

*Exégesis del mutuo acuerdo extintivo oneroso instrumentado mediante escritura pública**

A la luz de los decretos dictados para mitigar los efectos nocivos de la pandemia Covid-19 en el mercado laboral

Por Julieta Melendi¹

1. Introito

En este trabajo se abordará el instituto del mutuo acuerdo extintivo oneroso formalizado mediante escritura pública. A tal fin, se tendrá en cuenta la influencia de los diversos decretos de necesidad y urgencia dictados por el Poder Ejecutivo Nacional para mitigar los efectos nocivos de la pandemia Covid-19 en materia laboral.

En principio, conceptualizaremos la figura del mutuo acuerdo disolutorio expreso previsto en los párrafos 1° y 2° del art. 241 de la LCT, para luego adentrarnos en el análisis de su modalidad onerosa, respecto de la cual la doctrina y la jurisprudencia no son pacíficas en relación a si constituye una figura autónoma de la primera que debe ser regulada en el régimen de contrato de trabajo o no. No analizaremos el mutuo acuerdo tácito previsto en el párrafo 3° del art. 241 de la LCT.

Así pues, examinaremos tres discusiones que envuelven al instituto bajo examen. La primera, tocante a si las sumas dinerarias abonadas por el empleador son compensables independientemente del título con el que fueron imputadas en el instrumento público, en caso de reclamación posterior por parte del trabajador. El segundo debate que consideraremos gira en torno al efecto que cabe asignarle tanto a las cláusulas en las que el trabajador pacta el pago a cuenta de futuras reclamaciones, como de aquellas en las que se pacta el carácter cancelatorio de cualquier concepto del que resulte acreedor por eventuales reclamos laborales. La tercera cuestión abordada será si resulta ineludible la homologación por parte de la autoridad administrativa o judicial del trabajo.

Luego de ponderar las ventajas y desventajas existentes de los disímiles criterios doctrinarios y jurisprudenciales que rodean a este instituto, propondremos una reforma legislativa a fin de que esta figura se incorpore en la Ley de Contrato de Trabajo. Su regulación expresa es relevante porque afianzará la justicia y otorgará la seguridad jurídica que requiere un Estado de derecho cumpliendo así con el mandato constitucional contenido en el Preámbulo y en el art. 1°.

* [Bibliografía recomendada.](#)

¹ Ganadora del Concurso de Ensayos Jurídicos de la UNR.

Finalmente, la reforma propuesta es importante para el mundo jurídico porque propiciará que se logre una justa composición de los derechos e intereses de las partes involucradas en el acuerdo, reduciendo, consecuentemente, la litigiosidad.

2. Los decretos dictados por el Poder Ejecutivo Nacional para mitigar los efectos adversos de la pandemia en materia ocupacional

a. La pandemia Covid-19 como fundamento de las prórrogas del DNU 34/20

Dentro del plexo normativo destinado a mitigar el desempleo en Argentina, se encuentra el decreto de necesidad y urgencia 34/2019 dictado por el Poder Ejecutivo Nacional en fecha 13/12/2019². En él se declara la emergencia pública en materia ocupacional por el término de ciento ochenta días y la consecuente duplicación de todos los rubros indemnizatorios en los casos de despido sin justa causa producidos en dicho lapso de tiempo.

Los fundamentos para su implementación difieren de los de sus prórrogas, ya que estas últimas fueron dictadas con motivo de la pandemia Covid-19. Así, el DNU 34/19, destaca en sus considerandos la necesidad de proteger a aquellos sectores más vulnerables de la sociedad, evitando el aumento del desempleo y aspirando a la generación de más puestos de trabajo. Asimismo, pone de resalto las cifras emanadas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que revelan un incremento en la tasa de desempleo en el segundo trimestre del año 2019.

Cabe destacar que tanto el decreto aludido como sus prórrogas³ no serán de aplicación a aquellos contratos de trabajo que se celebren ulteriormente a su entrada en vigor (conforme a lo establecido en el art. 5°), y en el ámbito del Sector Público Nacional (de conformidad a lo normado por el DNU 156/20 de fecha 17/2/20)⁴.

No parece superfluo resaltar los fundamentos que motivaron el dictado de las diversas prórrogas del DNU 34/20. Así, se menciona que la Organización Internacional del Trabajo alerta a los Estados a fin de que tomen decisiones a causa de la pandemia Covid-19, para evitar la pérdida de empleos, haciendo énfasis en el párrafo 19 de la recomendación 166 de dicho organismo internacional que reza:

Todas las partes interesadas deberían tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio, y esforzarse por atenuar las

² Disponible en www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-34-2019-333435/texto.

³ Sucesión de decretos que prorrogan el DNU 34/19 hasta la actualidad: 528/20, 961/20, y 39/21.

⁴ Disponible en www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/225585/20200217.

consecuencias adversas de toda terminación de la relación de trabajo por estos motivos, para el trabajador o trabajadores interesados⁵.

Asimismo, en los considerandos de los DNU 528/20 y 961/20⁶, que amplían por primera y segunda vez respectivamente lo dispuesto en el DNU 34/19, se enfatiza en la necesidad de mantener la dúplica en las indemnizaciones, en especial, en los casos de extinción del vínculo laboral por despido indirecto o en aquellos supuestos donde medie aceptación por parte del dependiente de la eficacia extintiva de la relación, o toda vez que se dificulte la reinstalación del trabajador (conforme a lo establecido en el DNU 329/20 que examinaremos a continuación).

Analizando los alcances de dicho considerando, Julio A. Grisolí⁷ menciona que en el mismo se “hace referencia a las desvinculaciones indirectas, acuerdos de partes o retiros voluntarios, que son despidos encubiertos, en los que el trabajador cobra una indemnización a cambio de no plantear la nulidad del despido”. Ello cobra relevancia teniendo en cuenta que la dúplica indemnizatoria no se aplica en los casos de renuncia del trabajador o en el mutuo acuerdo extintivo de la relación laboral.

b. El DNU 329/20 y la prohibición de despidos y suspensiones

El DNU 329/20⁸ prorrogado a través de diversos decretos⁹, prohíbe no solo los despidos y las suspensiones sin justa causa, sino también aquellos fundados en la causal de fuerza mayor, falta y/o disminución del trabajo por sesenta días, estableciendo en su art. 4° que, en caso de llevarse a cabo, los mismos no producirán efecto, manteniéndose vigentes las relaciones laborales.

En sus considerandos, se justifica su dictado citando la ley 27.541 que declaró la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966; el art. 14 bis de la Const. Nacional; el documento mencionado en el apartado precedente de la Organización Internacional del Trabajo titulado “Las normas de la OIT y el Covid-19 (coronavirus)”¹⁰ acentuando la importancia en la conservación de los puestos de trabajo y en el intento por atenuar los efectos adversos que pudiera ocasionar la pandemia; el art. 1733, inc. b del Cód.

⁵ Disponible en [www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166#:~:text=\(1\)%20El%20trabajador%20a%20quien,los%20motivos%20de%20tal%20terminaci%C3%B3n](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166#:~:text=(1)%20El%20trabajador%20a%20quien,los%20motivos%20de%20tal%20terminaci%C3%B3n).

⁶ Disponibles en www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/230406/20200610 y en www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/237845/20201130, respectivamente.

⁷ Grisolí, Julio A., *Prohibición de despidos, doble indemnización y límite de suspensiones*, “Revista Ideides”, 4/11/20, disponible en: <http://revista-ideides.com/revista-ideides-no-53-octubre-2020>.

⁸ Disponible en www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-329-2020-335976.

⁹ Sucesión de decretos que prorrogan el DNU 329/20 hasta la actualidad: 487/20; 624/20; 761/20; 891/20; 39/21; 345/21, y 413/21.

¹⁰ Disponible en www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf.

Civil y Comercial de la Nación, y el fallo “Aquino, Isacio c/Cargo Servicios Industriales SA s/accidentes ley 9688” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación donde se destaca que el trabajador es sujeto de tutela preferente. Asimismo, se enfatiza en la importancia de conservar los puestos laborales por un plazo razonable con el fin de garantizar la paz social.

Cabe poner de resalto que aun antes del comienzo de la pandemia, Cornaglia¹¹ afirmaba que el despido sin causa constituye un acto ilícito debido a que se despoja al trabajador de su sustento y se acrecienta la falta de trabajo, en un contexto donde el mismo escasea, pudiendo generar la exclusión de quienes lo padecen. En el mismo sentido, Rodolfo Capón Filas sostuvo que “la protección contra el despido arbitrario únicamente se concreta con la nulidad del mismo”¹².

c. El DNU 39/21

Finalmente, el DNU 39/21¹³ amplía nuevamente la declaración de emergencia ocupacional hasta el 31/12/2021, prorrogando la prohibición de efectuar despidos incausados, o aquellos que tengan por causa la falta o disminución de trabajo, o fuerza mayor hasta el 25/4/2021, con idéntico alcance a lo dispuesto inicialmente por el DNU 329/20. Asimismo, prohíbe hasta la misma fecha la realización de suspensiones fundadas en la falta o disminución de trabajo, o fuerza mayor.

Concomitantemente, establece que carecerán de efecto todos los despidos así dispuestos, manteniéndose vigentes las relaciones laborales. No obstante, aclara que en aquellos supuestos en que el trabajador no formule cuestionamientos respecto a la eficacia extintiva de los mismos, el obrero afectado tiene derecho a percibir la doble indemnización dispuesta inicialmente por el DNU 34/19 aunque en este caso específica que la misma no podrá exceder de \$ 500.000, y permanecerá vigente hasta el 31/12/2021.

En sus considerandos, menciona nuevamente que el trabajador es sujeto de tutela preferente conforme a lo establecido en el art. 14 bis de la Const. Nacional; que las normas internacionales incluidas mediante el art. 75, inc. 22 del mismo cuerpo determinan que en contextos excepcionales como el actual se adopten medidas más sólidas para hacer frente a la crisis.

Fundamenta las disposiciones del decreto destacando que todavía se encuentran vigentes disímiles medidas de apoyo para aquellos empleadores que se encuentran en crisis, tales como el DNU 332/20 que creó el “Programa de asistencia de emergencia al trabajo y producción”, ampliado por el DNU 376/20¹⁴. En sentido contrario,

¹¹ Cornaglia, Ricardo J., *La simulación del despido cuando se invoca como causa del distracto de común acuerdo*, 5/11/13, “La Ley”.

¹² Capón Filas, Rodolfo, *Nulidad del despido sin causa. O callas o a la calle*, “Revista Derecho del Trabajo”, p. 5.

¹³ Disponible en www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/240024/20210123.

¹⁴ Disponible en www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227988/20200420.

Norma Llatser¹⁵ destaca que “las ayudas económicas brindadas por el Gobierno Nacional no fueron... suficiente(s) para impedir la pérdida de las fuentes de trabajo”, ya que según el INDEC, en el segundo trimestre del año 2020 el desempleo se acrecentó, paralelamente al cierre de cuarenta y dos mil pequeñas y medianas empresas.

