



**“IMPORTANCIA DEL ENCUADRE DEL CASO –
COHERENCIA CON EL ARTICULADO”**

(2021)

Carrera: Abogacía

Alumno: María Eva Rios

Legajo: VABG32321

DNI: 27.497.737

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: Derecho Laboral

**Fallo: “Ocampo, Alessio Matías Yair c/ BGH S.A. s/ despido”, Tribunal de origen: CNAT
Sala VII” (10/09/2020)**

Sumario: I- Introducción. - II.-Aspectos procesales: a) Premisa fáctica. b) Historia Procesal. c) Decisión del Tribunal. - III.- Ratio decidendi. - IV.- Antecedentes doctrinales y jurisprudenciales. A- Validez de los instrumentos públicos, B- Extinción del vínculo laboral y

C- Diferencias sustanciales de los artículo 15 y 241 de la LCT - V.- Posición del autor - VI. - Conclusión. VIII. Referencias bibliográficas, A-Doctrina, B- Jurisprudencia

I- INTRODUCCIÓN

En la presente nota al fallo, dentro de la temática laboral, se eligió analizar el caso de la CSJN “Ocampo, Alessio Matías Yair c/ BGH S.A. s/ despido” cuya fecha es relativamente nueva, de septiembre de 2020, y reviste una novedad no solo por su resultado sino también por la forma de resolución, concisa, concreta y realmente acotada en su extensión.

En este caso la CSJN se encuentra ante un problema de relevancia jurídica donde en la sentencia de cámara se aplican dos artículos que por su redacción, contenido y aplicaciones se excluyen entre sí.

En el proceso de análisis del fallo mencionado, se puede observar la importancia del encuadre, en donde de una manera muy concisa, la CSJN aplica la norma en su máxima expresión literal, sin dejar de lado la protección de los derechos que en su conjunto tiene el ordenamiento jurídico.

Es así que, de esta manera, se abre camino para los futuros casos; una solución a fin de evitar jurisprudencia dispersa, ya que, en base a los fundamentos del fallo del Máximo Tribunal, a todas luces se interpreta y aplica el derecho vigente evitando todos los grises y la mezcla de conceptos de la normativa original. No obstante ello, no hay que perder de vista la situación objetiva y tener presente que un encuadre aunque sea correcto, no siempre da como resultado una resolución justa.

II- ASPECTOS PROCESALES

a- Premisa Fáctica

La Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, confirma la sentencia de primera instancia, haciendo lugar al reclamo de indemnizaciones por despido promovido por el trabajador con posterioridad a la firma de extinción de su contrato laboral por "mutuo acuerdo", aunque en esta instancia no se habrían probado la existencia de los vicios de la voluntad denunciados por el actor en primera instancia.

En cámara se resuelve que dicho acuerdo no tenía valor por no contar 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 y condena a la demandada al pago de la indemnización correspondiente por despido.

La demandada, BGH S.A., presentó el recurso extraordinario correspondiente, en el que se pone en tela de juicio la invalidez del mutuo acuerdo y la condena al pago de indemnizaciones por despido de la cámara, debido a que esa invalidez se fundó en lo normado por otro artículo del mismo cuerpo normativo que se aplica para otras situaciones mencionadas taxativamente y que no concuerdan con los hechos del caso en cuestión.

La CSJN entiende que la decisión de cámara debe reverse y ser descalificada basándose en la doctrina de la arbitrariedad de sentencias.

b- Historia Procesal

El JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO N° 20 sentencia a BGH S.A. a abonar el monto correspondiente a la indemnización por despido, desconociendo el valor de la firma de rescisión del contrato laboral por mutuo acuerdo.

BGH S.A., la demandada, presenta la apelación ante la CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA VII mediante la causa N° 46.778/2014 en la que dicta la sentencia N° 50388 de fecha 6 de febrero de 2017, en la misma, pese a que no se prueba que haya mediado violencia o intimidaciones, se deja sin valor el acuerdo firmado y se condena al pago de la indemnización por despido.

