

procesos inductivos. De todos modos, el resultado obtenido con la aplicación de la equidad debe guardar un mínimo de compatibilidad con el sistema jurídico positivo dentro del cual funciona (5).

Merced a una inteligente aplicación de la fórmula del “esfuerzo compartido”, los magistra-

#### { NOTAS }

(5) GARDELLA, Lorenzo, “La equidad en la función judicial”, *Revista de Estudios Procesales*, nro. 25, p. 35.

(6) *Idem*, p. 34.

dos principiaron a escoger una recomposición judicial equitativa prudencial. Sobre el particular, hemos dicho que la recomposición judicial equitativa a formalizarse deberá tener en cuenta la “desgracia común” del brusco cambio de las reglas de juego cambiarias. Aquí, quizás, deberá partirse de una distribución igualitaria de las consecuencias nefastas del cambio en el poder adquisitivo del signo monetario nacional en relación con la moneda extranjera de que se trate (v.gr., dólar estadounidense). Por supuesto que la demostración de la concurrencia de ciertas circunstancias en el caso podrá determinar que el reparto no deba ser igualitario, sino que deberá ser soportado en mayor

medida por alguna de las partes. Gardella nos informa más sobre el punto, expresando cuáles serían los alcances de las referidas circunstancias del caso: a) en el sentido más propio, las circunstancias singulares, la peculiaridad individual del caso, los ingredientes que lo tornan irreductible a “un tipo”; b) en un sentido más lato, como las circunstancias generales del ambiente histórico-social en cuanto graviten en el caso; también *lato sensu*, los componentes del sistema positivo dentro del cual se da el caso, entre ellos el texto legal que vía equidad será “corregido” o “apartado” a efectos de una recta decisión. De esa suerte entendida, la equidad implicará la justicia razonable del caso parti-

cular sin sujeción a los rigorismos del derecho estricto (6).

La noción de “esfuerzo compartido” —con raíces en el derecho natural y en la equidad— es una fórmula técnico-jurídica que facilita el necesario prorrateo derivado de un cambio abrupto en las condiciones de funcionamiento de un mercado cambiario. Es, muchas veces, la traducción económica del accionar exitoso de un afectado por una acentuada y generalizada mutación del régimen cambiario.

Cita on line: AR/DOC/3100/2020

## NOTA A FALLO

### Extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo

**Acuerdo realizado ante escribano público. Sentencia que exige la homologación administrativa o judicial. Arbitrariedad. Procedencia de la queja por denegación del recurso extraordinario. Disidencia.**

1.- No se discute que el trabajador, en forma personal, y la empleadora, mediante su representante legal, celebraron un acuerdo de extinción de la relación labo-

ral ante un escribano público, en los términos del art. 241, LCT. De ahí que no constituya derivación razonada del derecho vigente la exigencia de la homologación administrativa o judicial de lo convenido, toda vez que ese requisito no se encuentra contemplado en la norma. En tales condiciones, la decisión apelada debe ser descalificada con sustento en la conocida doctrina sobre arbitrariedad de sentencias. Se declara procedente la queja y el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada.

2.- La queja por denegación del recurso extraordinario no ha cumplido con el requisito exigido por el art. 4º del reglamento

aprobado por la ac. 4/2007 (del voto en disidencia de los Dres. Rosenkrantz y Rosatti).

CS, 10/09/2020. - Ocampo, Alessio Matías Yai c. BGH S.A s/ Despido.

[Cita on line: AR/JUR/36890/2020]

Buenos Aires, septiembre 10 de 2020.

*Considerando:* 1º) Que la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al confirmar la sentencia de primera instancia, hizo lugar al reclamo de indemnizaciones por despido promovido por el trabajador con posterioridad

a la extinción de su contrato por “mutuo acuerdo” en los términos del artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Para así decidir, el *a quo* consideró que, más allá de que no se había probado la existencia de los vicios de la voluntad denunciados por el actor, debía de todos modos restarse valor al aludido acuerdo, porque no había contado con intervención de autoridad judicial o administrativa, ni mediado una resolución fundada que demostrase la “justa composición de los derechos e intereses de las partes” que exige el artículo 15 de la LCT.

