

## Contrato de trabajo

Extinción del contrato de trabajo. Mutuo acuerdo. Planteo de nulidad del acuerdo. Improcedencia. Ausencia de invocación de fraude o vicios del consentimiento.

- 114301 - CNTrab., Sala VI, 15/9/2009\* - "Leisenheimer Jochen c/ Ondabel S. A.". (Publicado en *La Ley*, Buenos Aires, *La Ley*, año LXXIV, n° 51, 15/3/2010).

**Hechos:** un trabajador inició demanda de nulidad del acuerdo extintivo de la relación laboral celebrado con la empresa empleadora. El juez de grado rechazó la demanda. La Cámara confirma el decisorio del a quo.

Procede desestimar la demanda de nulidad del acuerdo en el cual el trabaja-

dor accionante y la empresa empleadora convinieron la extinción de la relación laboral, pues no se invocaron vicios en el consentimiento o fraude a la Ley Laboral y se acreditó que existió un proceso real de negociación, que se extendió por un tiempo prolongado, en el cual el dependiente pudo asesorarse a nivel jurídico, contable e impositivo.

\* Citas legales del fallo 114301: Leyes nacionales 18.345 (t. o. 1998 [*Adla*, LVIII-A, 194]); 21.839 (t. o. 1980 [*Adla*, XL-C, 3601]); Decreto-Ley 16.638/57 (*Adla*, XVII-A, 988).

## Extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo

Formalidades y efectos del acto rescisorio\*

Pablo A. Devoto

**Sumario:** 1. Introducción. Breve descripción del caso. 2. La normativa aplicable. El artículo 241, LCT. Forma y efectos del acto rescisorio. La nulidad del acto. 3. Comentario.

### 1. Introducción. Breve descripción del caso

El actor ingresó en la casa matriz de la empresa (Alemania), desempeñándose con el correr de los años en distintos puestos y en

\* Publicado en *La Ley*, Buenos Aires, *La Ley*, año LXXIV, n° 51, 15/3/2010, pp. 8-9.

diferentes países, hasta que comenzó a prestar servicios como director general y presidente del directorio, en Buenos Aires, en el mes de octubre de 2000.

Esto sucedió hasta que la demandada, a nivel mundial, transfiere las acciones de sus accionistas y fundadores alemanes a la empresa compradora multinacional *Procter & Gamble*, de origen norteamericano.

En este estado, el actor fue notificado de que sería despedido, aceptando realizar un mutuo acuerdo de desvinculación laboral mediante escritura pública y recibiendo una compensación con carácter de definitiva y por todo concepto, para dar por terminada, en forma integral, la relación que uniera a las partes.

Posteriormente, el actor inició demanda de nulidad del acuerdo, rechazando el juez de grado la demanda y confirmando el decisorio la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

La parte actora basó su demanda en los siguientes hechos: a) que la escritura notarial de extinción de la relación laboral no estaba homologada, y b) pretendiendo el reintegro del Impuesto a las Ganancias que retuvo la demandada en el mencionado acuerdo.

La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó el decisorio del *a quo*, tomando como parámetros determinantes las siguientes circunstancias:

- Se encontraron cumplidos los requisitos que impone el artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), celebrándose, en el caso, mediante escritura pública, con la presencia del trabajador.
- La normativa legal laboral vigente no impone la homologación de tal escritura de extinción laboral.
- No se invocaron vicios de consentimiento, ni redargución de falsedad, ni fraude a la Ley Laboral.
- El actor tuvo la oportunidad de tener un período de estudio y análisis del acuerdo cuestionado, existiendo, además, un verdadero proceso de negociación entre aquel y el personal jerárquico de la demandada, que duró siete meses, pudiendo en este período el actor asesorarse tanto a nivel jurídico-contable como impositivo.
- En orden a la deducción por Ganancias reclamada, la misma constituye una imposición fiscal que no requiere acuerdo de partes.

## 2. La normativa aplicable. El artículo 241, LCT. Caracteres. Forma y efectos del acto rescisorio. La nulidad del acto

Las partes, que voluntariamente dieron origen a la relación de trabajo, al celebrar el contrato, pueden en todo momento, por el mismo medio, ponerle fin<sup>1</sup>, pero, para proteger la libre expresión de la voluntad del trabajador en contra de los posibles actos fraudulentos del empleador “atento el carácter tuitivo de la relación laboral”, la ley impone modalidades especiales para la manifestación de esta voluntad concurrente.