Posteriormente, se presenta el recurso extraordinario de queja ante la CSJN, donde por resolución de fecha 10 de septiembre de 2020, se deja sin efecto la resolución de la CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA VII, y se da la razón a la parte demandada, en relación a la mala aplicación de los artículos en el caso llevado a juicio, basándose en la teoría de la arbitrariedad de las sentencias, logrando la parte demandada revertir el fallo favorable obtenido por la parte actora en primera y segunda instancia, ordenando la devolución del caso al juzgado de primera instancia para un nuevo pronunciamiento.

c- Decisión del tribunal

El Tribunal Superior de Justicia, en mayoría, declara procedente la queja y el recurso extraordinario, se deja sin efecto la sentencia apelada y se ordena la vuelta de los autos al tribunal

de origen para que dicte un nuevo pronunciamiento. Votan en esta postura la Doctora ELENA HIGHTON DE NOLASCO, el Doctor JUAN CARLOS MAQUEDA y el Doctor RICARDO LORENZETTI.

En disidencia votan el Señor Presidente Doctor DON CARLOS FERNANDO ROSENKRANTZ y del Señor Ministro Doctor DON HORACIO ROSATTI, que desestiman la queja por no cumplir con el requisito exigido por el artículo 4° del reglamento aprobado por la acordada de la CSJN N° 4/2007.

III- RATIO DECIDENDI

Lo que se discute es la validez de la extinción del vínculo laboral por mutuo acuerdo firmado ante escribano público mediante escritura pública como lo estipula el artículo 241 de la LCT.

La Cámara de Apelaciones manifiesta que este acuerdo no es válido por no cumplir con lo normado en el artículo 15 del mismo cuerpo normativo, dejando el mutuo acuerdo inválido y obligando a la demandada a pagar indemnizaciones por despido, aún sin haberse probado la existencia de los vicios de la voluntad, que indefectiblemente acarrearían la nulidad del “mutuo acuerdo”.

Al haberse firmado el acuerdo entre ambas partes, como lo establece el artículo 241, y no haber mediado fuerza irresistible o intimidación lo cual afecta a la intención, el discernimiento y la voluntad, el mismo es válido, por carecer de vicios.

Asimismo, el artículo 15 de la LCT, solo exige la intervención de la autoridad judicial o administrativa, cuando se trate de acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios, no siendo éste el caso.

Como lo que se discute es la validez del acuerdo firmado entre las partes, y no habiéndose probado el incumplimiento de los extremos legales exigidos para la aplicación del artículo 241, no corresponde la homologación del mismo como pretende la parte actora, para invalidar el acuerdo.

IV.- ANTECEDENTES DOCTRINALES Y JURISPRUDENCIALES.

Para comenzar a explicar, hay que sentar las bases de los tres temas principales del trabajo, los cuales son, A- La validez de los instrumentos públicos, B-La extinción del vínculo laboral y C-las diferencias sustanciales entre los artículos 15 y 241 de la LCT.

A- La validez de los instrumentos públicos

En relación a la validez del instrumento público recordemos que, en este caso en particular, se trata de la extinción del vínculo laboral por mutuo acuerdo firmado ante escribano público mediante escritura pública.

Para establecer desde la base que es un instrumento público, éste está definido en el CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN en su artículo 289. Asimismo, en el artículo siguiente establece sus requisitos, la competencia y su eficacia probatoria.

Por su parte en el mismo cuerpo normativo se hace referencia a la escritura pública donde en su definición manifiesta que, es el instrumento matriz extendido por un escribano público, y que el mismo hace plena fe de su contenido.

El Colegio de Escribanos de la Provincia de Buenos Aires en su publicación N° 976, indica que la definición del Dr. Salvat es unánimemente aceptada por la doctrina civil, ya que manifiesta que su autenticidad rige entre las partes, contra terceros y sobre todo tiene una relación directa para con las figuras de la nulidad, la falsedad y la simulación (que, en este caso en particular, hace a la decisión final tomada por la CSJN). Asimismo, muestra la estrecha vinculación entre la escritura pública y el instrumento público respecto de la veracidad de su contenido, demostrando el peso que tiene la función del escribano público, que da como verdaderos los hechos pasados ante él, y que solo son invalidados mediante la redargución de falsedad, tema este último, que excede a este trabajo.