2º) Que contra tal pronunciamiento la demandada dedujo recurso extraordinario (fs. 759/768 de los autos principales) en el que cuestiona la condena al pago de indemnizaciones por despi-

## La Corte Suprema rescata los requisitos de validez de la extinción de común acuerdo

Julián A. De Diego (\*)

**SUMARIO:** I. Introducción.— II. El texto y contexto del art. 241 de la Ley de Contrato de Trabajo.— III. El caso “Ocampo” de la Corte Suprema.— IV. Conclusiones.

#### I. Introducción

La Ley de Contrato de Trabajo consagra la extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes en el art. 241, que establece que estas, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo; y el acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

Aclara que será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente.

Agrega luego la llamada *extinción tácita de común acuerdo*, al expresar que se considerará

#### { NOTAS }

**Especial para La Ley. Derechos reservados (Ley 11.723)**

(\*) Abogado, Doctor en Ciencias Jurídicas y asesor de empresas y de entidades empresarias. Profesor Titular Ordinario de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en las carreras de grado y de posgrado de la Facultad de Derecho y de la Facultad de Ciencias Económicas de la UCA. Director del Posgrado en Conducción de RR.HH. de la Escuela de Negocios de la UCA.

igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase de su comportamiento concluyente y recíproco, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación (1).

Esta forma de extinción es válida incluso para quien detenta la tutela sindical, en la medida que haya renunciado al cargo ante la entidad sindical, para luego celebrar la extinción de común acuerdo conforme los requisitos formales y materiales dispuestos por el marco regulatorio (2).

(1) El texto legal es el original de la ley 20.744 de Contrato de Trabajo (de 1974) y a través del tiempo no sufrió ninguna reforma legislativa, ni fue objeto de ningún tipo de reglamentación. Al respecto, la práctica usual proviene de las interpretaciones jurisprudenciales.

(2) CNTrab., sala I, 31/10/2018, “Vázquez, Juan Ricardo c. JBS Argentina SA s/ despido”, DT 2019 (abril), 889, RDLSS 2019-13, 1353, AR/JUR/69481/2018. El

## La interpretación gramatical de los términos de la ley

Alfredo Rafael Porras (\*)

El fallo de la Corte Suprema de la Nación, en estudio, trae nuevamente el problema de interpretación de las normas jurídicas. Pareciera que la cuestión siempre vuelve al origen de los criterios de la interpretación jurídica o del Derecho producida con relación a enunciados normativos o signos normativos. Los criterios que sirven de apoyo al operador jurídico a la hora de interpretar las normas tienen su origen en Savigny, quien destacó la existencia de cuatro de ellos: gramatical, lógico, histórico y sistemático (1). Hoy la “finalidad de la ley” constituye un aporte importante del Código Civil y Comercial, aunque no es una novedad, pero su inserción en el Derecho común es una impronta relevante (2).

El Tribunal de la Nación —en el caso que a continuación analizaremos— concluye descalificando la sentencia por arbitraria sin calificarla en concreto. Entendemos que podría clasificarse un fallo con “motivación aparente” o “moti-

vacación insuficiente”, en cualquiera de los dos casos, que sí pueden diferenciarse; diremos que los motivos del *iudex a quo* reposan en situaciones que no ocurrieron o pruebas que no se aportaron, o en fórmulas vacías de contenido que no conciden con la realidad del proceso, o que nada significan por su ambigüedad o vacuidad.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “Ocampo”, recientemente dictada (3), revocó el fallo de la sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al confirmar la sentencia de primera instancia, que hizo lugar al reclamo de indemnizaciones por despido promovido por el trabajador con posterioridad a la extinción de su contrato por “mutuo acuerdo” en los términos del art. 241 de la Ley de Contrato de Trabajo. Para así decidir, el *a quo* consideró que,

● CONTINÚA EN PÁGINA 8

#### { NOTAS }

**Especial para La Ley. Derechos reservados (Ley 11.723)**

(\*) Juez de la Cámara Federal de Apelaciones de la provincia de Mendoza. Exministro de la Suprema Corte de Mendoza. Exprofesor asociado de la cátedra de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Nacional de Cuyo.

(1) SAVIGNY, “Sistema del Derecho romano actual”, Edic. de F. Góngora, Madrid, 1878, trad. de Mesia y Pooley, ps. 145 y ss.

(2) Cód. Civ. y Com. Art. 2º.— *Interpretación*. “La ley debe ser interpretada teniendo en cuenta sus palabras, sus finalidades, las leyes análogas, las disposiciones que surgen de los tratados sobre derechos humanos, los principios y los valores jurídicos, de modo coherente con todo el ordenamiento”.