Se trata de un acto formal, exigiendo la LCT requisitos de cumplimiento necesario para su validez. Al respecto, los dos primeros párrafos del artículo 241 disponen 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.

Sin perjuicio de efectuar un análisis sintético pero integral del instituto de la extinción por mutuo acuerdo, a los efectos del análisis del caso que nos ocupa, nos detendremos específicamente en transitar el estudio de aquellos supuestos de extinción por mutuo disenso efectuados por ante escribano público y ello en cuanto a sus requisitos, caracteres y efectos.

Tal cual manifiesta Grisolia<sup>2</sup>, en el acto celebrado mediante escritura pública ambas partes proceden a levantar un acta notarial ante escribano público. La formalización de la voluntad concurrente de las partes por escritura pública no vulnera el orden público laboral, porque, precisamente, es una de las formas previstas por la ley, por lo que mal puede aducirse que su aplicación vulnera el orden público laboral o el principio de irrenunciabilidad (CNTrab., Sala VII, 26/6/2003, “Alonso, Adriana E. c/ Bank Boston NA”).

Asimismo, se ha expresado que la intervención de un tercero “como un escribano, un funcionario de la cartera laboral o un juez” implica que estos deben velar por que el trabajador sepa claramente el acto en el que participa, su contenido y los efectos de la conformidad que está suscribiendo con su firma<sup>3</sup>.

1. Tal cual sostiene JUSTO LÓPEZ, en FERNÁNDEZ MADRID, Juan C. y otros, *Ley de Contrato de Trabajo. Comentada*, Buenos Aires, Ediciones Contabilidad Moderna, 1987, 2ª ed., “[...] del mismo modo que el vínculo laboral era de naturaleza contractual y, por ende, se requería un acuerdo de voluntad común tendiente a reglar los derechos y deberes de las partes, también existía la posibilidad de que un acuerdo concluyera con la vigencia del contrato, nuevamente a través de un acto de voluntad común en tal sentido”.

2. GRISOLIA, Julio A., *Derecho del trabajo y de la seguridad social. Doctrina, legislación, jurisprudencia, modelos*, Buenos Aires, LexisNexis, 2007, t. II.

3. CNTrab., Sala I, 29/9/2000, “Jaremczuk, Marta B. y otros c/ Cámara de Grandes Tiendas y Anexos”, TySS, 2000.

Así, mientras en el ámbito civil la cuestión se halla expresamente prevista en el artículo 1200 del Código Civil, que dice que “las partes pueden por mutuo consentimiento extinguir las obligaciones creadas por los contratos”, en el ámbito laboral, esta forma de extinción está regulada con severos requisitos tendientes a evitar fraudes en perjuicio del trabajador.

La ley tiende a garantizar las condiciones en que el trabajador hará su manifestación de voluntad, cuando es expresa. Para ello, el artículo 241 de la LCT impone una serie de recaudos formales que exige bajo pena de nulidad del acto jurídico, siendo las exigencias: a) el acto debe instrumentarse por escrito; b) por escritura pública o ante autoridad judicial o administrativa del trabajo; y c) con la presencia personal del trabajador.

Tal cual refiere Herrera<sup>4</sup>, de todo lo expuesto parece inferirse que tales exigencias se requieren *ad solemnitatem*, razón por la cual carecerían de validez cuando fueren instrumentadas de otra manera, siendo esta la opinión con la cual se ha pronunciado en forma pacífica la jurisprudencia<sup>5</sup>.

Vázquez Vialard<sup>6</sup> refiere que este acto jurídico se compone de dos elementos sustantivos:

- 1) Uno material, que es la manifestación de la voluntad extintiva en la forma prevista en la norma legal, cuya existencia se justifica en garantizar la seguridad jurídica y evitar el fraude, y
- 2) Uno inmaterial, que es que esa expresión de voluntad se realice con discernimiento, intención y libertad (art. 897, C. C.).

