



IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y VALIDEZ DE LOS ACUERDOS CELEBRADOS SIN INTERVENCIÓN JUDICIAL

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre del alumno: Guy Ignacio Troitiño

Legajo: VABG99396

DNI: 29.249.832

Fecha de entrega: 22/11/2022

Tutora: María Belén Gulli

Año 2022

Autos: “Barissani Darío Nahuel c/ Huawei Tech Investment Co. Ltd. s/ Despido”.

Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

Fecha de la sentencia: 21 de marzo de 2018.

Sumario:

I. Introducción. II. Plataforma fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal. III. La *ratio decidendi* de la sentencia. IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. V. postura del autor. VI. Conclusión. VII. Referencias.

I. Introducción.

La situación se plantea en torno a la validez de los acuerdos transaccionales y conciliatorios realizados sin intervención de la autoridad administrativa o judicial. En concreto el problema radica en la aplicación literal del artículo 241 de la ley de Contrato de Trabajo en relación al modo de extinguir la relación laboral y del art. 15 de la Ley de Contrato de Trabajo en cuanto a los efectos del acuerdo arribado.

En los Autos: “Barissani Darío Nahuel c/ Huawei Tech Investment Co. Ltd. s/ despido” -de Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo- se tratan varios aspectos relevantes del Derecho Laboral como son, la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, la validez de los actos jurídicos de índole laboral sin intervención de la autoridad administrativa o judicial y la nulidad de los pagos efectuados en el ámbito privado. Estos principios rectores del Derecho Laboral son un marco regulador de orden público que no debe soslayarse. No obstante ello, la realidad fáctica en los distractos laborales trae a la Justicia problemas y situaciones en los que la Justicia debe resolver sobre la validez de los acuerdos arribados y sobre la situación de los pagos efectuados en su defecto.

El problema de contradicción normativa en el caso concreto se encuentra en la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, existiendo juicio laboral, el pago realizado por el demandado y aceptado por el trabajador se debilita e invalida, ya que estaríamos en presencia

de un acuerdo de partes que perjudica los beneficios emergentes de la extinción del contrato de trabajo conforme con lo dispuesto por el artículo 277 L.C.T., lo cual se condice con lo expresado en el art. 12 L.C.T.

La norma establece en el art 241 L.C.T. que las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo, dicho acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante autoridad administrativa o judicial. En cuanto a los pagos el art. 15 de la L.C.T. ordena que como consecuencia del distracto el mismo debe realizarse con intervención de autoridad administrativa o judicial y mediante resolución fundada.

En el fallo analizado en la empresa Huawei Tech despide al trabajador Barissani Darío Nahuel y formaliza un acuerdo transaccional ante escribano público mediante el cual se realizan pagos. Planteado el caso en primera instancia el Juez resuelve declarar nulo el acuerdo arribado y manda imputar a cuenta de planilla los pagos efectuados. Apelada la resolución por las partes la Cámara Nacional del Trabajo ratifica la sentencia dictada por el Juez *Aquo*.

La Cámara Nacional del Trabajo aborda en primer término, el principio de nulidad de los actos jurídicos en aquellos supuestos que no reúnen los requisitos previstos por la Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744. Acto seguido y como consecuencia del acuerdo arribado entre las partes, analiza la validez de los pagos efectuados al trabajador y consignados en una escritura pública. Estas cuestiones son tratadas en el fallo ya que la actora (el trabajador), por una parte, objeta la resolución del Juez *Aquo* al descontar de la planilla la suma de dinero abonada por la demandada en virtud del acuerdo realizado ante escribano público. Ante dicha resolución la actora pretende el cobro de la totalidad del monto reclamado en su demanda sin la detracción del pago realizado mediante escritura pública.

Por su parte, la demandada (la empresa) se agravia porque el Juez *Aquo* no otorgó validez al convenio arribado por las partes con intervención de un escribano público. El planteo de la empresa tiene por finalidad obtener por vía de apelación el reconocimiento y validez del acuerdo extrajudicial y el pago realizado como instrumento eficaz para la extinción de sus obligaciones respecto del trabajador.

Si bien es de notar la existencia de otros agravios planteados por las partes, se consideran estas dos cuestiones las más relevantes para el análisis del fallo. Lo expresado se torna evidente por cuanto la resolución de la Cámara Nacional Laboral ha tenido una amplia cobertura y trascendencia nacional en los medios de prensa y en publicaciones jurídicas en materia laboral.

II. Plataforma fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal.

En el Fallo analizado, el conflicto tiene origen cuando la empresa, al formalizar el distracto laboral con el trabajador lo realiza mediante la comparecencia ante un escribano público. En ese mismo acto y contra la firma de un acuerdo indemnizatorio de “retiro voluntario”, procede a abonar una suma de dinero en concepto de indemnización definitiva. Luego de ello el trabajador inicia demanda invocando la nulidad del acuerdo suscripto por ante la escribanía como, asimismo, la nulidad del pago realizado.