(3) CS, “Ocampo, Alessio M. Y. c. BGH SA s/ despido”, 10 de septiembre, AR/JUR/36890/2020.

do y afirma la arbitrariedad del fallo con sustento en que se supeditó la validez de lo pactado a la homologación por parte de la autoridad administrativa o judicial, cuando tal requisito no está establecido en el artículo 241 de la LCT, norma que expresamente prevé la posibilidad de que la extinción contractual se produzca “mediante escritura pública”. Añade que la necesidad de homologación solo es requerida por el artículo 15 de la LCT para los “acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios”.

3º) Que aunque los argumentos del remedio federal remiten al examen de cuestiones de derecho común que, en principio, no son susceptibles de revisión por la vía prevista en el artículo 14 de la ley 48, cabe hacer excepción a tal premisa cuando, como aquí acontece, la sentencia apelada se apoya en meras consideraciones dogmáticas y prescinde de dar un tratamiento adecuado a la controversia de conformidad con las normas aplicables (Fallos: 324:3618; 325:329; 327:5082; 333:203, entre otros).

4º) Que, en efecto, el artículo 241 de la LCT, en lo que interesa, prevé que “Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente”.

En el caso bajo examen, no se discute que el trabajador, en forma personal, y la empleadora, mediante su representante legal, celebraron un acuerdo de extinción de la relación laboral ante un escribano público, en los términos del aludido artículo. De ahí que no constituya derivación razonada del derecho vigente la exigencia de la homologación administrativa o judicial de lo convenido, toda vez que ese requisito no se encuentra contemplado en la norma. La Ley de Contrato de Trabajo solo establece dicha exigencia para los supuestos de “acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios... cuando

se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa” (artículo 15).

En tales condiciones, la decisión apelada debe ser descalificada con sustento en la conocida doctrina sobre arbitrariedad de sentencias.

Que el juez *Lorenzetti* suscribe la presente en la localidad de Rafaela, Provincia de Santa Fe, en virtud de las medidas de aislamiento social preventivas dispuestas por las autoridades nacionales.

Por ello, se declara procedente la queja y el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada. Con costas (artículo 68 del Cód. Proc. Civ. y Com. de la Nación). Agréguese la queja al principal. Reintégrese el depósito obrante a fs. 44 de la queja. Vuelvan los autos al tribunal de origen, a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente. Notifíquese y, oportunamente, remítase. — *Carlos F. Rosenkrantz* (en

disidencia). — *Ricardo L. Lorenzetti*. — *Elena I. Highton de Nolasco*. — *Juan C. Maqueda*. — *Horacio Rosatti* (en disidencia).

Disidencia del doctor *Rosenkrantz* y del doctor *Rosatti*

*Considerando:*

Que la queja por denegación del recurso extraordinario no ha cumplido con el requisito exigido por el artículo 4º del reglamento aprobado por la acordada 4/2007.

El juez *Rosatti* suscribe la presente en la localidad de Santa Fe, Provincia de Santa Fe, en virtud de las medidas de aislamiento social preventivas dispuestas por las autoridades nacionales.

Por ello, se desestima la queja. Declárase perdido el depósito de fs. 44. Notifíquese y, previa devolución de los autos principales, archívese. — *Carlos F. Rosenkrantz*. — *Horacio Rosatti*.

## Julián A. De Diego

VIENE DE PÁGINA 6

Es dable destacar que los requisitos de validez son tres:

a. Que concurra la voluntad de ambas partes en un acuerdo, con discernimiento, intención y libertad, donde, por ende, no deben darse ninguno de los vicios de la voluntad (3);

b. Que se formalice con la presencia personal del trabajador;

c. Y que se formalice a través de escritura pública realizada ante escribano público habilitado, o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo (4).

En ningún momento, el acuerdo plantea el contenido económico que debe contener el acuerdo, ni exige que sea homologado.

La celebración del acuerdo es válido en la medida que se hayan cumplido los recaudos legales y que no encubra con este formato un acto distinto en fraude del marco regulatorio (5).

En rigor, es importante que el acto extintivo exteriorice la voluntad concurrente de extinguir el vínculo, a fin de que se produzcan los efectos previstos, evitando las vicisitudes de la conducta tácita que, para que sea inequívoca, tiene que ser convergente y concluyente (6).