Finalmente, en los considerandos se establece que el tope de \$ 500.000 respecto a la dúplica indemnizatoria constituye una disposición idónea debido a los avatares que presenta el mercado laboral; y se justifica porque se ha evidenciado una reactivación económica, que permitiría salvaguardar los derechos de los trabajadores más desprotegidos.

3. Análisis del instituto del mutuo acuerdo

a. Conceptualización

En el Título XII, acápite III de la ley 20.744 se contempla la causal de extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes. Específicamente en lo que nos atañe, el art. 241, párrafo 1° consagra la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo. El mismo reza: “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”. Por su parte, el párrafo 2° impone una sanción si el acto no se formaliza según lo establecido en el párrafo que antecede y sin la presencia personal del trabajador, esto es, la nulidad, cuestión que analizaremos con mayor detenimiento en el próximo apartado.

A los fines de conceptualizar este instituto tomamos la definición brindada por Justo López quien lo precisa como “negocio bilateral extintivo de la relación de trabajo, vale decir, derogatorio (quita vigencia) de la norma (proveniente del negocio contractual laboral) constitutiva de dicha relación”¹⁶. No utilizamos la designación ofrecida por Manuel Alonso Olea y María E. Casas Bahamonde quienes lo identifican como “mutuo disenso”, ya que coincidimos con quienes afirman “que falsea el concepto, ya que las partes no disienten sino consienten en terminar el contrato. Por ello se ha optado por la identificación de la hipótesis como acuerdo disolutorio”¹⁷.

Cornaglia afirma que este instituto constituye un modo excepcional de terminación del vínculo laboral, debido a que el contrato de trabajo “se supone de tracto

¹⁵ Llatser, Norma, *Algunas reflexiones en torno a la prohibición de despidos DNU 329/2020: Análisis sobre su constitucionalidad*, “Revista Ideides”, 10/12/20, disponible en: <http://revista-ideides.com/revista-ideides-no-54-noviembre-2020>.

¹⁶ Caballero, Julio - Comadira, Guillermo L., *Extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes*, “Revista de Derecho Laboral”, 3/2000, p. 60.

¹⁷ Caballero - Comadira, *Extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes*.

sucesivo y vocación de continuidad”, y es por ello que el legislador dota a este último de cualidades que tutelan al trabajador, y que forman parte del orden público laboral¹⁸.

Tal como aseveran Grisolia y Ahuad, en todas las convenciones realizadas entre las partes se debe reflejar el consentimiento del obrero, el cual debe efectuarse “con discernimiento, intención y voluntad”. No obstante, la realidad en las relaciones laborales se caracteriza por “la desigualdad negocial signada por el estado de necesidad, la posibilidad de perder su fuente de ingreso y el alto índice de desempleo (que) condicionan su plena libertad para decidir”¹⁹ cuestión que se intensifica con motivo de la pandemia.

Uno de los caracteres del acuerdo disolutorio es la bilateralidad, la cual determina que dicho acto jurídico no pueda ser revocado o retractado en forma unilateral²⁰. A mayor abundamiento, Scotti afirma que cabe desechar en este instituto la retractación unilateral “por aplicación analógica del... art. 234 de la LCT”²¹, el cual reza “el despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes”.

Asimismo, este modo de extinción del contrato de trabajo no afecta derechos adquiridos²². En este entendimiento, Mansueti²³ afirma que el cese pactado del vínculo laboral, no exonera a quienes lo acordaron, del acatamiento de las obligaciones que hayan quedado pendientes al momento de la disolución, ni de las que guarden relación con las consecuencias ulteriores a su finalización. Cita algunos ejemplos de obligaciones pendientes por parte del empleador, tales como los haberes debidos o aquellas inobservancias al deber de diligencia e iniciativa previsto en el art. 79 de la ley 20.744, mencionando entre otros la retención y el pago de los aportes y las contribuciones o aquellos supuestos en los que perduren ciertos menoscabos en la salud del obrero. Asimismo, menciona que continúan vigentes aquellas obligaciones genéricas sin importar la modalidad de extinción contractual, tales como el pago del sueldo anual complementario o las vacaciones no gozadas.

Otra de las características propias de este instituto es que en principio no genera consecuencias indemnizatorias²⁴, salvo que la ley establezca lo contrario. En este sentido, Caballero y Comadira citan como ejemplo dos leyes que igualmente fijan responsabilidad indemnizatoria, a saber: la ley 12.908 que en su art. 46 establece que

¹⁸ Cornaglia, *La simulación del despido cuando se invoca como causa del distracto de común acuerdo*.

¹⁹ Grisolia - Ahuad, Ernesto J., *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, Bs. As., Estudio, p. 43.

²⁰ Caballero - Comadira, *Extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes*, p. 63.

²¹ Scotti, Héctor J., *Extinción del contrato por mutuo acuerdo*, “Revista de Derecho Laboral”, 3/2000, p. 47.

²² Scotti, *Extinción del contrato por mutuo acuerdo*, p. 46.

²³ Mansueti, Héctor R., *Extinción de los contratos de trabajo por mutuo acuerdo y las cuestiones vinculadas a los acuerdos onerosos de desvinculación*, “Infojus”, p. 5, disponible en www.saij.gob.ar/hugo-roberto-mansueti-extincion-contratos-trabajo-mutuo-acuerdo-cuestiones-vinculadas-acuerdos-onerosos-desvinculacion-dacf080083-2008/123456789-0abc-defg3800-80fcanirtcod.

²⁴ Grisolia - Ahuad, *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, p. 310.

el periodista profesional con una antigüedad mayor a cinco años cuya desvinculación se produzca voluntariamente tiene derecho a una bonificación especial, y la ley 14.546 que en su art. 14 establece que independientemente del modo de terminación del contrato de trabajo, el viajante de comercio tendrá derecho a la indemnización por clientela²⁵.

Finalmente, Mansueti señala que una de las consecuencias de esta forma de extinción contractual es que, a partir de su celebración, tanto el empleador como el trabajador quedan eximidos del cumplimiento de las obligaciones principales que pesan sobre ellos, esto es, poner a disposición su fuerza de trabajo respecto del obrero, y otorgar tareas y pagar el salario en relación al patrono²⁶. Asimismo, ambas partes pueden prescindir del deber de preaviso²⁷.

b. Requisitos para el perfeccionamiento del acto

El art. 241 de la LCT solo prevé la forma que debe revestir este acto jurídico, pero nada establece respecto a su contenido, más que la exigencia de la manifestación de voluntad de los intervinientes de poner fin al vínculo contractual. “El tiempo propio para extinguir el contrato de trabajo con esta modalidad, es a partir del momento de exteriorización de la voluntad concurrente”, que en el supuesto analizado será la fecha de suscripción de la escritura pública. El régimen del contrato de trabajo tampoco contempló el supuesto en que “las partes decidan una fecha diferente, sea anterior o posterior al otorgamiento del acto”²⁸.

El mutuo acuerdo disolutivo impone requisitos de forma constitutivos para la realización de acto. En este sentido, la doctrina y jurisprudencia mayoritaria consideran “que se trata de requisitos *ad solemnitatem*, es decir impuestos por la ley para la validez del acto”²⁹.

En sentido contrario, Vázquez Vialard sostiene que la exigencia de que el acto se materialice en forma escrita no constituye un requisito que determine su validez, sino que se trata de un recaudo a los fines probatorios ya que podría reemplazarse a través del “reconocimiento judicial” que efectúe el dependiente que ha llevado a cabo

²⁵ Caballero - Comadira, *Extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes*, p. 63.

²⁶ Mansueti, *Extinción de los contratos de trabajo por mutuo acuerdo y las cuestiones vinculadas a los acuerdos onerosos de desvinculación*, p. 5.

²⁷ Sardegna, Miguel A., *Ley de contrato de trabajo y sus reformas. Comentada. Anotada. Concordada*, 7ª ed., Bs. As., Universidad, 1999, p. 744.

²⁸ Mansueti, *Extinción de los contratos de trabajo por mutuo acuerdo y las cuestiones vinculadas a los acuerdos onerosos de desvinculación*, p. 4.

²⁹ Scotti, *Extinción del contrato por mutuo acuerdo*, p. 48.

dicho acuerdo. Postura con la que disentimos, ya que del mismo art. 241 emana la exigencia de la forma escrita so pena de nulidad del acto jurídico³⁰.

Ahora bien, ¿qué forma demanda el régimen de contrato de trabajo para perfeccionar el mutuo acuerdo disolutivo? El art. 241 establece que “deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo”, por lo que, como mencionamos en los párrafos precedentes, la manifestación de la voluntad a través de la forma escrita inserta en un instrumento público se impone, “motivo por el cual no cabe otorgarle efecto rescisorio alguno a aquellas convenciones que se celebren mediante un instrumento privado”³¹.

El instrumento público tiene por fin “la acreditación de la existencia de todo acto u hecho casi asimilable a la plena prueba”, aunque Couture Etcheverry sostiene que “ninguna prueba puede ser plenamente perfecta –aunque contenga fe pública–, ya que los actos de los hombres muchas veces se encuentran ligados a la sinrazón –pensemos no solo en errores o equivocaciones que merecerán luego ser corregidas, sino en los casos de inmoralidad o corrupción que se autorizan en el instrumento–”³².

En segundo término, el mismo artículo exige que el acto se celebre con la “presencia personal del trabajador”, lo que “excluye la posibilidad de que sea representado por un apoderado”³³.

Asimismo, la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, en el fallo “Carrizo, Andrés Avelino c/Volkswagen SA y otro s/despido”³⁴, resolvió que el requisito de la presencia del dependiente en el acto no puede ser suplido por la intervención de los representantes del sindicato.

Scotti afirma que la homologación por parte de la autoridad administrativa o judicial del trabajo, no es un recaudo determinante de la validez del acto, ya que a lo que propende el art. 241 de la LCT es a garantizar la libertad en la manifestación de la voluntad del trabajador. El hecho de condicionar la validez del acto a la aquiescencia de una autoridad del Estado constituye para el autor “un sistema de esclavitud, dado que no otra cosa resultaría un régimen en el cual el subordinado no podría desvincularse de su patrono si no mediara la opinión afirmativa del representante estatal”³⁵.

³⁰ Caballero - Comadira, *Extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes*, p. 66 y 67.

³¹ Scotti, *Extinción del contrato por mutuo acuerdo*, p. 48.

³² Rivera, Julio C. - Medina, Graciela (dirs.), *Código Civil y Comercial de la Nación comentado*, t. 1, Bs. As., La Ley, 2014, p. 664.

³³ Grisolia, *Régimen indemnizatorio en el contrato de trabajo. Distintas formas de extinción*, Nova Tesis, p. 412.

³⁴ SCBA, 16/7/91, “Carrizo, Andrés Avelino c/Volkswagen SA y otro s/despido”, expte. 46.244, disponible en: <https://juba.scba.gov.ar/VerTextoCompleto.aspx?idFallo=98455>.