El Juez de primera instancia declaró la nulidad del acuerdo celebrado entre el trabajador y la empresa mediante escritura pública y por otra parte sostuvo la existencia del pago realizado. Asimismo ordenó el descuento de la liquidación final pues si bien el acuerdo celebrado entre las partes resulta nulo y carece de validez como instrumento extintivo de derechos y obligaciones de naturaleza laboral por imperio del art. 15 de la L.C.T., no puede soslayarse el hecho de que tal acto no es inexistente, ya que se celebró ante escribano público, y como instrumento público que es, goza de entera fe, por imperio de lo establecido en los arts. 289, 290, 292, 293 y concordantes del C.C. y C. Argentino.

La Cámara confirma por unanimidad - sin disidencias - la resolución que restó eficacia al acuerdo en cuestión. Sostiene que el mismo no fue homologado ni por la autoridad de aplicación ni en sede jurisdiccional, por lo que exhibe un vicio sustancial que lo afecta de nulidad ya que vulnera los principios tutelares que el derecho del trabajo brinda al trabajador, como lo son el de irrenunciabilidad de derechos y el de buena fe, encubriendo por ese medio, un fraude a sus derechos, e incumpliendo la expresa directiva de la Ley de Contrato de Trabajo. En tal sentido el artículo 15 expresa que:

Acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios. Su validez. Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos o intereses de las partes. (op cit: 23)

La Resolución de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Laboral Sala VIII, ratifica el fallo de primera instancia al declarar la invalidez del convenio, suscripto ante un escribano público y que no fue homologado ni por la autoridad de aplicación ni en sede jurisdiccional. Expresa que exhibe un vicio sustancial que lo afecta de nulidad, pues vulnera los principios tutelares que el derecho del trabajo brinda al trabajador, como lo son el de irrenunciabilidad de derechos y el de buena fe (arts. 12, 62 y 63 de la L.C.T.). Por ello, el acto resulta ineficaz, toda vez que encubre, por ese medio, un fraude a los derechos del trabajador (en sentido análogo esta Sala, SD 36.301 "Juri Alejandro Sergio c/ Petrobras Energía S.A. s/ acción ordinaria de nulidad"), e incumple la expresa directiva del art.15 de la L.C.T. a la que se ha hecho referencia.

Por otra parte, la Cámara en su fallo, analiza la validez de los pagos realizados fuera del ámbito judicial o administrativo. Esta situación fue tratada por la Jurisprudencia y la Doctrina con criterio dispar, por un lado se ha resuelto la nulidad de los pagos realizados fuera de lo previsto por la ley, en cuyo caso la patronal debe abonar la totalidad de las sumas reclamadas y proceder a repetir contra el trabajador lo abonado en virtud del acuerdo nulo. En ese caso se hace una interpretación literal de lo previsto en el artículo 15 de la L.C.T. y algunos integran con lo establecido en el artículo 277 L.C.T.:

Pago en juicio. Todo pago que deba realizarse en los juicios laborales se efectivizará mediante depósito bancario en autos a la orden del tribunal interviniente y giro judicial personal al titular del crédito o sus derechohabientes, aún en el supuesto de haber otorgado poder...Todo pago realizado sin observar lo prescripto y el pacto de cuota Litis o desestimiento no homologado, serán nulos de pleno derecho (p. 35).

Del análisis de los artículos, podría inferirse que si es un requisito sustancial, bajo pena de nulidad, realizar los pagos dentro de un proceso judicial con intervención del Tribunal, mayor razón asiste para declarar la nulidad de los pagos realizados mediante acuerdos privados sin que mediara juicio. La otra posible interpretación o solución ante los pagos

efectuados sin intervención de la autoridad administrativa o judicial es la que ha ratificado la Cámara Laboral en el fallo, objeto del presente trabajo. La solución a dicha situación y que ratifica lo resuelto por el Juez de Primera Instancia radica en tomar los pagos efectuados, como pagos a cuenta y ratifica la sentencia que ordena descontar los mismos de la planilla final. Sostiene que:

No puede soslayarse el hecho de que tal acto no es inexistente, pues se celebró ante escribano público, constituyendo la escritura que acompañó la demandada con su prueba documental un instrumento público, que goza de entera fe, por imperio de lo establecido en los arts. 289, 290, 292, 293 y concordantes del Código Civil y Comercial, que replican lo prescripto en los arts. 979 y 980 del Código de Vélez. Por ello, teniendo en cuenta que no ha sido argüido de falso – único modo de desvirtuar su validez-, las atestaciones que allí se consignan hacen plena fe respecto de las circunstancias de las que da cuenta (p. 27).