### II. El texto y contexto del art. 241 de la Ley de Contrato de Trabajo

El art. 241, LCT, siempre despertó suspicacias, en especial, cuando se convirtió en la década de los '90 en el mecanismo a través del cual se instrumentaron en forma masiva los llamados “retiros voluntarios”.

En efecto, dentro del marco del proceso de privatización que se vivió en aquellos años, era condición *sine qua non* dentro de los pliegos respectivos mantener la dotación de la empresa privatizada por un plazo predeterminado que oscilaba entre dos y tres años.

Por ende no era posible despedir al personal durante dichos lapsos, lo que generaba enormes costos operativos y, en especial, la imposibilidad de renovar las dotaciones con trabajadores jóvenes, con conocimientos técnicos adecuados y sobre todo, con una nueva mentalidad, además de la de reducir las dota-

ciones que estaban sobredimensionadas por influencia de una visión estatista que despreciaba la eficiencia y el servicio al cliente, las que se habían enseñoreado como un grupo de privilegio que no concebía el valor cualitativo y cuantitativo del servicio público.

En ese contexto, el retiro voluntario consistía en ofrecer a los trabajadores un paquete indemnizatorio que generalmente contenía incentivos muy importantes como mayores indemnizaciones que las legales, un plan de salud y un plan de reubicación o de *outplacement*, siempre y cuando el trabajador aceptara voluntariamente dichas condiciones. Entonces, el retiro voluntario se instrumentaba con el mecanismo de extinción de común acuerdo previsto en el art. 241, LCT. En ese contexto se le dio contenido económico, en principio análogo a la de la indemnización por despido o a montos similares, a una forma de extinción que no preveía ninguna indemnización, salvo lo que se pactara entre las partes, como se concluyó en el modelo expuesto.

Algún fallo entendió que si no se abonaba como mínimo la indemnización por despido incausado, la extinción era abusiva e inválida. En rigor, no había fundamentos para fijar tal conclusión, la que respondió a una concepción más dogmática que a una fundamentación estrictamente jurídica.

El hecho de que el mismo art. 241 prevea la extinción de común acuerdo en forma tácita (7), basado en la conducta inequívoca exteriorizada por ambas partes, dio origen al *abandono tácito del vínculo*, a analogías con la *renuncia tácita*, y a especulaciones sobre la posible generación de casos de fraude, o del empleo del modelo legal encubriendo una desvinculación unilateral (8).

### III. El caso “Ocampo” de la Corte Suprema

En el caso “Ocampo Alessio, Matías Yair c. BGH SA s/ despido” la Corte Suprema estableció que no es necesaria la homologación como requisito que haga a la validez de la extinción de común acuerdo, que está reservado en virtud del art. 15, LCT, a los acuerdos conciliatorios y transaccionales (9).

El caso se planteó frente a la sentencia de la sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al confirmar la sentencia de primera instancia, que hizo lugar al reclamo de indemnizaciones por despido promovido por el trabajador con posterioridad a la extinción de su contrato por “mutuo acuerdo” en los términos del art. 241, LCT.

En el fallo apelado se sostuvo que no se había probado la existencia de los vicios de la voluntad

### { NOTAS }

acuerdo celebrado entre las partes de conformidad con lo dispuesto en el art. 241 de la LCT, a través de la cual se formalizó la renuncia del actor, quien al momento era delegado gremial, resulta válido, toda vez que el actor no invocó que su voluntad se hubiera visto afectada de alguno de los vicios normativamente contemplados —cfr. arts. 953 y cc. del Cód. Civil vigente en la época objeto de juzgamiento—; y el hecho de que no contara con asesoramiento letrado es intrascendente, en tanto no constituye una exigencia legal en esta tipología de desvinculación, ni tampoco resultan relevantes las invocaciones relativas a la cifra abonada, cuando la norma tampoco prevé el pago de gratificación alguna en una ruptura como la aquí discutida.

(3) CNTrab., sala VI, 28/02/2018, “Moreno, Víctor Hugo c. Punch Automotivo Argentina SA s/ despido”, AR/JUR/9229/2018. La figura legal prevista por la Ley de Contrato de Trabajo en su art. 241 comprende un acto jurídico bilateral de voluntad concurrente que requiere, obviamente, el consenso de ambas partes expresado con ciertas condiciones y formalidades; que se diferencia de la figura del despido, pues justamente este corresponde a decisiones unilaterales.