³⁵ Scotti, *Extinción del contrato por mutuo acuerdo*, p. 49.

c. El supuesto de formalización del acuerdo mediante escritura pública

Como bien mencionamos en los párrafos precedentes, una de las maneras de formalizar el mutuo acuerdo extintivo entre las partes es mediante escritura pública. En este sentido, el Código Civil y Comercial de la Nación menciona en el art. 289, inc. 1°, que se trata de un instrumento público y lo define posteriormente en el art. 299 como aquel “instrumento matriz extendido en el protocolo de un escribano público o de otro funcionario autorizado para ejercer las mismas funciones, que contienen uno o más actos jurídicos”.

El art. 241 de la LCT es claro en este aspecto, el mutuo acuerdo disolutivo extendido por un notario debe ser instrumentado mediante escritura pública, por lo que, no puede formalizarse el acto extintivo mediante un instrumento distinto de aquella, tales como los contemplados en el art. 289, inc. b del Código Civil y Comercial, ya que del art. 285 del mismo cuerpo emana la directriz que todo acto debe ser otorgado mediante la forma establecida por ley, y sobre todo cuando la misma impone dicha formalidad bajo pena de nulidad. En este sentido, Cosola sostiene que “si la forma es exigida como condición del nacimiento del acto, la misma no podrá ni ser suplida ni ser sometida a una obligación posterior, y ese acto carecerá de efectos por una causa imputable al momento de su nacimiento”³⁶.

La función del notario en este sentido, resulta del amalgama entre “la ciencia (función notarial),... la técnica (la confección del documento y especialmente, de la escritura pública), con el arte (los deberes éticos notariales aplicados)”. Estos deberes éticos están constituidos por la “información, asesoramiento, consejo, imparcialidad, independencia y deber integrado de legalidad, comprensivo de normas, reglas y principios que se captan por evidencia”. Cosola afirma que su aplicación en el caso concreto es lo que dota de mayor seguridad jurídica al documento extendido por el escribano³⁷.

Ahora bien, como especie dentro del género instrumento público, la escritura pública, en cuanto a su eficacia probatoria, hace plena fe respecto a la realización del acto, la fecha y el lugar allí consignados, y los acontecimientos que el notario manifieste como practicados por él o ante él, hasta que sea declarado falso en el marco de un proceso civil o criminal, y hace plena fe “en cuanto al contenido de las declaraciones sobre convenciones, disposiciones, pagos, reconocimientos y enunciaciones de hechos directamente relacionados con el objeto principal del acto instrumentado, hasta que se produzca prueba en contrario”, conforme a lo establecido en el art. 296 del Cód. Civil y Comercial.

Por otra parte, Caballero y Comadira afirman que la suscripción del acta notarial puede efectuarse indistintamente en cualquier lugar, siempre que se resguarde “la pureza de la manifestación de voluntad del trabajador”³⁸.

³⁶ Rivera - Medina (dirs.), *Código Civil y Comercial de la Nación comentado*, p. 657.

³⁷ Rivera - Medina (dirs.), *Código Civil y Comercial de la Nación comentado*, p. 689 y 690.

³⁸ Caballero - Comadira, *Extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes*, p. 69.

Mansueti, en tanto, destaca que, si bien la ley 20.744 no impone para el perfeccionamiento del acto instrumentado por escritura pública su homologación, la situación cambia radicalmente cuando nos hallamos en presencia de “actos de disposición de derechos, litigiosos o no”³⁹.

En este sentido, Scotti afirma que el desbarajuste se produce cuando en el mutuo acuerdo no solo se estipula la extinción contractual, sino también la entrega al obrero de sumas dinerarias, mediante la inclusión de cláusulas que establecen que nada más reclamará a su patrono como consecuencia de la ruptura de la relación, cuestión que analizaremos con mayor detenimiento en el punto siguiente. Sin embargo, en estos casos, con la finalidad de dotar de validez al acuerdo pensamos que resulta necesaria la homologación por parte de la autoridad estatal en concordancia con lo normado por el art. 15 de la LCT. Esto se debe a que “la autocomposición privada de los litigios concernientes a créditos laborales del trabajador no es válida, salvo cuando mediara la intervención en el acto de la autoridad judicial o administrativa”⁴⁰.

Consecuentemente, cabe la posibilidad de que lo convenido en la “escritura pública resulte válido como medio de rescisión del vínculo... y, en cambio, no lo sea para legitimar un acuerdo transaccional por no contar con los recaudos ya indicados: celebración y homologación por la autoridad pública”⁴¹.

En idéntico sentido, Caballero y Comadira, consideran que en los supuestos a los que hace alusión el art. 15 del régimen de contrato de trabajo, se impone la necesidad de homologación ya que se trata de actos “conceptualmente... distintos al de rescisión de la relación contractual, aunque a veces se integran en un acto único, de naturaleza compleja”⁴².

4. El mutuo acuerdo rescisorio oneroso

a. Cuestiones preliminares

Como bien señalamos en los párrafos precedentes, la figura del mutuo acuerdo rescisorio oneroso tiene lugar cuando las partes no solo pactan la disolución contractual del vínculo, sino también, el otorgamiento de una suma dineraria por parte del empleador al trabajador. Antes de adentrarnos en el análisis del instituto en cuestión, cabe formular una aclaración: en los sucesivos párrafos haremos alusión a la contraprestación en dinero efectuada por el empleador, la cual suele ser imputada indistintamente a título de: gratificación, compensación o indemnización. Sin embargo,

³⁹ Mansueti, *Extinción de los contratos de trabajo por mutuo acuerdo y las cuestiones vinculadas a los acuerdos onerosos de desvinculación*, p. 5.

⁴⁰ López, 1978, citado en Scotti, *Extinción del contrato por mutuo acuerdo*, p. 49 y 50

⁴¹ Scotti, *Extinción del contrato por mutuo acuerdo*, p. 49 y 50.

⁴² Caballero - Comadira, *Extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes*, p. 69.

constituye un aporte valioso al tema bajo examen, traer a colación el voto de la magistrada Estela M. Ferreirós en diversos pronunciamientos, donde efectúa una distinción entre la gratificación y la compensación.

Así, en autos “Mercado, Víctor Manuel c/Newell Rubbermaid Argentina SA s/despido”⁴³ citando a José A. Garrone afirma que la primera es el “galardón o recompensa pecuniaria de un servicio o mérito extraordinario; (e) implica un especial reconocimiento o agradecimiento”. Luego, enumerando el marco regulatorio de las donaciones en el primitivo Código Civil, señala que las mismas deben ser consideradas gratuitas, aunque se las conceptualice como remuneratorias cuando constituyen “un deber moral de gratitud, por servicios que no dan acción a cobrar judicialmente su valor en dinero” según lo establecido en el art. 1824 del mentado Código. Asimismo, señala que de conformidad con el entramado normativo que surge de los arts. 1792, 1793, 1802, 1848 y siguientes del cuerpo legal mencionado, toda donación, a partir de su aceptación, solo puede ser revocada por las causales expresamente previstas en la ley, quedando vedada toda posibilidad de subordinación a una condición que le otorgue la potestad al donante de revocarla o restringir sus consecuencias. Así, concluye que “la gratificación es... una liberalidad derivada de la voluntad unilateral del empleador, pero que –no obstante– como cualquier otra obligación debe reconocer una causa”. Por lo que, en aquellos convenios extintivos en los que se pacte una “gratificación” respecto del trabajador, la causa habitualmente es “el reconocimiento a años de valiosa prestación llevada adelante por el trabajador a favor del empleador”.

Por otra parte, en autos “Clot, Javier Eduardo c/BBVA Banco Francés SA s/diferencia de salarios”⁴⁴ define a la compensación. Así, del plexo normativo que emana de los arts. 724, 818 y siguientes del antiguo Código Civil surge que se trata de un modo de extinguir las obligaciones, donde para su perfeccionamiento se requiere dos individuos “que... reúnan la calidad de acreedor y deudor recíprocamente, que ambas deudas sean subsistentes civilmente, que sean líquidas, exigibles, de plazo vencido, que sus prestaciones sean fungibles, que los créditos y las deudas se encuentren expeditas”. Teniendo en cuenta ello, considera que dicha figura no es aplicable en el caso bajo examen, en tanto no es posible hacer frente a “una deuda cuya existencia y monto se ignora”. Destaca que, al momento de suscribir el acuerdo, se desconocía si el dependiente podía ser acreedor de los rubros que reclamó en dicho proceso, esto es, las diferencias por encuadre convencional, las comisiones, y la indemnización prevista en la ley 25.345, entre otras. Por lo que concluye que el “pago documentado” examinado no puede tener efecto cancelatorio anticipado de “una obligación cuya vida no se conocía ni aun cuando se compruebe a posteriori”.

A mayor abundamiento, Ferreirós se pronunció en autos “Mercado, Víctor Manuel c/Newell Rubbermaid Argentina SA s/despido”, respecto a un acuerdo en el que

⁴³ CNAT, Sala VII, 26/3/08, “Mercado, Víctor Manuel c/Newell Rubbermaid Argentina SA s/despido”.

⁴⁴ CNAT, Sala VII, 28/8/08, “Clot, Javier Eduardo c/BBVA Banco Francés SA s/diferencias de salarios”, disponible en www.iprofesional.com/notas/79665-Fallo-Clot-Javier-Eduardo-c-BBVA-Banco-Frances-SA-s-diferencias-de-salarios.html?accion3=login.

se pactó el pago de una “gratificación” que luego, el empleador pretendió que fuera compensada:

Aceptar la posibilidad de imputar la misma suma dineraria a una posterior e inadmisibles... compensación, importaría aceptar el cambio –parcial o total– de la causa de una obligación ya consolidada y cumplida –o sea, extinguida–. Implicaría –de manera correlativa– que el reconocimiento realizado respecto del valor de la prestación realizada por el trabajador, que fue la causa de la obligación asumida, se pudiera reducir hasta –incluso– desaparecer por completo.

Finalmente, concluye dicho fallo afirmando que no sería posible que opere tal conversión causal, según lo establecido en el art. 1802 del Código velezano, que impide subordinar la donación a una condición que le otorgue la potestad al donante de revocarla o restringir sus consecuencias.

b. Disímiles posturas doctrinarias y jurisprudenciales

Scotti afirma que en la mayor parte de este tipo de convenios se pacta la contraprestación analizada, debido a que, de ser otro modo, al dependiente le bastaría con renunciar, sin la obligación de cumplir con todas las diligencias burocráticas que acarrea este instituto para su perfeccionamiento⁴⁵.

En sentido contrario, Mansueti señala que el instituto analizado constituye una “renuncia o despido negociado” formalizado mediante la forma requerida para otra figura a través de la aplicación del art. 241 del régimen de contrato de trabajo. A mayor abundamiento, el autor lo denomina “recurso contra natura al art. 241 de la LCT”. Literalmente afirma que:

“Se produce una transformación de hecho, la cual consiste en utilizar las formalidades de extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo del art. 241 de la LCT, para instrumentar fórmulas extintivas que constituyen, más bien, acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios, en los términos previstos por el art. 15 de la LCT”⁴⁶.

