ despido” (CSJN, 343:947, 2020), la CSJN estudia la forma y requisitos necesarios para la disolución de un contrato laboral a través de un acuerdo entre partes. Es un fallo que sienta un precedente porque reafirma lo dispuesto por la LCT en el art. 241, que delimita las exigencias para extinguir la relación laboral y esta sea válida.

Asimismo, esta sentencia deja entrever un problema jurídico lógico de sistema normativo. Si bien dentro de este problema se puede distinguir diversos sistemas, el relevante en este fallo es el incompleto ya que presenta una laguna jurídica. La CSJN, por mayoría, resuelve el problema jurídico debido a que el único requisito taxativo para

celebrar la extinción por mutuo acuerdo es que este sea formalizado mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. La norma en cuestión no establece nada respecto a la obligatoriedad de homologar el acuerdo.

Por todo lo expuesto, se considera que la CSJN no dicta una resolución loable de manera parcial, ya que la extinción por mutuo acuerdo se lleva a cabo siempre y cuando entre empleador y trabajador haya conformidad de extinguir el vínculo. El único requisito que debe cumplimentarse, es que esta extinción se formalice por escritura pública o ante la presencia de la autoridad administrativa o judicial. Resulta que el análisis del artículo 241 de la LCT es acorde.

Sin embargo, sostengo una inclinación parcial a favor de la postura que adoptan los tribunales inferiores del presente litigio, conforme al principio protectorio que posee el trabajador por ser el sujeto más débil de la relación laboral. Por lo cual, considero que resulta meritorio la realización de una reforma del artículo 241 de la LCT con el fin que se incluya como requisito obligatorio la asistencia letrada o gremial del trabajador, previo a ejecutarse la extinción por mutuo acuerdo.

## VII. *Referencias*

### *Legislación*

- **Constitución de la Nación Argentina.** (15 de diciembre de 1994) [Ley 24.430, 1994]
- **Congreso de la Nación.** (13 de mayo del 1976) Ley de Contrato de Trabajo. [Ley N° 20.744, 1976]
- **Congreso de la Nación.** (25 de agosto de 1863) Ley de Jurisdicción y Competencias de los Tribunales Nacionales [Ley N° 48, 1963]

### *Doctrina*

- **Alchourrón, C. y Bulygin, E.** (2012). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires: Astrea.
- **Chiti, S. M.** (2015) La autonomía de la voluntad y la duración del contrato de trabajo. Recuperado de: MicroJuris MJ-DOC-7410-AR.

- **Díaz, S.** (2021). El fraude en la renuncia y en la extinción por mutuo acuerdo. *Revista de Derecho Laboral 2021-1*. Santa Fe, Rubinzal Culzoni.
- **Gatti, Á. E.** (2015): Manual de derecho del trabajo (1er Ed.). Argentina: Euros Editores S.R.
- **Machado, J. D.** (2010). Homologación de acuerdos y su revisión judicial. *Revista de Derecho Laboral 2010-1*. Santa Fe, Rubinzal Culzoni.
- **Menéndez Vicario, C.** (2021). La extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes vs. Los principios del derecho del trabajo. Recuperado de MicroJuris. Cita: MJ-DOC-16074-AR||MJD16074
- **Pérez del Viso, A.** (2010). Los escribanos ¿'directores de trabajo'? El artículo 241 primera parte LCT. Recuperado de Microjuris: MJ-DOC-4724-AR||MJD4724
- **Sojo, E.** (2021). Extinción por mutuo acuerdo. Recuperado de: <https://myaabogados.com.ar/extincion-del-contrato-por-mutuo-acuerdo-importancia-del-reciente-fallo-de-la-corte-suprema/>
- **Tosca, D.** (2021). La desnaturalización de la figura de la extinción por mutuo acuerdo. Supuestos de fraude y nulidad. *Revista de Derecho Laboral 2008-1*. Santa Fe, Rubinzal Culzoni.

#### *Jurisprudencia*

- **Cámara Nacional del Trabajo** (10 de marzo de 2005) “Pisos, Ramón vs. Banco Bilbao Vizcaya Banco Francés S.A. s.” Fallo: 4407.
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo** (20 de mayo de 2013) “Larena, Sergio Enrique c/ COTO CIC S.A.” Fallo: 3223 .
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo** (4 de julio de 2014) “Salo José Ricardo C/ Boehringer Ingelheim S.A. s/ despido” Fallo: 8609.
- **Corte Suprema de Justicia de la Nación** (10 de septiembre 2020) “Ocampo, Alessio Matías Yair c. BGH SA s/ despido” Fallo: 343:947.