(4) Los requisitos de validez los hemos reafirmado antes de ahora en innumerables oportunidades. Ver DE DIEGO, J. A., “Extinción del contrato de trabajo de común acuerdo”, Hammurabi, Buenos Aires, 2001.

(5) CNTrab., sala VII, 15/07/2016, “Acosta, Rene Mario c. Parametro SA y otro s/ despido”, AR/JUR/56699/2016. El acuerdo extintivo firmado entre el

trabajador accionante y la firma empleadora accogándose el primero a un plan de retiro voluntario, resulta nulo e inoponible, pues del contenido del documento surge que la empresa resolvió entregarle al dependiente una “gratificación extraordinaria por egreso” y todo pago por gratificación puede ser solo eso; y en la medida en que se impute a un “cese”, se está ocultando la reparación por un despido sin causa, de modo que la causa-fin objetiva del acto no concreta un mutuo acuerdo disolutorio, sino que se ubica en el territorio del despido arbitrario, al que se arriba por la utilización de una norma de cobertura —en el caso, el art. 241, LCT— orientado a evadir los efectos de la vigencia del art. 14 bis de la CN y su consecuente es el art. 245, LCT.

(6) CNTrab., sala I, 15/05/2018, “Pucheta, Miriam Marcela c. Federación de Círculos Católicos Obreros s/ despido”, AR/JUR/15668/2018. Los supuestos de extinción previstos por los arts. 241 y 244 de la LCT no se encuentran configurados, pues los requisitos fácticos para su procedencia no están reunidos, siendo estos, en caso de la extinción por voluntad concurrente, el transcurso de un período considerable sin que las partes cumplan con sus obligaciones recíprocas y sin que ninguna de ellas hubiera hecho reclamos; y, en el caso del abandono de trabajo, que luego del emplazamiento —sin respuesta— efectuado al trabajador a fin de que se reincorpore a prestar tareas, el empleador comunique su decisión de hacer efectivo el apercibimiento y extinguir el vínculo.

(7) CNTrab., sala VIII, 20/11/2018, “Esquivel, Cintia Liliana c. Tiempo Laboral SA y otro s/ despido”, DT

2019 (septiembre), 2229, AR/JUR/75567/2018. El vínculo de trabajo entre las partes quedó extinguido por “mutuo disenso tácito” en los términos del art. 241 *in fine* de la LCT a partir de la fecha en la que el actor dejó de prestar servicios en el establecimiento demandado, pues a partir de esa fecha la accionada dejó de cumplir con sus obligaciones laborales y la actora no intimó de manera inmediata —a fin de mantener la subsistencia del vínculo de trabajo que los unía— con el objeto de que aquel cumpliera con los deberes a su cargo, esto es, darle ocupación y abonar el salario correspondiente (cfr. arts. 78 y 138 de la LCT), sino que esperó un prolongado lapso de más de dos meses.

(8) CNTrab., sala V, 29/09/2015, “Sosti, Romina Laura c. Coca Cola FEMSA de Buenos Aires SA s/ despido”, DT 2016 (febrero), 264, con nota de Juan José ETALA (h.), AR/JUR/43373/2015. La extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo —art. 241, ley 20.744— celebrado ante escribano público resulta válida, si no se verifica vicio de la voluntad alguno que lleve a la nulidad del acuerdo extintivo celebrado, ya que la declaración testimonial brindada en la causa es insuficiente para demostrar cuál fue el condicionante que puede permitir considerar la existencia de error, dolo e violencia y la ausencia de letrado o de la intervención del Ministerio de Trabajo resulta inadmisibles como vicio de forma, ya que no se trata en el caso específico de un acuerdo transaccional sino de un acuerdo extintivo que no requiere información jurídica de mayor complejidad que la de cualquier ciudadano cuando renuncia o se considera en

situación de despido. CNTrab., sala VIII, 20/08/2015, “Serantes, Carlos Oscar c. Coca Cola FEMSA de Buenos Aires SA s/ despido”, AR/JUR/35274/2015. El pedido de nulidad del acuerdo extintivo celebrado entre el trabajador y su empleador en los términos del art. 241 de la LCT debe ser rechazado, en tanto se probó que el dependiente conformó voluntariamente el instrumento, pactó el cese del contrato de trabajo, así como el pago de una suma de dinero como liquidación final y gratificación por egreso que luce razonable, que tuvo pleno conocimiento de los términos del acto y acceso a la liquidación antes del acuerdo, pudiendo cuestionarla.