Los elementos materiales fueron predispuestos por el legislador para asegurar, al menos desde lo formal, que el distracto cuenta con la conformidad del trabajador, siendo ellos: 1) que se formalice mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo, y 2) que en dicho acto esté presente personalmente el trabajador.

Estos requisitos fueron impuestos al solo efecto de certificar la firma del trabajador, lo que implica que, para el texto legal, no es necesaria la homologación para darle efectos extintivos y liberatorios. El acto rescisorio por mutuo acuerdo realizado ante la autoridad administrativa, judicial o ante un escribano público no requiere de homologación a los fines de su perfeccionamiento<sup>7</sup>.

Por su parte, los elementos inmateriales son comunes a los que se exigen en todos los actos voluntarios que tengan por ob-

4. HERRERA, Enrique, *Extinción de la relación de trabajo*, Buenos Aires, Astrea, 1987.

5. CNTrab., Sala III, 30/6/1976, DT, XXXVII-186. Ver también CNTrab., Sala V, 29/4/1975, sentencia 21493; CNTrab., Sala I, 9/12/1975, sentencia 35621.

6. VÁZQUEZ VIALARD, Antonio [dir.] y OJEDA, Raúl H. [coord.], *Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y concordada*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni Editores, 2005, t. III.

7. CNTrab., Sala I, 10/7/1992, “Urquiza, Ramón Ricardo c/ Telefónica de Argentina S. A. s/ despido”, sentencia 61535; Sala III, 30/8/1996, “Spinelli, Rodolfo Donato c/ Administración General de Puertos s/ indemnización art. 212”, sentencia 72223.

jeto adquirir, modificar, ejercer, transferir o extinguir derechos. Por lo tanto, la extinción por voluntad concurrente de la partes tiene que ser un acto de voluntad libre, que debe considerarse válido en tanto no esté viciado por error, dolo, violencia, intimidación o simulación y no encubra otra forma de terminación del contrato<sup>8</sup> (arts. 954, 1045 y concordantes, C. C.; y art. 14, LCT).

### 2.1. Caracteres

La extinción por *mutuo acuerdo* es un acto jurídico voluntario, lícito, bilateral, inmotivado y, en principio, gratuito y formal que tiene por finalidad extinguir el contrato de trabajo por decisión de ambas partes.

Siguiendo a De Diego<sup>9</sup>, los elementos esenciales de la definición son los siguientes:

- 1) Es un acto jurídico bilateral sujeto a requisitos especiales: por ende, para que se perfeccione el mismo, deben converger las voluntades de las partes, con discernimiento, intención y libertad, dentro del marco formal impuesto por la ley para que este acto sea considerado válido.
- 2) Es una forma de extinción: por ende, está incluida entre las formas típicas expresamente legisladas en la LCT (art. 241). Ello implica que fue concebida como un tipo legal admitido por el legislador y, así, el acto jurídico bilateral previsto por la norma tiene plenos efectos extintivos, sin perjuicio de otros efectos que hayan pactado las partes en el mismo acuerdo.
- 3) Se plasma a través de la voluntad concurrente de las partes: el tipo legal impone “como elemento esencial” la concurrencia de voluntad extintiva de las partes, de modo que, tanto el empleador como el trabajador, deben expresarse claramente en tal sentido.
- 4) Se expresa dicha voluntad en forma expresa, para lo cual se requiere la intervención de escribano público o de la autoridad administrativa o judicial del trabajo.
- 5) Se puede expresar de forma tácita: cuando la voluntad extintiva se exterioriza a través de conductas concurrentes, convergentes e inequívocas de ambas partes, en el sentido de dar por concluido el vínculo, constituyendo lo que la ley denomina el *abandono de la relación*.

8. “La dimisión al empleo efectuada con simulación fraudulenta debe caer por aplicación de las reglas del fraude laboral para ser sustituida por la cesantía incausada, con el derecho a la percepción de las indemnizaciones propias del despido sin expresión de causa (art. 243, LCT y su doctrina)”. (SC Buenos Aires, 7/4/1992, “Gatta, Domingo Antonio c/ Alpargatas S. A. I. C. s/ indemnización por despido”, *La Ley*, 1993-A, p. 289).