Mansueti asevera que en el art. 91 del régimen de contrato de trabajo, “la ley establece una regla de tipicidad: no hay otros modos de extinción, que aquellos expresamente contemplados”⁴⁷. Por lo que concluye afirmando que el instituto del mutuo acuerdo disolutivo oneroso, no se encuentra contemplado como causal de finalización contractual en la ley 20.744, y por ende se trata de una modalidad “atípica” o al menos

⁴⁵ Scotti, *Extinción del contrato por mutuo acuerdo*, p. 51.

⁴⁶ Mansueti, *Extinción de los contratos de trabajo por mutuo acuerdo y las cuestiones vinculadas a los acuerdos onerosos de desvinculación*, p. 5 y 6.

⁴⁷ Mansueti, *Extinción de los contratos de trabajo por mutuo acuerdo y las cuestiones vinculadas a los acuerdos onerosos de desvinculación*, p. 1.

de una especie del género regulado en el art. 241 párrafos 1° y 2°, que requiere ser incorporada en la LCT⁴⁸.

En tanto Scotti, cree que, si en el art. 241 la LCT se admite la disolución contractual por mutuo acuerdo, y si la realidad demuestra que la mayoría de los convenios celebrados son consecuencia de una negociación previa que culminan con el pago de una compensación económica por parte del empleador y la dimisión por parte del trabajador, el hecho de que el convenio sea oneroso, no constituye un carácter determinante de su invalidez. De hecho, el autor enfatiza en que es la onerosidad del pacto lo que hace que sea efectivamente un convenio, criticando a quienes lo identifican con una “renuncia negociada” en los términos del art. 240 de la LCT⁴⁹.

Cornaglia, por su parte, señala que si bien esta modalidad de extinción contractual (a través de una de sus especies, esto es, mediante la onerosidad del acuerdo), admite formalizar la disolución luego de llevar a cabo diversas tratativas, en la realidad hay una clara disparidad en la negociación, la cual debe ser observada. Reitera que la hiposuficiencia negocial en las relaciones de trabajo determina la necesidad de dar preeminencia al principio de irrenunciabilidad (art. 12, LCT), haciendo operativo el plexo normativo regulador de la simulación y el fraude en tanto se constate el cumplimiento de sus presupuestos⁵⁰. Es que en el derecho del trabajo, “a través de una discriminación positiva en favor del trabajador se busca nivelar y reestablecer los niveles de desigualdad naturales para, al menos, intentar equiparar la negociación contractual entre las partes”⁵¹.

En idéntico sentido, se pronunció la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en fecha 14/8/2001, en autos “Giménez, Fortunata y otro c/Finexcor SA y otro s/despido” afirmando que en el derecho laboral se presume que el trabajador solo posee su mano de obra para conseguir un empleo que le permita cubrir sus necesidades. Esta situación lo conduce a incorporarse en un trabajo en el cual halla restringido su poder de negociación debido a la desigualdad económica y jurídica frente a su empleador, por lo que predominará la voluntad de este último. Consecuentemente, la autonomía de la voluntad del obrero no puede ser interpretada como en el derecho civil, donde impera la doctrina de los actos propios⁵².

Conforme a lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Marchese, Rafael y otros c/Autolatina Argentina SA”, en fecha 2/7/1993, el alcance de cada acuerdo extintivo oneroso dependerá del modo en que se haya formalizado,

⁴⁸ Mansueti, *Extinción de los contratos de trabajo por mutuo acuerdo y las cuestiones vinculadas a los acuerdos onerosos de desvinculación*, p. 14 y 15.

⁴⁹ Scotti, *Extinción del contrato por mutuo acuerdo*, p. 51.

⁵⁰ Cornaglia, *La simulación del despido cuando se invoca como causa del distracto de común acuerdo*.

⁵¹ Sirounian, Mónica, *Hiposuficiencia negocial y de reclamación del trabajador: su injerencia en la falta o deficiencia de la registración del vínculo laboral*, “Revista Derecho del Trabajo”, p. 82.

⁵² Cornaglia, *La simulación del despido cuando se invoca como causa del distracto de común acuerdo*.

de las cláusulas insertas en el mismo y de si medió homologación por parte de la autoridad estatal⁵³.

c. Contenido de las cláusulas del mutuo acuerdo extintivo oneroso

Respecto al tipo de cláusulas insertas en un acuerdo cabe diferenciar si como contrapartida al otorgamiento de un beneficio patrimonial, el dependiente pacta un pago a cuenta de futuros reclamos, o bien la renuncia a futuros reclamos⁵⁴.

1) *Cláusulas en las que el trabajador pacta el pago a cuenta de futuros reclamos.* Se trata de aquellos supuestos en los que en el marco de un mutuo acuerdo resolutorio oneroso, el trabajador pacta como contraprestación al pago efectuado por el empleador en concepto de compensación económica, indemnización o gratificación, que el mismo se impute

“como entrega a cuenta de eventuales créditos emergentes de la relación, especificándose entre ellos las indemnizaciones resultantes de los arts. 212 o 245 de la LCT, diferencias de salarios y aun indemnizaciones por accidentes o enfermedades de trabajo, al amparo de las leyes especiales... o del sistema de responsabilidad civil”⁵⁵.

En este sentido, se ha pronunciado la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo en autos “Plazibat, Ángel y otro c/YPF Yacimientos Petrolíferos Fiscales SA s/Part. acc. obrero”, haciendo un análisis comparativo con el reconocido plenario “Lafalce”, el cual analizaremos con mayor detenimiento en el apartado siguiente. Así, manifestó que este último asume como postulado que en el acuerdo extintivo se haya incorporado una cláusula que contenga la locución respecto del trabajador que “nada más tiene que reclamar de la demandada por ningún concepto emergente del vínculo laboral que los uniera”. Sin embargo, no será de aplicación, toda vez que las partes hayan acordado “la posibilidad de un reclamo posterior, indicando expresamente que, en tal supuesto, la suma pagada debería considerarse a cuenta de la cantidad que en definitiva corresponda”⁵⁶.

Por su parte, el Tribunal de Trabajo n° 1 de La Matanza, en fecha 15/3/1996, afirmó que si el principal abona una suma al dependiente similar al cálculo de la indemnización prevista para la causal de extinción contractual contemplada en el art. 245 de la LCT; y si a su vez, pactaron que dicho pago constituye “un importe que se tomará eventualmente como pago a cuenta de indemnización por despido incausado” y el obrero no dimitió a ningún reclamo judicial por la diferencia indemnizatoria; el Tribunal concluyó que se trató “de un despido incausado negociado donde la voluntad

⁵³ CSJN, 2/7/93, “Marchese, Rafael y otros c/Autolatina Argentina SA”.

⁵⁴ Caballero - Comadira, *Extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes*, p. 92 y 93.

⁵⁵ Caballero - Comadira, *Extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes*, p. 93.

⁵⁶ CNAT, Sala X, 31/12/97, “Plazibat, Ángel y otro c/YPF Yacimientos Petrolíferos Fiscales SA s/Part. acc. Obrero”.

rescisorio es exclusiva del principal y la voluntad del trabajador se limitó sólo a aceptar un pago a cuenta” de conformidad con lo establecido en el art. 260 del régimen de contrato de trabajo⁵⁷.

Ahora bien, la Corte Suprema de Justicia de la Nación se pronunció al respecto en autos “Gatarri, Alfredo c/Construcciones Metálicas Argentinas SAIC”⁵⁸ en fecha 23/8/1988, otorgando validez al pago efectuado al trabajador en concepto de gratificación, admitiendo que es “compensable con cualquier reclamo indemnizatorio originado en la extinta relación laboral incluidos los basados en la ley de accidentes de trabajo”. Afirma que el acuerdo no afecta el principio de irrenunciabilidad de derechos debido a que en el mismo no se pactó la renuncia del trabajador a ningún beneficio establecido por las leyes laborales.

Finalmente, en idéntico sentido resolvió la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires en autos “Elusich, Rubén Alberto c/Celulosa Argentina SA s/ley 24.028”, de fecha 24/8/2005⁵⁹. Así, el magistrado Juan Carlos Hitters rechazó el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley interpuesto, afirmando que la doctrina que emana de la Corte de Nación (si bien con distinta composición) en el fallo “Gatarri”, “permanece intacta”, voto al que adhirió la mayoría de los magistrados, rechazando el recurso en cuestión.

2) *Cláusulas en las que el trabajador pacta la renuncia a futuros reclamos.* Se trata de aquellos supuestos en los que en el marco de un mutuo acuerdo extintivo oneroso, el subordinado manifiesta mediante una cláusula que una vez que perciba la suma dineraria pactada por parte del empleador, “nada más tiene que reclamar de la demandada por el vínculo de trabajo que los une” o alguna expresión similar.

Las implicancias de estos convenios varían dependiendo la modalidad mediante la cual han sido formalizados, esto es, a través de una escritura pública o ante la autoridad administrativa o judicial del trabajo y se ha mediado o no homologación.

En este orden de ideas, cabe traer a colación, el dictamen elaborado en forma previa en el Plenario 137 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, “Lafalce, Ángel c/Casa Enrique Schuster SA”⁶⁰, por el entonces subprocurador general del Trabajo, Aldo Folchi. En dicha causa se dirimió si un acuerdo conciliatorio formalizado en sede judicial que contiene fórmulas del estilo a las analizadas, esto es, “que nada más tendrá que reclamar el trabajador por el vínculo contractual que los une” una vez que perciba el monto acordado, hace cosa juzgada respecto de un crédito no demandado en la conciliación.

En este sentido, Folchi afirmó que las cláusulas deben ser interpretadas teniendo en cuenta el sentido que las partes quisieron otorgarles. Se debe entender que

⁵⁷ TT n° 1, La Matanza, 15/3/96, LLBA, 1996-814.

⁵⁸ CSJN, 23/8/88, “Gatarri, Alfredo c/Construcciones Metálicas Argentinas SAIC”.

⁵⁹ SCBA, 24/8/05, “Elusich, Rubén Alberto c/Celulosa Argentina SA s/Ley 24.028”, disponible en: <https://juba.scba.gov.ar/VerTextoCompleto.aspx?idFallo=89934>.

⁶⁰ CNAT, en pleno, 29/9/70, “Lafalce, Ángel c/Casa Enrique Schuster SA”, disponible en www.iprofesional.com/legales/80547-fallo-plenario-lafalce.

lo estipulado abarcó todas cuestiones motivadas en la relación de trabajo. Una exégesis distinta implica afectar la libre manifestación de la voluntad. Sin embargo, requiere otro análisis el hecho de que se reclamen “los salarios correspondientes al año de estabilidad del dirigente gremial”. Afirma que el reclamo perpetrado por el gremialista tiene su origen en la ley y no en el contrato de trabajo. Consecuentemente, más allá de la locución inserta en el acuerdo, el actor tiene derecho a reclamar posteriormente, en tanto su reclamo se funda en la ley.