(9) CS, 10/09/2020, “Ocampo, Alessio Matías Yair c. BGH SA s/ despido”, SJA 14/10/2020, 46, JA 2020-IV, AR/JUR/37055/2020. En el caso, no se discute que el trabajador, en forma personal, y la empleadora, mediante su representante legal, celebraron un acuerdo de extinción de la relación laboral ante un escribano público. De ahí que no constituya derivación razonada del derecho vigente la exigencia de la homologación administrativa o judicial de lo convenido, toda vez que ese requisito no se encuentra contemplado en la norma. La Ley de Contrato de Trabajo solo establece dicha exigencia para los supuestos de “acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa”.

denunciados por el actor; debía de todos modos restarse valor al aludido acuerdo, porque no había contado con intervención de autoridad judicial o administrativa, ni mediado una resolución fundada que demostrase la “justa composición de los derechos e intereses de las partes” que exige el art. 15 de la LCT.

La demandada dedujo recurso extraordinario, donde se cuestiona la condena al pago de indemnizaciones por despido y afirma la arbitrariedad del fallo con sustento en que se supeditó la validez de lo pactado a la homologación por parte de la autoridad administrativa o judicial, cuando tal requisito no está establecido en el art. 241 de la LCT, norma que expresamente prevé la posibilidad de que la extinción contractual se produzca “mediante escritura pública”.

#### { NOTAS }

(10) CNTrab., sala IX, 03/12/2019, “Tévez, Luis Eduardo c. JBS Argentina SA s/ despido”, LA LEY del 21/07/2020, 4, con nota de Héctor J. SCOTTI y Diana DUBRA, AR/JUR/56759/2019. En cuanto a la legitimidad del mutuo acuerdo extintivo celebrado por las partes

Añade que la necesidad de homologación solo es requerida por el art. 15 de la LCT para los “acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios”.

La Corte Suprema admite el recurso a pesar de que no está contemplado el caso en el art. 14 de la ley 48, con base en la doctrina del Alto Tribunal sobre arbitrariedad de sentencias, y en función de que el fallo se funda en meras consideraciones dogmáticas y prescinde de la aplicación de las normas vigentes en la materia.

El fallo reafirma que el mentado art. 241, LCT, establece que las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo y que el acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. Agrega que será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal

en los términos del art. 241 de la ley 20.744, sabido es que resulta ajustada a derecho la extinción de un contrato de trabajo mediante escritura pública, siempre que no se trate de una figura aparente que pretenda ocultar un despido sin causa. Se confirma la sentencia de primera ins-

del trabajador y los requisitos consignados en cuanto a la forma de instrumentación.

En el caso se cumplió con los requisitos legales y no se probó que hubiere habido alguno de los vicios de la voluntad.

#### IV. Conclusiones

La extinción de común acuerdo previsto en el art. 241, LCT, es un acto de voluntad común que debe instrumentarse ante escribano público, ante la autoridad administrativa o judicial y en ningún caso requiere de la homologación respectiva (10).

El acto de voluntad común no es el resultado de un conflicto entre las partes, sino que es el fruto de un acuerdo libre, que debe

estar dotado de los requisitos de validez legales ya enunciados; y no se debe haber producido ninguno de los vicios de la voluntad (11), en la medida que el acto se haya cumplido con la intervención personal del trabajador con discernimiento, intención y voluntad.

El retiro voluntario, en la medida que el trabajador haya exteriorizado libremente su voluntad recisoria, es válido, aun cuando haya respondido a una oferta de la empresa, ya que, en rigor, los actos de voluntad común en general requieren de una oferta y su aceptación, que en el contexto bilateral y sinalagmático puede provenir indistintamente de cualquiera de las partes.

Cita on line: AR/DOC/3624/2020

## Alfredo Rafael Porras

#### ● VIENE DE PÁGINA 6

más allá de que no se había probado la existencia de los vicios de la voluntad denunciados por el actor, debía de todos modos restarse valor al aludido acuerdo, porque no había contado con intervención de autoridad judicial o administrativa ni mediado una resolución fundada que demostrase la “justa composición de los derechos e intereses de las partes”, que exige el art. 15 de la LCT.