9. DE DIEGO, Julián A., *Extinción del contrato de trabajo de común acuerdo*. Art. 241, LCT. *El sistema de retiro voluntario*, Buenos Aires, Hammurabi, 2001.

- 6) El efecto principal puede estar acompañado de otros acuerdos: dado que esta forma de extinción no tiene previsto otro efecto que la conclusión del vínculo, se puede acompañar este acto de otros acuerdos que tienen por objeto fijar efectos acordados también por las partes (por ejemplo, el pago de una suma por parte del empleador, un plan de incentivos diferidos, etcétera).

## 2.2. Efectos

Una vez formalizado el acuerdo de voluntades, el contrato se extingue, en principio, sin obligaciones indemnizatorias para ninguna de las partes, en la fecha expresa o tácitamente prevista.

Esta forma de extinción, como la renuncia y el despido, producen efectos *ex nunc*, razón por la cual no puede afectar los derechos de las partes adquiridos al momento de la extinción del contrato, tales como el pago de los salarios correspondientes a la prestación, la proporción del sueldo anual complementario, vacaciones, certificaciones de servicios, etcétera.

Una vez formulado el acuerdo extintivo, no se lo puede revocar ni retractar unilateralmente, aplicándose, por extensión, el principio del artículo 234 de la LCT, que hace suyos principios del derecho común. Si bien la norma se refiere al despido, hay que interpretar que regula toda forma de extinción voluntaria, sea unilateral o bilateral; en este sentido se ha pronunciado la jurisprudencia<sup>10</sup>.

En orden a la validez del acuerdo ante escribano, el mismo debe constituirse por escritura pública, con los requisitos impuestos para la protocolización de los contenidos, utilización de papel sellado especial e intervención esencial de un escribano matriculado y habilitado en la zona o área en la que opera.

Tal cual sostienen Caballero y Comadira<sup>11</sup>, la instrumentación por este medio (art. 979, inc. 1, C. C.), con todos los recaudos y condiciones previstos en dicho cuerpo normativo, hace *plena fe*, hasta su redargución de falsedad por acción civil o criminal, acerca de la existencia material de los hechos que el oficial público hubiese anunciado como cumplidos por él mismo o que han pasado en su presencia (art. 993, C. C.); respecto de la ejecución de las convenciones, disposiciones, pagos y reconocimientos contenidos en el instrumento (art. 994, C. C.) y de las enunciaciones de hechos o actos jurídicos direc-

10. CNTrab., Sala III, 13/7/1977, DT, XXXVIII-585.

11. CABALLERO, Julio y COMADIRA, G., "Extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes", en *Revista de Derecho Laboral*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni Editores, 2000, n° 2000-1, "Extinción del Contrato de Trabajo-I", p. 59.

tamente relativos al que constituye el objeto principal (art. 995, C. C.).

En caso de que el acto de extinción se instrumentase no a través de escritura pública sino de otro instrumento extraprotocolar (art. 979, inc. 2, C. C.), se ha sostenido que, si bien no se satisfarían los recaudos establecidos *ad solemnitatem*, por el primer párrafo del artículo 241 de la LCT, dicho elemento sería relevante para apreciar “con un criterio menos restricto” la conducta posterior de las partes a efectos de determinar su encuadre en la modalidad de mutuo acuerdo disolutivo por comportamiento inequívoco, que contempla el tercer párrafo de la norma citada.

Como opina De Diego<sup>12</sup>, la escritura tiene el valor de brindar plena fe del contenido y, para impugnar el mismo, es menester impugnarlo por redargución de falsedad. Este procedimiento, que puede tramitar en sede civil o penal y que se puede invocar en sede laboral, se plantea cuando los hechos o actos que pasaron ante el oficial público o, en su caso, las estipulaciones contenidas en el texto resultaren total o parcialmente falsas o inexistentes o se pretendiera tergiversar el acto a través de otro que resultare fraudulento. Obviamente, la carga de la prueba recaerá sobre quien invoca la falsedad parcial o total.