Folchi finaliza su dictamen afirmando que la existencia de un acuerdo conciliatorio no impide que en un juicio posterior el trabajador reclame rubros o indemnizaciones que no han sido incorporados en el mismo, salvo aquellos supuestos en los que se haya estipulado que el dependiente “nada más tiene que reclamar de la demandada por el vínculo de trabajo que los unía”. En ese caso, resulta improcedente toda reclamación que se funde en la relación laboral. No obstante, destaca nuevamente que si la reclamación versa sobre el cobro de montos contemplados en la ley 14.455, el reclamo resulta procedente debido a que su origen es la ley y no el contrato de trabajo.

Por otra parte, en dicho Plenario, el magistrado Osvaldo F. Rebullida (del voto de la mayoría), manifestó que todos aquellos rubros que no están incluidos en el acuerdo en realidad constituyen “diferencias respecto de las cuales los contratantes han tenido, en realidad, intención de transigir”, conforme a lo establecido en el art. 835 del Código velezano. Destacó que la locución “que nada más tiene que reclamar el trabajador” debe ser interpretada teniendo en cuenta que “todas las posiciones favorables a la contraria que acepte una de las partes fueron causa o estímulo de las concesiones o reajustes a los que la otra accede a favor de las primeras”.

En sentido contrario, el magistrado Juan C. Goyena (del voto de la minoría) aseguró que la aludida locución genérica debería especificar los rubros pactados, apreciación que adelanta nuestra perspectiva. Asimismo, destacó que toda vez que se incorporen cláusulas en las que se utilizan expresiones genéricas mediante las cuales se rescinden obligaciones que tienen su origen en el contrato laboral sin identificarlas, las no incluidas pueden ser objeto de reclamación posterior.

Goyena enfatiza en que no es recomendable “la suscripción de una renuncia en blanco o indiscriminada respecto de derechos expresamente tutelados por la ley, en función de una expresión surgida de alguna práctica tribunalicia o administrativa y menos aún que ello se presuma”.

Por lo expuesto, concluye que:

“Las manifestaciones generales, sin individualización de rubros que contengan renunciaciones o remisiones de derechos, cualquiera fuese el lugar donde se manifiesten, son extrañas a la tutela emergente de las leyes laborales y de ninguna manera puede encubrirse legalizándole, lo que puede constituir un fraude a las normas señaladas, con el simple reconocimiento de no quedar deuda pendiente”.

En idéntico sentido, el magistrado Justo López aseguró que no resultan admisibles aquellas “fórmulas vagas como la que motiva la convocatoria, en la que se incluirían derechos que no se saben cuáles son y que... no fueron expresamente mencionados en el acto”.

Sin embargo, la doctrina del Plenario no adoptó la posición de los magistrados Goyena y López descripta en los párrafos precedentes. Consecuentemente, se fijó un criterio restrictivo en la revisión judicial de los acuerdos extintivos onerosos, en los que se incorporan fórmulas o locuciones que rezan “una vez percibida íntegramente la suma acordada, la accionante nada más tiene que reclamar de la demandada por ningún concepto emergente del vínculo laboral que las uniera”; aun cuando se reclaman créditos que no forman parte del acuerdo.

Si bien los argumentos esgrimidos echan luz sobre la cuestión analizada en este trabajo, cabe enfatizar que en el Plenario aludido se discutía si un acuerdo conciliatorio llevado a cabo en sede judicial hace cosa juzgada en un juicio posterior donde se reclama un crédito que no fue objeto del proceso conciliado. En este orden de ideas, el magistrado Juan C. Fernández Madrid mediante su voto en disidencia en autos “Panelo, Héctor Armando c/YPF s/accionario obrero”⁶¹, cuestiona su vigor, afirmando que dicho fallo fue dictado antes de la entrada en vigencia de la ley 20.744 y, consecuentemente, se debe tener en cuenta el “art. 15 (que) establece exigencias precisas para la conciliación y... toda una normativa que fortifica el orden público laboral y que impide la renunciabilidad de los derechos”.

Ahora bien, específicamente en lo que nos atañe, esto es, cuando el acuerdo disolutivo oneroso se formaliza mediante escritura pública, si bien la instrumentación así efectuada posee virtualidad extintiva, se avizoran diferentes posturas en la doctrina y la jurisprudencia respecto a los efectos que corresponde asignar a dichos acuerdos en cuanto a la revisión judicial posterior por reclamos de diferencias salariales, horas extras u otros rubros distintos a las indemnizaciones originadas en la extinción⁶².

Así pues, la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en autos “Rodríguez, Rosario A. c/Consortio de Propietarios Carlos Calvo 1305”, sostuvo que:

No puede invocarse la cláusula inserta en el acta (notarial) de que “nada más tendrá que reclamar” para eximirse de la condena (por diferencias salariales), ya que no habiendo sido incluida en un convenio formalizado ante la autoridad administrativa o judicial, con la debida homologación (art. 15, LCT), implica una renuncia de derechos en violación de normas de orden público⁶³.

En el mismo sentido, la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en el fallo “Scarpino, Alberto Juan c/Antorcha Compañía de Seguros s/diferencias de salarios” resolvió que independientemente de la forma de extinción del vínculo de trabajo, si no se lleva a cabo un convenio ajustado a las pautas fijadas en el art. 15 de la LCT, resultan admisibles los reclamos efectuados por el accionante por diferencia de haberes. Es que más allá de la virtualidad extintiva del mutuo acuerdo celebrado entre los contratantes, el modo y la forma de rescisión contractual y sus efectos no se aplican en forma automática a todos los rubros, como lo es en el caso las diferencias

⁶¹ CNAT, Sala VI, 18/11/98, “Panelo, Héctor Armando c/YPF s/accionario obrero”.

⁶² Caballero - Comadira, *Extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes*, p. 98

⁶³ CNAT, Sala I, “Rodríguez, Rosario A. c/Consortio de Propietarios Carlos Calvo 1305”.

de haberes ya que de conformidad a lo establecido en el art. 58 del régimen de contrato de trabajo la renuncia a derechos no se presume⁶⁴.

d. Un reciente pronunciamiento de la Corte

En fecha 10/9/2020, en autos “Ocampo, Alessio Matías Yair c/BGH SA s/despido”, la Corte Suprema de Justicia de la Nación⁶⁵ manifestó su postura respecto a los alcances del mutuo acuerdo disolutorio normado en el art. 241 del régimen de contrato de trabajo.

Previamente, la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en fecha 6/2/2017⁶⁶, se pronunció confirmando el fallo de la jueza del Juzgado Nacional del Trabajo n° 10, quien consideró válida la causal de extinción por mutuo acuerdo formalizada mediante escritura pública y no obstante, ordenó que se efectúe el pago correspondiente a la indemnización por despido, el preaviso, la integración del mes de despido y las multas contempladas en los arts. 1° y 2° de la ley 25.323. La demandada se agravio afirmando que no concernía tal pago debido a que la causal extintiva de la relación había sido considerada valedera en el decisorio de grado.

Si bien la Sala VII no hizo lugar a la multa del art. 1° de la ley 25.323, confirmó la procedencia del pago de las restantes sumas de dinero alegando que en el caso bajo examen, el mutuo acuerdo normado por el art. 241 de la LCT debió haber sido formalizado y homologado ante la autoridad administrativa o judicial del trabajo, conforme a lo establece el art. 15 del mismo cuerpo legal.

Por otra parte, la Cámara, confirmó el pronunciamiento de la jueza de grado y no hizo lugar al agravio de la parte actora quien aseveró que medió intimidación al momento de suscribir el acta de la escritura pública. Ello por cuanto consideró que no se acreditó en el expediente que mediaron vicios de la voluntad.

Posteriormente, la actora recurrió en queja por denegación del recurso extraordinario federal ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Con el voto de la mayoría constituido por los magistrados Ricardo L. Lorenzetti, Elena I. Highton de Nolasco y Juan C. Maqueda, se hizo lugar a la revisión de cuestiones de derecho común, aun cuando el aludido recurso no lo habilita, justificando dicho accionar en la doctrina sobre arbitrariedad de sentencias.

En este sentido, se limitan a afirmar que la sentencia de Cámara se sustentó en “meras consideraciones dogmáticas” y no abordó apropiadamente el caso en relación a la legislación aplicable, debido a que el mutuo acuerdo disolutorio regulado en

⁶⁴ Caballero - Comadira, *Extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes*, p. 99.

⁶⁵ CSJN, 10/9/20, “Ocampo, Alessio Matías Yair c/BGH SA s/despido”, disponible en www.sajj.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-parte-demandada-causa-ocampo-alessio-matias-yair-bgh-sa-despido-fa20000102-2020-09-10/123456789-201-0000-2ots-eupmocsollaf?

⁶⁶ CNAT, Sala VII, 6/2/17, “Ocampo, Alessio Matías Yair c/BGH SA s/despido”, disponible en: <https://dediego.com.ar/wp-content/uploads/2020/09/Ocampo-c.-BGH-CNAT-2017.pdf>.

el art. 241 de la LCT no exige como recaudo formal la homologación por parte de la autoridad administrativa o judicial del trabajo. Aclaran que solo se requiere tal requisito cuando se trate de acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios como lo establece el art. 15 de la LCT. Finalmente, revocan la sentencia y ordenan dictar un nuevo pronunciamiento.

En sentido contrario, Valverde *et al* afirman que el mutuo acuerdo disolutorio “constituye un acuerdo o pacto liberatorio, cuya finalidad es poner término a una relación laboral ya iniciada”⁶⁷. Consecuentemente, debe llevarse a cabo con la intervención de la autoridad administrativa o judicial del trabajo, y ser homologado por aquella, con el fin de acreditar que a través de tal acto se arribó a “una justa composición de derechos e intereses de las partes” (art. 15, LCT).

No obstante, este criterio restrictivo en la revisión de acuerdos es mantenido hace años por la Corte Suprema. Así pues, en autos “Marchese, Rafael y otros c/Autolatina Argentina SA”, la misma afirmó que:

“Vale descalificar el pronunciamiento judicial que, al hacer extensivos los principios que rigen el despido arbitrario a un distracto por mutuo acuerdo, recepta el reclamo de diferencias indemnizatorias, prescindiendo de la voluntad de las partes y alterando la base de cálculo fijada en el negocio jurídico rescisorio”⁶⁸.

Si bien los argumentos esgrimidos provienen de elevadas autoridades, es una cuestión sobre la que disentimos. Ello es así, si tenemos en cuenta diversas disposiciones de la LCT como el art. 12, que sienta el principio de irrenunciabilidad, sancionando con nulidad todo acuerdo celebrado entre las partes que conlleve la supresión o la reducción de los derechos consagrados por el orden público laboral. Analizando este artículo, Sardegnna señala que si el derecho laboral no contara con esta disposición tutelar “podría ser fácilmente vulnerable por la negociación, la coacción o la necesidad” del trabajador. Es que la autonomía de la voluntad en el derecho del trabajo difiere del derecho civil, ya que en el primero no es posible afectar el piso mínimo inderogable de derechos. A mayor abundamiento, el autor efectúa una crítica a aquellas posturas que propenden a la flexibilización laboral, renegando del fin tuitivo propio de la disciplina, y relativizando el principio consagrado en el art. 12, mediante la exaltación de la mentada autonomía, teorías que prevalecieron durante el período del “individualismo positivista”⁶⁹.