Que contra tal pronunciamiento la demandada dedujo recurso extraordinario en el que cuestiona la condena al pago de indemnizaciones por despido y afirma la arbitrariedad del fallo con sustento en que se supeditó la validez de lo pactado a la homologación por parte de la autoridad administrativa o judicial, cuando tal requisito no está establecido en el art. 241 de la LCT, norma que expresamente prevé la posibilidad de que la extinción contractual se produzca “mediante escritura pública”. Añade que la necesidad de homologación solo es requerida por el art. 15 de la LCT para los “acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios”.

Así las cosas, por mayoría, con la disidencia de los Dres. Carlos Rosenkrantz y del Dr. Horacio Rosatti, quienes adujeron que el recurso extraordinario no cumplió con el requisito del art. 4º de la acordada 4/2007, se resolvió en el considerando cuarto: “Que, en efecto, el art. 241 de la LCT, en lo que interesa, prevé que “Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente”. En el caso bajo examen no se discute que el trabajador, en forma personal, y la empleadora, mediante su representante legal, celebraron un acuerdo de extinción de la relación laboral ante un escribano público, en los términos del aludido artículo. De ahí que no constituya derivación razonada del

derecho vigente la exigencia de la homologación administrativa o judicial de lo convenido, toda vez que ese requisito no se encuentra contemplado en la norma. La LCT solo establece dicha exigencia para los supuestos de “acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios... cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa” (art. 15).

En efecto, el art. 241 de la LCT, sobre extinción por mutuo acuerdo, determina tres modos o formas de concluir la relación laboral: 1) formalizar el acto mediante escritura pública; 2) formalizar el acto ante la autoridad judicial; y 3) formalizar el acto ante la autoridad administrativa.

Agrega la norma laboral, en el segundo párrafo, que es necesario la presencia personal del trabajador —en los tres supuestos— indicados en el párrafo precedente. El no cumplimiento es sancionado con la nulidad y sin valor del acto. Pero obvio es decir que no se admite ningún apoderado cualesquiera sean las condiciones de su mandato.

El tribunal recurrido acude a lo dispuesto por el art. 15 de la LCT, en razón de no existir una resolución fundada que demostrase la “justa composición de los derechos e intereses de las partes”. Y, no obstante, reconoce el *a quo* que no se había probado, por parte del actor, la existencia de los vicios de la voluntad por él denunciados. Es decir, que la Cámara consideró que, más allá de que no se había probado la existencia de los vicios de la voluntad denunciados por el actor, debía de todos modos restarse valor al aludido acuerdo, porque no había contado con intervención de autoridad judicial o administrativa ni mediado una resolución fundada.

Comparto el criterio de Ramírez Bosco, en cuanto a que el trabajador entienda que sus derechos fueron afectados o por la existencia de fraude en el mutuo acuerdo, cuando señala que: “Y en todo caso es bastante general, y razonable dada la composición de la materia, que la carga de la prueba se haga pesar sobre el trabajador que alegue que el diseño que acordó le fue afectando derechos indisponibles o fue celebrado en

tancia que consideró inválido un acuerdo instintivo, en los términos del art. 241, LCT, teniendo en cuenta que la empleadora se enmarcó en una política de reducción del personal de la planta por distintas razones; y que, pese a que señaló que el actor suscribió la solicitud para aco-

fraude a la ley” (4). En el caso de marras no estuvo en discusión ni siquiera tal circunstancia, ya que se acudió al art. 15 de la LCT, pero por la cuestión de no existir una resolución fundada que demostrase la justa composición de los derechos e intereses de las partes.

En el caso “Ocampo”, que estamos comentando, las partes acudieron a formalizar el acuerdo —extinción del contrato por mutuo acuerdo— por escritura pública. La doctrina mayoritaria admite que este tipo de forma escrita constituye una formalidad que hace a la validez del acto. El indiscutido maestro Vázquez Vialard sostiene que la instrumentación tiene efectos probatorios, pudiendo demostrarse el acuerdo por vía de confesión del trabajador (5). Debemos agregar en este aspecto que la fe que da el notario son circunstancias de hecho que le constan por haberse producido en su persona. Y obvio es decirlo, que al escribano no le consta que sea auténtico el contenido, me refiero, a las “convenciones en sí mismas, reconocimientos de pagos si los hubiere, etc.” que las partes enuncien en la escritura. Explica Rivera que se trata de una *fe del hecho del dicho* y no de su *autenticidad como sinceridad*, ya que de lo contrario sería incomprendible que el art. 996 (ex Cód. Civil) destruyera su eficacia mediante la presentación de un contradocumento (6).