B- La Extinción del vínculo laboral

La definición de vínculo laboral surge del artículo 22 de la LCT, donde manifiesta que ésta es una relación voluntaria, aunque cada una de las partes esté sujeta a cumplir determinadas obligaciones y es sujeto de derechos, de más esta decir que, estos derechos son irrenunciables.

Ahora bien, si el vínculo nace de una relación voluntaria entre las partes, también puede extinguirse por un acuerdo de voluntades, entre otras formas de desvinculación, siempre que se atengan a las pautas marcadas por la normativa, a fin de evitar situaciones que sean en detrimento de los derechos tanto del empleador como del empleado.

Teniendo en cuenta cómo nace este vínculo también hay que considerar la forma de

extinción. Como lo expone el Dr. Grisolia (2016), puede realizarse por un acto jurídico unilateral o bilateral, expreso o tácito.

Esta extinción del vínculo laboral es instantánea, debido a que la expresión de la voluntad manifestada debe ser conocida por la otra parte.

En cuanto a los efectos, siguiendo al Dr. Grisolia (2016), se pueden clasificar en indemnizatorios o no, siendo este último el caso que nos atañe.

Cabe aclarar, que tanto el empleado como el empleador tienen obligaciones que cumplir, más allá de la forma de desvinculación, aquí, si bien no se tiene derecho a una indemnización el empleador debe pagar el aguinaldo y las vacaciones (o en su caso el proporcional de estos) y cualquier débito laboral, dando cumplimiento a lo regulado por la ley.

Teniendo en cuenta la manifestación de la voluntad, que en este análisis es lo que nos interesa, se encuentra normada a través del art. 241 de la LCT, donde pone énfasis en la voluntad concurrente de las partes intervinientes en la firma, tema no menor, además de ser un acto formal con sus requisitos propios, se inserta la condición que éste no puede ser sino, firmado por las propias partes de manera personal.

Hay que dejar en claro que cuando se opta por esta forma de desvinculación, no se generan obligaciones indemnizatorias. Aunque, en la práctica se han utilizado estos acuerdos para pactar compensaciones económicas, teniendo en cuenta la antigüedad y el salario del trabajador o un porcentaje importante del mismo, debiendo ser realizada ante sede administrativa, y configurar más una conciliación, pudiendo ocultar un despido, como lo advierte el Dr. Grisolia (2016), tema que en este análisis nos excede ¹.

El tema de la manifestación de la voluntad en este análisis es fundamental, ya que cualquier forma de menoscabo de la misma, hace caer el acuerdo ²

La voluntad debe ser concurrente, de común acuerdo, sin mediar ningún vicio ³. Los vicios de la voluntad están definidos en el CCyCN como aquellos actos jurídicos que, en este caso, realiza el trabajador en base a las acciones realizadas por el empleador mediando error (art. 265),

¹ CNTA, sala II, 10/06/2015 - F., P. J. c. Empresa Distribuidora Sur Sociedad Anónima Edesur y otro s/ despido

² CNT sala VII, 29/2/2016, "Viera Rivas, Robert Mathias c. Canevari, Iván Augusto y otro S/despido".

³ CNTrab., sala V, 29/09/2015 - Sosti, Romina Laura c. Coca Cola F.E.M.S.A. de Buenos Aires S.A. s/ despido

dolo (art. 271) violencia (art. 276), lesión (art 332), simulación (art. 333), y/o fraude (art. 338).

C- Diferencias sustanciales de los artículos 15 y 241 de la LCT

Tomando en cuenta de manera general lo expresado por Dowhaluk (2017) ambos artículos se aplican a diferentes situaciones.

El artículo 15 LCT, entra en acción cuando se trata de acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios, que solo serán válidos si se encuentran homologados, donde mediante una resolución fundada se acredite que se alcanzó una justa composición de los derechos e intereses de las partes, haciendo la homologación cosa juzgada.