La Cámara ratificó la sentencia dictada por el Juez de Primera Instancia “*in totum*” basándose en el mismo plexo normativo de la Ley de Contrato de Trabajo. Las cuestiones del derecho procesal resultan irrelevantes por cuanto se trató de resolver sobre cuestiones de “pleno derecho” sobre la interpretación de normas específicas.

III. Reconstrucción de la *ratio decidendi* del caso.

Conforme lo expresado anteriormente, las razones que llevaron a la Cámara de Apelaciones Laboral a resolver ratificando el fallo de Primera Instancia tienen fundamento en lo establecido en el artículo 15 y 277 de la L.C.T.. El criterio adoptado por ambas instancias judiciales radica en no dar validez al pago realizado con el fin de extinguir derechos del trabajador u obligaciones de la patronal, pero ante la certeza de que el pago fue realizado e ingresó al patrimonio del trabajador, el mismo debe ser imputado como un pago a cuenta. Sostener lo contrario y pretender que la empresa procure el cobro de la suma de dinero entregada mediante un juicio de repetición contra el trabajador deviene en un desgaste jurisdiccional totalmente innecesario.

En cuanto a la validez del acuerdo celebrado el camino a la resolución se basó en la interpretación literal del artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo que sanciona so pena de nulidad la realización de acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sin intervención administrativa o judicial. En otro orden respecto del problema del pago

realizado, la Cámara ratificó la existencia del pago y no hizo lugar a la interpretación literal de nulidad o inexistencia del pago. Se tuvo en especial consideración que el pago realizado ante un escribano público goza de entera fe, por imperio en lo establecido en los artículos 289, 290, 292 y 293 del Código Civil y Comercial Argentino.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

Debe tenerse en el derecho laboral existen normas que son de Orden Público las cuales no pueden dejarse de lado mediante la autonomía de las partes. Para el derecho laboral argentino los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios solo serán considerados como válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de ésta que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes de acuerdo a lo previsto por el art. 15. de la Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744, por lo cual cualquier acuerdo transaccional arribado entre partes, aún con intervención de un escribano público resulta nulo e insuficiente. Es requisito excluyente para la validez de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios la homologación administrativa o judicial.

Con referencia al pago que se encuentra acreditado, pero realizado sin intervención de la autoridad de aplicación o judicial, el mismo debe considerarse como un pago a cuenta. Ello resulta de la integración con el artículo 260 de la Ley de Contrato de Trabajo que afirma:

Pago insuficiente. El pago insuficiente de obligaciones originadas en las relaciones laborales efectuado por un empleador será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciban sin reservas y quedará expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción.

La Doctrina en torno al mencionado artículo expresa que: “En esta norma el legislador pretende darle al pago laboral como modo de extinguir obligaciones, un efecto moderado cuando éste es insuficiente y no satisface la totalidad de la obligación laboral. De este modo, el pago insuficiente es un pago a cuenta en función de la naturaleza alimentaria de los haberes del trabajador. El trabajador que recibe un pago que considera insuficiente puede reclamar el saldo adeudado mientras no haya operado la prescripción” (Mario, 2018: 23).

Con relación al convenio mediante escritura pública es conteste la Jurisprudencia Laboral al sostener que: “... solo se tienen en cuenta los acuerdos con intervención judicial que aseguren recomposición acorde a derecho...” (CNAT, 2018), en donde se incumple la expresa directiva del art.15 de la L.C.T., en cuanto dispone que los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

La Cámara Laboral Nacional siguió el criterio fijado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos como “Dadí Criado, Edgardo M. y Otro” (CSJN, 2011), donde se declara la nulidad del acuerdo de partes celebrado por escritura pública, dado que vulnera los principios tutelares que el derecho del trabajo brinda al trabajador, como el de irrenunciabilidad de derechos y el de buena fe (arts. 12, 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744). El Supremo Tribunal de la Nación en dicho fallo ratificó respecto de este punto que los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios solo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

Dentro del plano doctrinario, en el curso de los últimos años la Ley de Contrato de Trabajo ha visto modificado su texto ya sea por la introducción de nuevos artículos como por la variación de alguno de los ya existentes, pero en todos los casos es dable afirmar que el principio protectorio que la inspira ha caracterizado también a las leyes que la reformaron. Tales cambios fueron concretados a través de las leyes 26.574, 26.590 y 26.593.

La primera de dichas normas es quizás la que en mayor medida reafirma la protección del trabajador a través del reforzamiento de la regla de irrenunciabilidad. La previsión del artículo 15 de la L.C.T. deviene en una excepción del principio de irrenunciabilidad, es decir solo en los casos de transacción, conciliación o desestimiento de la acción y del derecho, actos jurídicos estos que deben inexorablemente realizarse ante autoridad administrativa y

judicial, quienes deberán fundamentar en la homologación que se ha alcanzado una justa composición de los derechos o intereses del trabajador.