La figura del *mutuo acuerdo* del art. 241 de la LCT, enmarcada en el capítulo III, “De la extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes”, constituye, como decía Alonso García, el mutuo disenso que pone fin a la relación. La causa, en su expresión, es bien clara y opera como una de las generales de terminación de cualquier relación jurídica (7). Participo en la reflexión que hace Ramírez Bosco, en el sentido de que la figura del *mutuo disenso* lo que hace más que nada es reflejar en la ley una realidad, porque se limita a tipificar y reglar una forma de extinción que las partes eligen con relativa frecuencia. Tanto que, por ejemplo, siendo como se dice en la práctica *equivalente a la renuncia*, en los registros de jurisprudencia es de lejos mayor la referencia a la *extinción por voluntad concurrente*, lo que improbablemente esté mostrando que se trata de una figura más conflictiva

gerse al retiro voluntario, no hay prueba sobre el punto.

(11) Los vicios de la voluntad son error, dolo, violencia o intimidación, simulación o fraude y lesión subjetiva.

y sí, en cambio, que es una figura de utilización más difundida (8).

De regreso, y con más precisiones al caso por el cual fuimos convocados, la sentencia de la Corte de la Nación no sorprende, ya que insiste en que los términos gramaticales son definitivos al momento de interpretar una norma. El famoso apotegma: “Cuando la letra de la ley es clara, debe aplicarse más que interpretarse” (9). La resolución del caso “Ocampo” no ha merecido a criterio del Máximo Tribunal ningún esfuerzo interpretativo, las tres opciones que proponía el art. 241 de la LCT en el caso —formalizarse por escritura pública— no admitía mayores disquisiciones y menos aún traer el art. 15 de la LCT como lo procuraba el tribunal apelado.

Ningún elemento en el texto legal carece de significado y a una expresión del mismo texto no debe dársele un sentido diferente que se aparte del lenguaje, salvo que exista una razón suficiente.

El criterio gramatical esgrimido por el fallo (y en muchos otros) exige que la interpretación de las normas se haga atendiendo al sentido propio de las palabras. Larenz entiende que la interpretación literal exige obtener “el significado de un término o de una unión de palabras en el uso general del lenguaje o, en el caso en el que sea constatable un tal uso, en el uso especial del lenguaje de quien habla” (10).

La primera fuente de interpretación de la ley es su letra; y cuando esta no exige esfuerzo para determinar su sentido, debe ser aplicada directamente, con prescindencia de consideraciones que excedan las circunstancias del caso expresamente contempladas por la norma, ya que de otro modo podría arribarse a una interpretación que, sin declarar la inconstitucionalidad de la disposición legal, equivalga a prescindir de ella (11).

La Corte nacional ha reiterado, además, que la inconsecuencia o falta de previsión del legislador no se suponen, por lo cual las leyes deben interpretarse conforme el sentido propio de las palabras, computando que los términos utilizados no son superfluos sino que han sido

#### { NOTAS }

(4) RAMÍREZ BOSCO, Luis, “Ley de Contrato de Trabajo”, Jorge RODRÍGUEZ MANCINI (dir.), Ed. LA LEY, Buenos Aires, 2007, t. IV, p. 277.

(5) VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, “Acuerdos resolutorios. Los acuerdos individuales entre trabajador y empleador y la libertad de elección”, TySS 1994-

669/670.

(6) AMÉZAGA, Andrea - ACOSTA, María Victoria - COPPOLETTA, Sebastián, “Revista de Derecho Laboral, Extinción del contrato de trabajo”, Mario Ackerman y Valentín Rubio (dirs.), Rubinzal-Culzoni Edit., año 2011, t. III, p. 453.

(7) ALONSO GARCÍA, Manuel, “Curso de Derecho del Trabajo”, Ed. Librería Bosch, Barcelona, año 1964, p. 545. El análisis comprende el instituto en la legislación de España, con similares características al nuestro.

(8) RAMÍREZ BOSCO, Luis, ob. cit., p. 273.

(9) CS, Fallos, 311:1042; 312:2078, entre otros.

(10) LARENZ, K., “Metodología de la Ciencia del Derecho”, p. 316. Cita de DE ASÍS ROIG, Rafael, “Jueces y normas”, Ed. Marcial Pons, Madrid, 1985, p. 187.

(11) CS, Fallos: 340:644.