5. Vicios del acto jurídico

Sardegnna destaca que el mutuo acuerdo rescisorio constituye un “acto voluntario que no debe adolecer de vicios que lo invaliden”⁷⁰. En este sentido, el art. 260

⁶⁷ Caballero - Comadira, *Extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes*, p. 62.

⁶⁸ CSJN, 2/7/93, “Marchese, Rafael y otros c/Autolatina Argentina SA”.

⁶⁹ Sardegnna, *Ley de contrato de trabajo y sus reformas*, p. 90 y 91.

⁷⁰ Sardegnna, *Ley de contrato de trabajo y sus reformas*, p. 743.

del Código Civil y Comercial señala que el acto voluntario es aquel que se ejecuta con “discernimiento, intención y libertad” y que es manifestado “por un hecho exterior”.

Los vicios que pueden afectar la validez del contenido del acto jurídico pueden clasificarse en vicios de la voluntad (en este sentido, el Código Civil y Comercial hace alusión en el capítulo 2° al error, en el 3° al dolo y en el 4° a la violencia), y vicios propios del acto jurídico. Anahí Malicki⁷¹ señala que estos últimos están conformados por la lesión y la simulación, porque en el fraude, “no está comprometida la validez del acto y, en consecuencia, su presencia causa la declaración inoponibilidad, no la de nulidad”, conforme a lo establecido en el art. 396 del Cód. Civil y Comercial. No obstante, cabe destacar que en el derecho laboral, tanto la simulación como el fraude reciben “idéntico tratamiento”⁷².

Scotti afirma que una vez que se han cumplido los requisitos de forma que impone el art. 241 de la LCT para el perfeccionamiento del acto, una de las partes puede solicitar que no obstante ello, se decrete su nulidad, acreditando que alguna de los contratantes no posee capacidad, o que existen vicios del consentimiento, entre los que identifica conforme al art. 954 y concordantes del Código Civil primigenio el error, el dolo, la violencia, la intimidación, la simulación o la lesión⁷³.

Si bien analizaremos con mayor detenimiento los vicios de lesión y, de simulación y fraude, esto es, los vicios propios del acto jurídico, ya que son los que se avizoran en la mayor cantidad de antecedentes jurisprudenciales, no obstante, consideraremos a continuación ciertas pautas de la hermenéutica jurídica que incluyen también a los vicios de la voluntad.

De este modo, la jurisprudencia ha tomado en cuenta la situación personal en la que se hallaba el obrero, entre las que se destacan la información que poseía, el cargo que ocupaba, la facultad de consultar a un profesional; la intervención sindical en la suscripción del acuerdo; la cantidad de dinero percibido como contraprestación; si el dependiente reaccionó “en forma inmediata ... denunciando la existencia del presunto vicio” o si, por el contrario, dejó “transcurrir un lapso apreciable hasta la iniciación de la demanda”⁷⁴. Asimismo, se han ponderado “ciertos factores y circunstancias como oficio, profesión y grado de educación del trabajador”. En este sentido, la Sala IV, Vocalía 11 del Tribunal de Trabajo de San Salvador de Jujuy, en fecha 7/9/2016 adujo que debe “descartarse que el actor sea una persona ignorante, sino que tiene una capacidad de razonamiento y comprensión suficientes como para eliminar la posibilidad de un error o dolo como vicios de la voluntad del trabajador”⁷⁵.

⁷¹ Rivera - Medina (dirs.), *Código Civil y Comercial de la Nación comentado*, p. 850.

⁷² Cornejo, Ana G., *Fraude laboral*, “Revista Cuaderno de Derecho de Trabajo”, 1979, p. 137.

⁷³ Scotti, *Extinción del contrato por mutuo acuerdo*, p. 50.

⁷⁴ Caballero - Comadira, *Extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes*, p. 111.

⁷⁵ TT San Salvador de Jujuy, Sala IV, Vocalía 11, 7/9/16, “Jara, Luis del Valle c/Ledesma SAAI s/indemnización por despido y otros rubros”, en www.abogadosdesalta.org.ar/noticia/extincion-por-mutuo-acuerdo-por-escritura-publica--consentimiento-del-trabajador--validez-del-acuerdo#.YDQIF-hKjIW.

A mayor abundamiento, la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en autos “López, Juan A. c/Consortio de Propietarios Mendoza 2145” sostuvo que:

“No basta efectuar una alusión genérica en el sentido de que la empresa demandada inducía a los trabajadores a la rescisión, sino que debe alegarse concretamente –y acreditarse– en qué circunstancias se habría producido específicamente el invocado vicio de la voluntad. La nulidad debe fundamentarse en hechos concretos o especificaciones precisas que permitan objetivar cómo, dónde o cuándo se habría materializado la misma”⁷⁶.

Por su parte, la Sala III en autos “Di Salvo, Edo c/SOMISA”, sostuvo que igualmente no bastan para acreditar que medió vicio de la voluntad en la suscripción del acuerdo aquellas valoraciones genéricas fundadas en el temor, en el estado de ánimo o en hipótesis propias⁷⁷. A lo que la Sala VII, en año 1996 en autos “Costa, Carlos E. c/Banco Francés del Río de la Plata SA” añadió que tampoco resulta suficiente el hecho de alegar disparidad en el poder de negociación de los contratantes”⁷⁸.

a. Vicio de lesión

Rivera conceptualiza a la lesión como aquel “defecto del acto jurídico consistente en una desproporción injustificada de las prestaciones, originada en el aprovechamiento por una de las partes del estado de inferioridad de la otra”⁷⁹. Cabe destacar que en este supuesto, el acto se lleva a cabo con intención, discernimiento y libertad.

Antes de la sanción del Código Civil y Comercial que contempla la lesión subjetiva-objetiva, Mansueti destacaba que debido a dificultad probatoria que trae aparejada la lesión subjetiva, la mayoría de los pronunciamientos jurisprudenciales se comenzaron a inclinar por revisar los acuerdos extintivos alegando el incumplimiento del art. 15 del régimen de contrato de trabajo, o la lesión objetiva mediante la cual el principal obtuvo algún beneficio injustificado⁸⁰.

Actualmente, el art. 332 del Cód. Civil y Comercial regula este instituto, estableciendo que tiene lugar “cuando una de las partes explotando la necesidad, debilidad síquica o inexperiencia de la otra, obtuviera por medio de ellos una ventaja patrimonial evidentemente desproporcionada y sin justificación”. Asimismo, se presume que existe tal explotación si media una notable desproporción en las prestaciones.

⁷⁶ CNAT, Sala VIII, 1995, “López, Juan A. c/Consortio de Propietarios Mendoza 2145”.

⁷⁷ CNAT, Sala III, 1994, “Di Salvo, Edo c/SOMISA”.

⁷⁸ CNAT, Sala VII, 1996, “Costa, Carlos E. c/Banco Francés del Río de la Plata SA”.

⁷⁹ Rivera - Medina (dirs.), *Código Civil y Comercial de la Nación comentado*, p. 755.

⁸⁰ Mansueti, *Extinción de los contratos de trabajo por mutuo acuerdo y las cuestiones vinculadas a los acuerdos onerosos de desvinculación*, p. 5.

Facundo Martínez Paz⁸¹ analiza las características de la figura y sostiene que se compone de dos elementos subjetivos y de uno objetivo. El primer elemento subjetivo es la situación de inferioridad de uno de los contratantes, que está constituido por el estado de necesidad, la debilidad psíquica o la inexperiencia del lesionado. El otro elemento subjetivo es la explotación por parte del lesionante del aludido estado de inferioridad. Finalmente, el elemento objetivo lo constituye la ventaja patrimonial evidentemente desproporcionada y sin justificación que obtiene el lesionante.

El referido autor analiza los distintos supuestos contemplados en la norma que poseen la virtualidad suficiente para generar una situación de inferioridad en el lesionado. Así pues, afirma que en el caso del estado de necesidad el vocablo alude “no solo (a) situaciones económicas o materiales penosas, sino también (a) la desesperación moral o espiritual, o situaciones de peligro”. Sostiene que la misma puede afectar al propio lesionado como a sus familiares o seres queridos. A su vez, destaca que si bien no es necesario que medie “estado de indigencia” en el lesionado, se requiere que se encuentre en una condición que le impida optar por rechazar el acuerdo ya que, tal como afirma Santos Cifuentes, “se ve prácticamente compelido a aceptarlo (no en el sentido de violencia o intimidación, sino a raíz de la sofocante situación o peligro que lo conmina), aunque de él resulte un perjuicio pecuniario”⁸².

Lo antedicho cobra relevancia si tenemos en cuenta la situación de emergencia ocupacional en la que nos hallábamos con anterioridad a la pandemia, y que con la misma, la cuestión se recrudeció. Consecuentemente, muchos trabajadores, ante la desesperación de perder su empleo y no poder sustentarse a sí mismos o a su familia, pueden verse compelidos a aceptar sumas de dinero irrisorias.

El segundo supuesto contemplado en la disposición normativa, que ostenta la potencialidad suficiente para generar una situación de inferioridad en el lesionado es la debilidad psíquica. En este sentido, “la amplitud del término permitiría englobar un extenso espectro de situaciones en las que uno de los contratantes se halle en un estado psíquico o mental que importe una clara desventaja frente a la otra”⁸³.

En último lugar, el tercer supuesto lo constituye la inexperiencia. Luis Moisset de Espanés destaca que mediante la incorporación de este elemento “se ha querido caracterizar la situación de desigualdad que existe entre las partes, que va a ser aprovechada por el más fuerte, capaz, inteligente o conocedor, en detrimento del más débil o inexperimentado”⁸⁴.

⁸¹ Martínez Paz, Facundo, *La lesión subjetiva: Aspectos sustanciales y procesales a la luz del actual Código Civil y Comercial de la Nación. Primera parte*, “Microjuris”, disponible en: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2018/07/05/la-lesion-subjetiva-aspectos-sustanciales-y-procesales-a-la-luz-del-actual-codigo-civil-y-comercial-de-la-nacion-primer-parte>.

⁸² Martínez Paz, *La lesión subjetiva: Aspectos sustanciales y procesales a la luz del actual Código Civil y Comercial de la Nación. Primera parte*.

⁸³ Martínez Paz, *La lesión subjetiva: Aspectos sustanciales y procesales a la luz del actual Código Civil y Comercial de la Nación. Primera parte*.

⁸⁴ Martínez Paz, *La lesión subjetiva: Aspectos sustanciales y procesales a la luz del actual Código Civil y Comercial de la Nación. Primera parte*.