Cuando hay algún crédito pendiente, este debe cubrirse, sin generar ningún perjuicio a las partes.

De la lectura se pueden extraer las características, y no está de más decir que, es común que en estos acuerdos se manifieste que una vez cumplidas las prestaciones, las partes nada tendrán que reclamarse entre sí.

Por su parte el artículo 241 del mismo cuerpo normativo, establece que la desvinculación se puede realizar entre otros por escritura pública ⁴, siendo este el caso en cuestión, la falta de este requisito invalida lo actuado, basta la certificación de las firmas ante escribano, si esto no se llegara a cumplir se demostraría que el mismo no fue formalizado bajo los preceptos de la normativa.

Otra diferencia sustancial entre ambos artículos, es la firma por ambas partes de mutuo acuerdo, imponiendo la obligación que este acto solo será válido si fuera firmado por ambas partes de manera personal, no admitiendo ninguna intervención de otra persona más allá de las partes interesadas ⁵.

Cumpliendo estos requisitos, la diferencia fundamental es que este tipo de acuerdos no necesita de homologación alguna, por lo que la falta de ésta no hace caer el acuerdo.

V.- POSICIÓN DEL AUTOR.

A fin de mantener un orden en el desarrollo se seguirá la correlatividad de los puntos

⁴ CNAT, Sala III, 17/5/2007, "Simoncini, Fabián Hugo c/ Nestlé Argentina S.A. s/ diferencias de salarios"

⁵ SCJBA – JUBA – 5/12/2001, Carballo de Nabal, Armonía c/Telefónica de Argentina SA s/Diferencia de haberes"

anteriormente expuestos.

Ante lo mencionado, lo que se discute en el caso en análisis es la validez de la extinción del vínculo laboral por mutuo acuerdo firmado ante escribano público mediante escritura pública, requisito exigido por el artículo 241 de la LCT

En este caso, en primera instancia se falla a favor de la parte actora al igual que en segunda instancia, donde se dice "...el mutuo acuerdo al que han arribado las partes, conforme el primer párrafo del art. [241], tendrá valor si se formaliza 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 (art. 15 de la L.C.T.). Por no encontrarse configurado el requisito que exige el art. citado, la sentencia debe ser confirmada...".

En opinión de quien escribe en esta nota, se puede apreciar a primera vista una alteración importante del articulado, donde se toma parte del artículo 241 y se le agrega parte del artículo 15, de donde surge que, si bien el acuerdo es válido, lo mismo debe indemnizarse a la parte actora, siendo que un artículo excluye al otro en este aspecto, pero hay que dejar en claro que no obsta al pago de las obligaciones laborales ya mencionadas anteriormente, las cuales son irrenunciables.

Si bien en actos entre particulares, el principio es que todo lo que no está prohibido está permitido, en lo que hace a los órganos administrativos es diferente, ya que solo les está permitido lo que expresamente dice la norma, en este caso en particular la norma no exige la homologación del acuerdo, es así que "los acuerdos encuadrados en las previsiones del art. 241 de la LCT, no pueden ser homologados por el SeCLO, ya que el mismo por su contenido nunca tendrá carácter transaccional, conciliatorio o liberatorio y por lo tanto tampoco es factible, por parte de la Administración, evaluar si el mismo constituye una justa composición de los derechos e intereses de las partes, en los términos del art. 15 de la Ley N° 20.744"⁶

Es por esto que la parte demandada recurre ante la CSJN por vía de queja, donde ésta al ver las resoluciones precedentes, y ateniéndose solamente a lo prescripto en el articulado, sin dejar de lado lo que se discute, que es la validez del acuerdo, y habiendo comprobado que en ningún momento la parte actora pudo acreditar que medio algún vicio de la voluntad, que el acuerdo se

⁶ CNAT, Sala IV, 9/3/2006, "Quinteros, Juan Sebastián c/ Telecom Personal S.A. s/ despido"

firmó de forma libre y además de manera presencial, ante escribano público, y no tratándose de ninguno de los supuestos que contempla el artículo 15, con el agregado que tanto primera como segunda instancia dieron por válido el acuerdo, y lo único que se ataca es la falta de homologación, es válido a todas luces.