Este principio garantiza al trabajador una serie de derechos, a través de la ley, los estatutos especiales, los convenios colectivos y los laudos con fuerza de tales, inmodificables por las partes, salvo que dicha modificación sea beneficiosa para el trabajador. Es por ello que todo acuerdo o convención efectuada sin intervención de la autoridad administrativa competente o judicial deviene inválido y nulo, en resguardo de los intereses y protección del trabajador.

V. Postura del autor.

Analizando críticamente el desarrollo del fallo, puede afirmarse que la Cámara Nacional Laboral ha ratificado los principios irrenunciables que consagran el derecho laboral. Tanto en el espíritu protectorio "*in dubio pro operari*" impuesto por el legislador, como asimismo en las formalidades que deben considerarse ante los acuerdos transaccionales o conciliatorios. Esto es el estricto cumplimiento de las normas de orden público que la legislación laboral impera.

En lo personal, hay coincidencia con la resolución arribada en ambas instancias judiciales ya que se reafirma la previsión del artículo 15 de la L. C. T. y en cuanto al pago se considera justa la resolución al integrar el artículo 260 de la L.C.T. al tomar como un pago a cuenta la suma percibida, detrayéndola de la planilla practicada. No haber resuelto en contrario se estaría ante un caso de abuso de derecho por parte del trabajador quien pondría a la empresa en situación de repetir por el pago efectuado mediante instrumento privado.

VI. Conclusión.

Al inicio de este trabajo se planteó la problemática en torno a la validez o invalidez de los acuerdos celebrados sin intervención administrativa o judicial, como se ha expresado en el desarrollo del mismo la primera cuestión deviene en una resolución de pleno derecho aplicando la norma vigente de modo taxativo. En cuanto al pago efectuado la Cámara resolvió con un criterio de Justicia y equidad tomar el pago realizado a cuenta sin declarar la nulidad o inexistencia del mismo como pretendía la parte trabajadora apelante.

VII. Referencias.

Legislación.

Código Civil y Comercial de la Nación (2014). Buenos Aires: Honorable Cámara de Diputados de la Nación.

Lorenzetti, R. L. (Ed.). (2014). Código Civil y Comercial de la Nación. La Ley.

Ley de Contrato de Trabajo [LCT] Ley N° 20.744 (1976). Artículos 15, 62, 63, 260 y 277. Contrato de Trabajo. (art. 12). Honorable Congreso de la Nación Argentina Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 87 y 98. (1948).

Ley de Contrato de Trabajo [LCT] Ley N° 20.744 (1976) (Reforma 29 de diciembre de 2009) Leyes 26574 y 26590- CODIGO DE VELEZ ART 979 Y 980.

De Diego, J. (2015). Manual de derecho laboral para empresas. Buenos Aires: Errepar.

Doctrina.

Cithi, S. (2001). Las nuevas reformas a la Ley de Contratos de Trabajo y el principio protectorio. Colección Doctrina- MJ-DOC-5066-AR|MJD5066.

----- (2001). Art. 241 LCT.: ¿Causal de extinción del contrato de trabajo o medio para extinguir derechos y obligaciones -Nota a fallo “Bissacco Acosta Rub. (19 de mayo de 2016) Doctrina-Cita MJ-DOC-9882-AR|MJD9882.

Menéndez Vicario, C. (2021). La extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes vs. Los principios del derecho de trabajo. (6 de agosto de 2021) . Doctrina-Cita MJ-DOC-16074-AR|MJD16074.

Romualdi, E. (2012). Distracto expreso y tácito del contrato de trabajo. Buenos Aires: Colección Doctrina-Cita MJ-DOC-5702-AR|MJD5702.

SAIJ (2019). Extinción de los contratos de trabajo por mutuo acuerdo y las cuestiones vinculadas a los acuerdos onerosos de desvinculación. SAIJ. <http://www.saij.gob.ar/>

Samuel, O. (2008). Contrato de trabajo ley 20.7444. Rosario: Editorial Nova Tesis.

Jurisprudencia.

Barissani Darío Nahuel c/ Huawei Tech Investment Co. Ltd. s/ despido, VIII / (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo 2018).

CSJN (2011). J.N. Dadi Criado, Edgardo M. y Otro. Sentencia n° 38431 del 14/9/11 causa Nro. 16.873/08 “Francolino Juan Osvaldo c/ Swiss Medical SA s/ Despido” (1991) Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Barissani Dario Nahuel c/Huawei Tech Investment Co Ltd. s/ Despido”. (2018).

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (2018). «Juri Alejandro Sergio c/ Petrobras Energía S.A. s/ acción ordinaria de nulidad». (2018).