Si el instrumento no fuere perfecto, en cuanto a su naturaleza, el mismo puede convalidarse por la conducta inequívoca de las partes por un tiempo razonable. Del mismo modo, si el acto no se hubiere perfeccionado por escritura pública y el escribano operó con un acuerdo con certificación de firmas, es fundamental apreciar la conducta posterior de las partes, en el sentido rescisorio “como lo determinaba el documento”, o en el sentido de impugnar el acto, si el trabajador considerara que se le ha infringido un daño al procurar un acuerdo que no respondía a su intención efectiva o se urdió una maniobra para operar en fraude de sus derechos legales.

En otros términos, la escritura en sí misma presupone la veracidad de sus contenidos y no basta con impugnar sus contenidos, sin redargüir de falsedad al instrumento. Para ello, es esencial contar con elementos probatorios que permitan acreditar la falsedad parcial o total de sus contenidos. Hasta que el juez no considere inválidos los mismos, no es posible apartarse de ellos. Si el procedimiento utilizado para invalidar el acta no es el apropiado, el juez está obligado a tomar como válido y veraz su contenido, tanto en lo que hace a los hechos y circunstan-

12. DE DIEGO, Julián A., *op. cit.* (cfr. nota 9).

cias como a las estipulaciones y acuerdos que se hayan formulado en él.

La jurisprudencia se ha expedido en el sentido de determinar que, si las partes manifestaron su voluntad concurrente de poner fin a la relación laboral mediante un acta firmada ante escribano público, no puede luego el actor reclamar indemnizaciones argumentando fraude laboral. En todo caso, tendría que sostener que el acto fue simulado, lo que implicaría probar cuál fue el acto real que ambas partes quisieron ocultar (arts. 955-960, C. C.), en tanto la evasión a través de actos simulados es siempre bilateral y, para imputar consecuencias desfavorables al empleador, cuando ha mediado violación de la ley o desconocimiento de derechos indisponibles del trabajador, se debe acreditar que la voluntad de este no fue sana o actuó en virtud de lesión (art. 954, C. C. [CNTrab., Sala VI, 20/4/1990, “Silverio, Ana V. c/ Molinos Río de la Plata S. A.”, en *Derecho del Trabajo, La Ley*, 1990-B, p. 2343]).

### 3. Comentario

La raíz de la cuestión que se está analizando consiste en establecer si cabe dar cabida al reclamo de la actora en orden a determinar si prospera la pretensión de nulidad del acuerdo de extinción del vínculo laboral por voluntad concurrente de las partes celebrado en su oportunidad.

Y, para ello, deberemos asentar las siguientes consideraciones:

- El acuerdo de extinción por mutuo acuerdo se formalizó por escritura pública, tal cual lo contempla el artículo 241 de la LCT (primer párrafo), y ante la presencia del actor.
- El actor, por otra parte, no invocó en su oportunidad que en la instrumentación del referido acuerdo hubiesen existido vicios de consentimiento ni redargución de falsedad, siendo que existió en el caso un verdadero proceso de negociación entre las partes, dentro del cual aquel tuvo tiempo suficiente para analizar la propuesta de la empresa, así como para asesorarse en orden al contenido de la misma.
- No se desprende de la normativa legal laboral vigente que dicho acuerdo requiera de homologación.

- En cuanto a la pretensión del reintegro del Impuesto a las Ganancias, es un tema ajeno a la decisión de las partes, ya que es una imposición fiscal de orden público.

En función de los argumentos expuestos, de las pruebas del caso y de lo opinado por la doctrina y jurisprudencia referidas en el presente trabajo, comparto la opinión vertida por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

## Contratos

Pacto comisorio: facultad de resolver; titular de la opción.

- 56385 - CNCiv., Sala H, 8/6/2009 - "Salazar Bernard, Ramón c/ Rego, Haydeé s/ daños y perjuicios". (Publicado en *El Derecho*, Buenos Aires, Universidad Católica Argentina, año XLVIII, n° 12507, 19/5/2010).

1. — Uno de los requisitos de procedencia del pacto comisorio tácito (común al pacto comisorio expreso) es que la opción de resolver corresponde solo a la parte cumplidora. El artículo 1203 dice que el contrato solo podrá resolverse por la parte no culpable, disposición aplicable también para el caso del pacto comisorio tácito.

2. — La facultad de resolver, como es lógico, se confiere a quien ejecutó o estuvo dispuesto a cumplir las obligaciones a su cargo y nunca para operar a favor de la parte culpable. M. M. F. L.