De esta manera queda excluido el requisito de la homologación del acuerdo exigido, como así también el pago de los montos indemnizatorios reclamados por la actora, ya que la extinción por mutuo acuerdo contemplado en el art. 241 no genera derecho al cobro de indemnización alguna por parte del trabajador, ni carga económica para el empleador.

En mi opinión, lo que lleva a la confusión es el pago de la “compensación” que nada tiene que ver con los créditos laborales ya que estos deben ser pagados. La suma a la que hace referencia el acuerdo es a una compensación por la finalización del contrato laboral.

Así también se puede observar que si se opta por la extinción del vínculo por mutuo acuerdo (y cumplen con los requisitos enumerados de forma taxativa por el artículo 241) se están excluyendo las figuras del despido, renuncia o retiro (ya sea voluntario o por jubilación), o cualquier otra figura, que no sea precisamente el acuerdo de voluntades.

Es por esto mismo, que, si el elemento primordial es la voluntad⁷ y no habiéndose acreditado fuerza irresistible o intimidación, lo cual afecta el discernimiento la intención y la libertad elemento fundamentales de esta, no se encuentra un punto válido para echar por tierra el acuerdo firmado entre la actora y la demandada, quedando así, en este orden de ideas, improcedente el pago de la indemnización reclamada, logrando la parte demandada, como se mencionó en su momento, revertir el fallo desfavorable tanto de primera como de segunda instancia.

Es así que, si bien el fallo solo se circunscribe al análisis y aplicación literal de la normativa, esto no conlleva violación alguna al precepto plasmado en el artículo 9 del mismo cuerpo normativo, en donde el corolario es la protección del trabajador, haciendo prevalecer el principio de “indubio pro operario”, en este caso no se discute la interpretación o alcance de la ley, o la prueba aportada en el caso concreto, de haber fallado a favor de la parte actora, el artículo 241 no tendría razón de ser.

En este fallo no se pudo comprobar que la voluntad estuviera viciada, se cumplieron con los

⁷ SCJ de Mendoza, 25-6-2007, "Sánchez, Cristina Lourdes c/Siembra AFJP SA s/Despido", RC J 645/2008

requisitos del artículo 241, y no se planteó ninguna situación que pudiese ser encuadrada en lo normado en el artículo 15 LCT.

V. CONCLUSIÓN.

El fallo en estudio, tiene un propósito preciso, que en tanta jurisprudencia se encuentra desvirtuado, de manera clara concisa y breve, marcando las diferencias de los dos artículos en cuestión. El acuerdo rescisorio del artículo 241 no es un acuerdo transaccional o conciliatorio del artículo 15 (ambos de la LCT), el primero extingue un contrato; el segundo extingue obligaciones litigiosas o dudosas.

El art. 241 tiene como fin reglar los derechos emergentes de la extinción. A la parte actora no le corresponde el reconocimiento de la invalidez del acuerdo por falta de homologación ya que, si se encuadra en este artículo, se excluyen las exigencias impuestas por el art. 15 de la LCT, especialmente porque la modalidad de rescisión del contrato por mutuo acuerdo, no conlleva a favor del trabajador resarcimiento alguno.

Lo que ponen en relevancia estos requisitos de forma, es asegurar la concurrencia de discernimiento, intención y libertad en la voluntad del trabajador y evitar los vicios de error, dolo y violencia que obren sobre la voluntad del mismo.

Debe distinguirse este tipo de negocios de los que emergen del art. 15 de la LCT, para renunciar a las acciones emergentes de créditos provenientes de la relación laboral, no es suficiente la sola voluntad del trabajador, sino que es menester que ésta sea aprobada por el Estado, por estar comprometido el orden público de protección.

Si bien se falló de manera, a mi entender, correcta, el tema en cuestión sería, la incompatibilidad de, por un lado, hacer lugar a indemnizaciones por despido en el marco de un mutuo acuerdo (art. 241, LCT), donde se da por válido el acuerdo (por no haberse acreditado ningún vicio de la voluntad), y por el otro, dejarlo sin efecto por no estar homologado, como lo marca el artículo 15, dando lugar así, a una nueva norma que desvirtúa los artículos en estudio.