Finalmente, Fernández Madrid, afirma que esta figura debe ser analizada teniendo en cuenta los principios del derecho laboral. Destaca que el subordinado no debe acreditar el estado de necesidad, ya que “esa es su condición natural respecto del empresario y constituye la razón de aplicación del principio protectorio. La desigualdad que traduce ese estado de necesidad es presumida por la ley laboral en la medida que se otorga un plexo protectorio especial”⁸⁵.

b. Vicio de simulación o fraude

Fernández Madrid sostiene que “la simulación y el fraude son la contracara del orden público laboral: por un lado la exigencia de cumplimiento de un orden imperativo, por otro lado las maniobras y los ardidés para evadir la aplicación de ese orden imperativo”⁸⁶.

A ambas figuras, la ley de contrato de trabajo les asigna idénticos efectos, esto es, declara la nulidad del contrato en el cual los contratantes hayan actuado con simulación o fraude y determina que el vínculo quede regido por el régimen de contrato de trabajo (art. 14, LCT).

No obstante, cabe efectuar una distinción entre los dos institutos: mientras que la simulación pretende “ocultar una relación o un acto jurídico verdadero, para producir una situación jurídica aparente, privando al trabajador de sus derechos y eludiendo el cumplimiento de las obligaciones laborales”⁸⁷; “el fraude constituye una violación indirecta de la ley, no según su contenido literal sino según su espíritu. El que defrauda, ... no contradice las palabras de la ley; al contrario, se atiene respetuosamente a su letra pero en realidad va contra el sentido de la disposición”⁸⁸.

La legislación laboral prescinde de la existencia de la intencionalidad de las partes intervinientes para verificar la ocurrencia de simulación o fraude. Basta con que se acredite que se ha violado el orden público laboral para que se torne operativo el fin tuitivo de la norma⁸⁹. En este sentido votó la magistrada Ferreirós en autos “Clot, Javier Eduardo c/BBVA Banco Francés SA s/diferencias de salarios”, al que hicimos alusión en párrafos precedentes, destacando los efectos del fraude en un mutuo acuerdo extintivo instrumentado mediante escritura pública, en el que se pactó que el pago de la patronal implicaba la renuncia a futuros reclamos por parte del trabajador.

La magistrada señaló que no resulta aplicable en esos supuestos el art. 241 sino el 245 de la LCT. Aseveró que se produjo fraude a la ley, hallando un “vicio en la causa del acto jurídico”, debido a que la causa fin del acto extintivo no se trató de un mutuo acuerdo disolutorio sino lisa y llanamente, de un despido arbitrario,

⁸⁵ Fernández-Madrid, Juan C., *Tratado práctico de derecho del trabajo*, t. 1, 3ª ed., Bs. As., La Ley, 2007, p. 660.

⁸⁶ Fernández-Madrid, *Tratado práctico de derecho del trabajo*, p. 592 y 593.

⁸⁷ Grisolia - Ahuad, *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, p. 48.

⁸⁸ Fernández-Madrid, *Tratado práctico de derecho del trabajo*, p. 597.

⁸⁹ Fernández-Madrid, *Tratado práctico de derecho del trabajo*, p. 595.

intentándose utilizar el art. 241 para evitar los efectos que trae aparejado la aplicación del art. 245 del régimen de contrato de trabajo. En sus palabras:

“No hablo de culpa, ni de lesión, ni de dolo, sino de fraude como vicio del acto jurídico y que no requiere pruebas específicas, sino la sola comprobación, por parte del juez, de la tensión entre la norma de cobertura y, en el caso, el orden público laboral, culminando en la alteración de la causa fin objetiva, del acto retratado... El mismo queda así huérfano de legitimidad para el trabajador y debe ser automáticamente reemplazado por la figura que corresponde que en este caso es la que regula el despido incausado. Así, la pretendida rescisión por mutuo acuerdo desaparece del mundo jurídico de la eficacia, dando lugar a la realidad jurídica debida”.

Señala Cornaglia que cuando se echa mano al art. 241 de la LCT mediante la simulación y el fraude se pretende aparentar legitimidad. Por lo que, en ocasiones se simula la celebración de un mutuo acuerdo que contiene “sumas a percibir, pero menores que las indemnizaciones por el despido”⁹⁰. Dicho de otro modo, este vicio se configura toda vez que no se condiga la voluntad real de los contratantes con la que se manifestó en la escritura pública⁹¹.

En este sentido, Caballero y Comadira, señalan que la “simulación fraudulenta” tiene lugar cuando el empleador, con la voluntad del obrero, pretende “transformar el despido (acto oculto) en una renuncia o mutuo acuerdo (acto ostensible), en cuyo caso, por aplicación de las reglas del fraude, este último cae para ser sustituido por el despido”⁹².

Cornaglia afirma que la exégesis del art. 241 de la LCT da lugar a la simulación y al fraude, generando pleitos. A mayor abundamiento, menciona que Enrique Fernández Gianotti, quien acompañó a Norberto Centeno en la regulación del fraude en el régimen del contrato de trabajo, encontrándose la ley vigente, afirmó que su art. 241:

“Deja abierta la posibilidad de instrumentar el acto con todos los ápices legales, en fraude a la ley... que en definitiva permita sortear el pago de indemnizaciones por despido injustificado, o las consecuencias de responsabilidades que pesen sobre el empleador, a propósito de la relación que hay intereses en dar por extinguida sin consecuencias. Se logra así una especie de ‘blanqueo’ que da, con el aval legal, seguridades de incolumidad, pues ya no valdrá ningún medio impugnativo tendiente a conmovier el acto ostensible”.

De allí que Cornaglia concluye afirmando que todo mutuo acuerdo extintivo oneroso, “prende una luz roja de presunción de cercanía al fraude o la simulación, que solo la justificación acabada del proceder lícito del empleador, puede apagar”. Cuando de los hechos de la causa surge que el patrono tenía cierto interés en la desvinculación del obrero, resulta innegable la operatividad del orden público laboral. Es que si

⁹⁰ Cornaglia, *La simulación del despido cuando se invoca como causa del distracto de común acuerdo*.

⁹¹ Scotti, *Extinción del contrato por mutuo acuerdo*, p. 56.

⁹² Caballero - Comadira, *Extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes*, p. 79 y 80.

existen dos disposiciones normativas aplicables a un accionar, en el derecho del trabajo será válida la que sea “más favorable al trabajador porque ella sirve al fin protectorio del sistema”⁹³.

En este sentido se pronunció la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo, en 1986, en autos “Filco, Héctor J. c/Banco de Londres y América del Sud”, afirmando que no obstante el cumplimiento de todos los recaudos exigidos por el régimen de contrato de trabajo para la validez del mutuo acuerdo extintivo, cuando la misma es cuestionada..., se debe tener en cuenta no solo el carácter restrictivo para dar lugar a tal cuestionamiento en pos de garantizar “la certeza y seguridad jurídica de los actos realizados”, sino también recordar “que no puede aceptarse el fraude a la ley; aunque un acto aparezca revestido de todos los recaudos formales, puede ser anulado si encubre un fraude”⁹⁴.

6. Nuestra propuesta

El debate en torno a si el mutuo acuerdo extintivo oneroso constituye una figura autónoma carente de regulación, o si, por el contrario, se trata de una modalidad del mutuo acuerdo rescisorio contemplada en el art. 241 de la LCT, no está cerrado.

En cuanto a su licitud, entendemos junto a Scotti “que no parece razonable descartarla ab initio”⁹⁵. Ello teniendo en cuenta que desde el 31/3/2020 se encuentran prohibidos a través del DNU 329/2020 y sus prórrogas, los despidos incausados o fundados en la causal de falta o disminución de trabajo, o de fuerza mayor.

Sin embargo, no descartamos “la posibilidad de que mediante un pretendido pacto de esta laya se violente al principio de irrenunciabilidad consagrado por el art. 12 de la LCT, pero en todo caso ello habrá que atribuirlo al caso concreto en que se verifique y no a la institución en sí”⁹⁶. En este orden de ideas, analizamos diversos casos en los que la patronal utilizó el instituto bajo examen para eludir la aplicación del orden público laboral, viciando la voluntad del trabajador o el propio acto jurídico.

Es por ello que estimamos que ante un reclamo efectuado por el trabajador, la revisión judicial del acuerdo deberá considerar entre otras cuestiones, que la dúplica indemnizatoria prevista inicialmente por el DNU 34/19, y prorrogada en lo sucesivo con fundamento en la crisis ocupacional que trae aparejada la pandemia Covid-19, no es aplicable en los casos de mutuo acuerdo extintivo de la relación laboral, salvo que se compruebe la existencia de los vicios analizados.

⁹³ Cornaglia, *La simulación del despido cuando se invoca como causa del distracto de común acuerdo*.

⁹⁴ Fernández-Madrid, Juan C. - Caubet, Amanda B. - Fernández-Madrid Diego, *Despidos y suspensiones*, t. 2, Bs. As., La Ley, 2009, p. 1054.

⁹⁵ Scotti, *Extinción del contrato por mutuo acuerdo*, p. 53.

⁹⁶ Scotti, *Extinción del contrato por mutuo acuerdo*, p. 53 y 54.

Por otra parte, debemos tener en cuenta el antecedente normativo de los aludidos decretos, esto es, el art. 16 de la ley 25.561⁹⁷, que dispuso la suspensión de los despidos incausados, y estableció la doble indemnización en caso de incumplimiento. Y consecuentemente, debemos analizar el posterior acrecentamiento de los litigios en los que los trabajadores reclamaron la dúplica indemnizatoria no pactada en los acuerdos onerosos, con diversos pronunciamientos jurisprudenciales tocante a su revisión judicial.

Tal como lo observamos, la jurisprudencia y la doctrina no es pacífica en torno a la revisión judicial del mutuo acuerdo rescisorio oneroso. Los diferendos se presentan en disímiles cuestiones. Una de ellas es: si es compensable la contraprestación en dinero efectuada por el empleador ante un reclamo posterior realizado por el trabajador independientemente del título con el que haya sido imputado en el instrumento público, esto es, a título de gratificación, compensación o indemnización.

La segunda cuestión se presenta en relación al contenido de las cláusulas insertas en el acuerdo. Esto es, si se ha pactado que el beneficio patrimonial otorgado por el empleador constituye un pago a cuenta de futuros reclamos o si, por el contrario, se pacta que el trabajador nada más tendrá que reclamar, y qué efectos cabe asignarle a las mismas.

Finalmente, el tercer debate gira en torno a si tales acuerdos requieren ser instrumentados y homologados ante la autoridad administrativa o judicial del trabajo, a fin de dar cumplimiento con lo dispuesto en el art. 15 de la LCT que exige que se logre una justa composición de derechos e intereses de las partes.

Cavilamos que esta situación se intensifica toda vez que en la mayoría de los casos en los que el acuerdo es formalizado mediante escritura pública, el escribano es contratado por el empleador. En este sentido, la jurisprudencia ha resuelto que el hecho de que el notario sea impuesto por la patronal no obsta a la validez del mutuo acuerdo extintivo⁹⁸. A mayor abundamiento, pensamos que si bien todo escribano ostenta el título de abogado, y por ende ha tenido formación en derecho laboral, no se encuentra empapado de los principios tuitivos que envuelven a nuestra disciplina, como puede estarlo la autoridad estatal del trabajo que desempeña estas funciones a diario.

Es por ello que pensamos que en el campo legislativo urge una reforma. Estimamos de lege ferenda que el art. 241 de la LCT debe quedar redactado de la siguiente manera:

Art. 241: Mutuo acuerdo extintivo bajo forma de declaración:

Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la

⁹⁷ Disponible en www.economia.gob.ar/digesto/leyes/ley25561.htm#:~:text=ARTICULO%2016,los%20despidos%20sin%20causa%20justificada.

⁹⁸ CNAT, Sala VII, 4/7/06, "García, José Santiago c/A.A. Aerolíneas Argentinas SA s/despido", disponible en: <http://sil1.com.ar/soft/LABORAL/JURISPRU/Jlct241.htm>.

autoridad judicial o administrativa del trabajo, y contar con la presencia personal del trabajador, bajo pena de nulidad.

En el supuesto en que las partes acuerden que el empleador abone una suma de dinero como contraprestación al trabajador a título de gratificación, compensación, indemnización o algún vocablo afín, dicho acuerdo deberá ser instrumentado y homologado ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo, bajo pena de nulidad.

La incorporación de cláusulas en el acuerdo en las que se utilicen expresiones genéricas mediante las cuales se rescinden obligaciones que tienen su origen en el contrato de trabajo sin identificarlas, las no incluidas pueden ser objeto de reclamación posterior.

Por otra parte, creemos que el mutuo acuerdo tácito debe ser regulado en otro artículo, por lo que proponemos que se incorpore a través de la inclusión del art. 241 bis en la LCT. En cuanto a su contenido, es una cuestión que excede del tratamiento en este trabajo, no obstante, razonamos que forma parte de una buena técnica legislativa apartarlo de la norma que regula el mutuo acuerdo disolutorio expreso en sus dos modalidades.

Pensamos que nuestra propuesta generará mayor seguridad jurídica atento a la disparidad de criterios hallados en la jurisprudencia. También propenderá a brindar certeza “por el efecto de cosa juzgada inherente a la resolución”⁹⁹. En este sentido se pronunció la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en autos “Valvo, José c/Telefónica de Argentina” afirmando que la resolución homologatoria del mutuo acuerdo extintivo impide al obrero reclamar en torno a “la naturaleza jurídica” del mismo, y su validez solo puede ser cuestionada “mediante redargución de falsedad que conllevara la nulidad de la homologación, en acción que debería sustanciarse en forma conjunta contra la empleadora y la autoridad administrativa”¹⁰⁰.

Lo antedicho cobra relevancia si tenemos en cuenta que este instituto era utilizado cotidianamente antes de la pandemia, cuando aún no se encontraban prohibidos los despidos incausados o fundados en la causal de falta o disminución de trabajo, o de fuerza mayor, y la crisis en el mercado laboral era menor.

Por otra parte, estimamos que nuestra propuesta propenderá a lograr la justa composición de derechos e intereses que exige el art. 15 del régimen de contrato de trabajo. Así pues, se pronunció la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en autos “Amaya, Teófilo Gregorio y otros c/Somisa Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina s/diferencia de salarios”, afirmando que la ley 20.744 admite que las partes celebren “acuerdos liberatorios”. No obstante, en estos supuestos debe intervenir y homologar el acuerdo la autoridad estatal, a quien se le atribuye “la equidad del pacto” (art. 15 de la LCT). Afirmó que la conciliación es el método correcto para solucionar aquellas realidades no previstas en la norma ya que aun cuando se parte

⁹⁹ Caballero - Comadira, *Extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes*, p. 69.

¹⁰⁰ CNAT, Sala V, 15/6/93, “Valvo, José c/Telefónica de Argentina”.

del supuesto de que la legislación se encuentra actualizada y ha “sido dictada de buena fe y persiguiendo el interés general, es imposible que regulen con justicia la infinita gama de situaciones que se dan en la realidad de distintos tiempos, distintos lugares y distintos estratos de la misma actividad”¹⁰¹.

Otra consecuencia relevante de nuestra posición, es que toda vez que se incorporen cláusulas en el acuerdo mediante las cuales el trabajador pacta la renuncia a futuros reclamos, ello solo será aplicable respecto a los rubros que hayan sido individualizados en el instrumento público, pero no en relación a los no incluidos. Esta es la posición que surge de los votos en disidencia del Plenario “Lafalce” y que compartimos. Es que independientemente de que medie homologación, si se transgrede el orden público laboral a través de la violación del art. 12 de la LCT, se debe entender que no existió una justa composición de derechos e intereses¹⁰².

Finalmente, consideramos que esta disposición hará que disminuya la litigiosidad. Pensamos que en nuestra disciplina no es una cuestión menor, debido a la repercusión social que revisten los conflictos laborales. Sin embargo, cabe aclarar que el hecho de que disminuyan los litigios no implica que desaparezcan. En este sentido, Cornaglia considera que se debe efectuar una revisión judicial amplia del acuerdo independientemente de su homologación¹⁰³.

7. Reflexiones finales

Tal como lo establece en sus considerandos el decreto 34/19, la crisis en materia ocupacional y la dificultad de acceso a un empleo son determinantes para que la mayor parte de la sociedad sienta temor a la pérdida de su trabajo, y más teniendo en cuenta el empeoramiento de la situación con los días. La situación descrita por el aludido decreto, se ve recrudecida por la pandemia Covid-19, lo que llevó a que el mismo sea prorrogado, aunque justificado en la crisis sanitaria.

El miedo del trabajador a no contar con los medios económicos para sustentar a su familia como a sí mismo, determina que muchos suscriban acuerdos extintivos onerosos en los que la patronal como contrapartida, les otorga ciertas sumas dinerarias irrisorias.

No obstante, no resulta razonable hacer generalizaciones que pregonen la invalidez de estos acuerdos per se. Cabe destacar que esta figura era utilizada habitualmente antes de la pandemia y que, debido a la prohibición de realizar despidos incausados o fundados en la causal de falta o disminución de trabajo, o de fuerza

¹⁰¹ CNAT, Sala II, 27/9/94, “Amaya, Teófilo Gregorio y otros c/Somisa Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina s/diferencia de salarios”, disponible en www.saij.gov.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-amaya-teofilo-gregorio-otros-somisa-sociedad-mixta-siderurgica-argentina-diferencia-salarios-fa94040281-1994-09-27/123456789-182-0404-9ots-eu-pmocsollaf?

¹⁰² CNAT, Sala VI, 14/8/01, “Jiménez, Fortunata y otro c/Finexcor SA y otro s/despido”.

¹⁰³ Cornaglia, *Reforma laboral. Análisis crítico. Aportes para una teoría general del derecho del trabajo en la crisis*, Bs. As., La Ley, 2001, p. 126.

mayor, dispuesto por el DNU 329/20 y sus prórrogas, y de la emergencia sanitaria que repercute en el mercado laboral, es posible que se acreciente su utilización. Ello es así, si tenemos en cuenta los acontecimientos revelados por su antecedente normativo, esto es, el art. 16 de la ley 25.561.

Por otra parte, pensamos que no obstante el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por el art. 241 de la LCT para instrumentar el mutuo acuerdo extintivo, en el caso que existan vicios de la voluntad o vicios propios del acto jurídico (como lo son la lesión, el fraude o la simulación), la nulidad se impone, y con ella, la norma aplicable que se intentó eludir. En idéntico sentido, cuando se verifique que mediante dicho acuerdo se ha afectado el principio de irrenunciabilidad de derechos (art. 12 de la LCT).

Como examinamos, aún en la actualidad coexisten diversas posturas doctrinarias y jurisprudenciales en torno a si el mutuo acuerdo disolutorio oneroso constituye una figura autónoma carente de regulación o si, por el contrario, se trata de una modalidad del mutuo acuerdo extintivo contemplado en el art. 241 de la LCT; y, a partir de ese diferendo, disímiles criterios en lo que hace a su revisión judicial. Ello quedó demostrado hace pocos meses cuando la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Ocampo”, disintió con lo resuelto por la justicia nacional de primera y segunda instancia del trabajo afirmando que no resulta procedente la aplicación del art. 15 de la LCT, esto es, la formalización y homologación de un acuerdo disolutorio oneroso ante la autoridad administrativa o judicial del trabajo, toda vez que en el caso no mediaba un convenio conciliatorio, liberatorio o transaccional.

A mayor abundamiento, en dichos autos, el actor adujo que sufrió intimidación por parte de la patronal para suscribir el acta notarial frente al escribano, aunque esta cuestión no se logró acreditar en el expediente. Pensamos que no constituye un asunto menor el hecho de que en la praxis, el notario sea contratado por el empleador y que, a su vez, si bien cuenta con el título de abogado, no se encuentra inmiscuido en el carácter tuitivo que caracteriza a nuestra disciplina, como sí lo puede estar la autoridad estatal del trabajo que desempeña estas labores con cotidianeidad.

Por todo lo expuesto, consideramos que en el campo legislativo urge una reforma que ponga fin a estas disensiones. En consecuencia, estimamos de lege ferenda que el art. 241 de la LCT, debe contener los siguientes párrafos:

En el supuesto en que las partes acuerden que el empleador abone una suma de dinero como contraprestación al trabajador a título de gratificación, compensación, indemnización o algún vocablo afín, dicho acuerdo deberá ser instrumentado y homologado ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo, bajo pena de nulidad.

La incorporación de cláusulas en el acuerdo en las que se utilicen expresiones genéricas mediante las cuales se rescinden obligaciones que tienen su origen en el contrato de trabajo sin identificarlas, las no incluidas pueden ser objeto de reclamación posterior.

Pensamos que nuestra propuesta generará mayor certeza y seguridad jurídica. A su vez, propiciará una justa composición de derechos e intereses de las partes, propendiendo así, a la armonización normativa.

Por otra parte, se garantizará al trabajador que toda vez que se pacte la renuncia a futuros reclamos, ello solo será aplicable respecto a aquellos rubros individualizados en el instrumento público. Ello es así teniendo en cuenta que la violación del orden público mediante la renuncia a derechos, implica que no medió una justa composición de los derechos e intereses de las partes, por lo que debe habilitarse la revisión judicial.

Finalmente, otra de las ventajas ponderadas con la introducción de esta disposición es que disminuirá la litigiosidad. Lo que cobra relevancia, tal como lo afirmó en su voto en disidencia en el Plenario “Lafalce” el magistrado Goyena, debido a que estos conflictos se desarrollan en un espacio “material, temporal y de ubicuidad que los llevan a adquirir proporciones cuyos efectos se traducen en expresiones económicas y culturales”.

© Editorial Astrea, 2022. Todos los derechos reservados.