Este sería la correcta, según mi criterio, forma de hacer lugar a la validación del mutuo acuerdo.

VII- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DOCTRINA

- SAUX, E. I. (2018) Tratado De Derecho Civil – Parte General– Tomo III – Santa Fe, Argentina, Rubinzal- Culzoni Editores –
- DOWHALUK C. S. (2017) Extinción del contrato de trabajo y de las obligaciones laborales por mutuo acuerdo - Santa Fe, Argentina - Rubinzal- Culzoni Editores
- GRISOLIA J. A.(2016) Manual de Derecho Laboral – CABA Argentina - Abeledo Perrot
- ETCHEGARAY N. P. (2014) Análisis completo de una escritura. Comparación con los instrumentos privados. Revista Notarial Colegio de Escribanos de la Provincia de Buenos Aires N° 976 recuperado. Recuperado de https://www.colescba.org.ar/comunicaciones/epub/imagenes/Revista_Notarial976-Colegio_de_Escribanos .
- SCHIEL, E. O. (2020) Extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y su validez ante escribano público. Recuperado de <https://blog.errepar.com/schiel-ocampo-despido/>
- ORLANDO R. I. (2020) CSJN: Validez de la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo celebrado ante escribano público. Recuperado de: <https://blog.errepar.com/csjn-mutuo-acuerdo-trabajo/>
- RODOLFO ANÍBAL GONZÁLEZ Bonificación por cese compensable con eventuales créditos laborales Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/rodolfo-anibal-gonzalez-bonificacion-cese-compensable-eventuales-creditos-laborales-dacf000079-1999/123456789-0abc-defg9700-00fcanirtcod>

JURISPRUDENCIA

- CNT., sala II, 10/06/2015 - F., P. J. c. Empresa Distribuidora Sur Sociedad Anónima Edesur y otros/despido. Recuperado de: <https://www.laleynext.com.ar/document/jurisprudencia/i2A7E269461851BF4B865B7873252202E?chunkNumber=1>
- CNT sala VII, 29/2/2016, "Viera Rivas, Robert Mathias c. Canevari, Iván Augusto y otro S/despido". Recuperado de: <https://www.laleynext.com.ar/document/jurisprudencia/iCB55DE53C5846C931E7061CD958DDE66?chunkNumber=1>
- CNTrab., sala V, 29/09/2015 - Sosti, Romina Laura c. Coca Cola F.E.M.S.A. de Buenos Aires S.A. s/ despido. Recuperado de: <https://www.laleynext.com.ar/document/jurisprudencia/i64543FB44EB2E22964403FB717A40DB0?chunkNumber=1>
- CNAT, Sala III, 17/5/2007, “Simoncini, Fabián Hugo c/ Nestlé Argentina S.A. s/ diferencias de salarios”, Recuperado de: <https://www.laleynext.com.ar/document/jurisprudencia/iE46AB139B3E64DF78AE47A6E07331E17?chunkNumber=1>
- SCJBA – JUBA – 5/12/2001, Carballo de Nobal, Armonía c/Telefónica de Argentina SA

s/Diferencia de haberes”. Recuperado de:

<https://www.laleynext.com.ar/document/jurisprudencia/i8DAC3F1C927411D686070050DABAA208?chunkNumber=1>

- CNAT, Sala IV, 9/3/2006, “Quinteros, Juan Sebastián c/ Telecom Personal S.A. s/ despido”.

Recuperado de:

<https://www.laleynext.com.ar/document/jurisprudencia/i62463602B218875CB0D64C33C44CF551?chunkNumber=1>.

- SCJ de Mendoza, 25-6-2007, "Sánchez, Cristina Lourdes c/Siembra AFJP SA s/Despido", RC J 645/2008

NORMATIVA

- LEY N° 20.744
- CONSTITUCIÓN NACIONAL
- CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN