

ACUERDOS EXTINTIVOS Y LA VALIDEZ DE LAS GRATIFICACIONES¹

TERMINATING AGREEMENTS AND THE VALIDITY OF GRATITUDES

Por *José María Cajal Villegas* (*)

Resumen: El trabajo trata acerca los elementos esenciales que configuran los presupuestos de validez de los acuerdos extintivos y de las gratificaciones otorgadas en el marco de las relaciones laborales. Partiendo de la Ley de Contrato de Trabajo, se efectúa un análisis sobre el tratamiento jurisprudencial de la cuestión, concluyendo que la celebración de un acuerdo extintivo en forma onerosa constituye un medio lícito y coherente, instituido para receptor y ofrecer una solución a determinadas situaciones que la patronal y el trabajador no podrían resolver sin incurrir en un injusto abuso del derecho o en una violación al orden público laboral.

Palabras clave: Extinción de la relación laboral - Buena fe - Orden público laboral

Abstract: The presentation deals with the essential elements that make up the presuppositions for the validity of termination agreements and the bonuses granted within the framework of labour relations. Based on the Labour Contract Law, an analysis is carried out on the jurisprudential treatment of the issue, concluding that the conclusion of an extinctive agreement in an onerous manner constitutes a lawful and coherent means, instituted to receive and offer a solution to certain situations that the employer and the worker could not resolve without incurring in an unjust abuse of the right or a violation of labour public order.

Keywords: Termination of the employment relationship - Good faith - Labour public order



Artículo publicado bajo Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial-Sin Derivar. ©
Universidad Católica de Córdoba

DOI [http://dx.doi.org/10.22529/rfd.2022\(6\)03](http://dx.doi.org/10.22529/rfd.2022(6)03)

¹ Artículo recibido el 02/11/2022 y aprobado el 15/12/2022.

(*) Abogado (UNC). Magister en Derecho Empresario (UES21)

I. Introducción

El instituto de los acuerdos extintivos del contrato de trabajo constituye una figura legal que, con el devenir de los años ha producido una larga discusión en la doctrina especializada. La controversia, aún vigente, gira en torno a la validez y eficacia para conseguir la neutralización de futuros conflictos inter partes, y como fenómeno dinámico que es, su constante desarrollo en la interpretación de las circunstancias particulares siguen produciendo un enriquecimiento de la ciencia del derecho laboral, provista permanentemente de la más variada casuística que los tribunales deben interpretar para establecer su adecuación o no, en la normativa vigente. La Ley de Contrato de Trabajo, a través de su artículo 241, tipifica con precisión los presupuestos que deben concurrir para que la mentada extinción se produzca con efecto de cosa juzgada, es decir, que la solución arribada resulte inatacable, salvo por supuesto, la demostración de la violación del orden público o el fraude a la ley.

Por su parte, la doctrina como fuente del derecho es uno de los pilares basales sobre los cuales la Justicia se nutre para resolver los conflictos concretos que las partes traen para su conocimiento, y a raíz de ello, es posible constatar que los tribunales argentinos siguen resolviendo de la forma más diversa.

En ese orden, resultaría sobreabundante efectuar la exposición a través de una descripción pormenorizada de los diversos casos resueltos a nivel provincial y nacional, por lo que el presente trabajo se propone exponer los elementos esenciales que configuran los presupuestos de validez del acuerdo extintivo y la plena legalidad de las gratificaciones otorgadas a sus efectos, tal como lo ha cristalizado recientemente el más alto tribunal de la Argentina, e independientemente del vehículo seleccionado por las partes.

II. Marco conceptual

El contrato de trabajo en el régimen legal argentino enraíza sus principios y normas bajo un fuerte carácter protectorio, el cual pone como eje el brindar seguridad jurídica, económica y social a la parte más débil. En función de ello, todas sus disposiciones erigen una serie de prohibiciones y nulidades en busca de blindar los derechos fundamentales del trabajador dependiente.

En el mismo sentido, como contrapeso y regulador de los derechos de las partes, el privilegio de protección estatal debe conjugarse con la primacía de la realidad, a fin de poner coto a eventuales descompensaciones en la balanza que uniforma las relaciones laborales, las cuales, si son operadas bajo el abuso del derecho, muchas veces dan lugar a verdaderas injusticias que flagelan a los empleadores.

Por regla general los contratos de trabajo revisten el carácter de informales, sin perjuicio de aquellas relaciones que, por sus características especiales, deben ser instrumentadas (contratos de plazo fijo, en forma eventual o a tiempo parcial, entre los más destacados), bajo sanción de convertirse en contratos de plazo indeterminado por la inobservancia de sus requisitos.

Los contratos de plazo indeterminado no cuentan con un instrumento único y certero que brinde a sus participantes el procedimiento idóneo para alcanzar su extinción o para establecer todas las consecuencias que de ello deriven para las partes, por lo que, producido el cese del contrato, debe acudir a la conjugación del vasto marco regulador dispersado en la red de normas que nuestro sistema legal constantemente produce.

Cabe destacar que, en el sistema legal argentino, la integración de un trabajador a la empresa supone un vínculo con vocación de estabilidad y permanencia en el tiempo de modo que su conclusión natural sea producida por la extinción del vínculo como consecuencia de la jubilación del dependiente.

No obstante, en coherencia a la realidad de las relaciones humanas y avatares propios del desarrollo de los acontecimientos, cabe destacar que no existen otros modos de finiquito del contrato laboral que los contemplados en la LCT, de

acuerdo al principio de tipicidad de causales —art. 91 de la LCT—, con sus requisitos y efectos tasados, corolario del orden público laboral imperante².

En ese orden, se resolvió que *“una relación que nace como de tiempo indeterminado no puede luego transformarse en una de tiempo determinado si no ha mediado la extinción de la primera por alguna de las causales legalmente previstas (art. 91, LCT). Vale recordar que en el Derecho del Trabajo prima la realidad, este es un principio general del derecho, que en el del trabajo presenta rasgos muy particulares. Conforme a él, cuando no hay correlación entre lo que ocurrió en los hechos y lo que se pactó o se documentó, hay que dar predominio a los primeros, primando la verdad de los hechos (no la forma) por sobre la apariencia”*³.

De ese modo, de acuerdo a las circunstancias y la casuística del desenlace extintivo del vínculo laboral, el plexo normativo establece las consecuencias aplicables, que pueden variar desde la simple registración del cese del trabajador, hasta la imposición de una serie de indemnizaciones y multas a cargo del empleador si se configuran los presupuestos de hecho que lo justifiquen procedente.

Entre los modos extintivos “gratuitos” o sin consecuencias económicas forzadas a cargo de la patronal, se encuentran la renuncia, el despido con causa y el acuerdo de las partes.

III. Tipicidad de la figura

En su redacción actual, la Ley 20.744 - Texto Ordenado por Decreto 390/1976 y sus modificaciones, bajo el TÍTULO XII - “De la Extinción del Contrato de Trabajo”, en el CAPÍTULO III acerca “De la extinción del contrato de

² Dowhaluk, Christian S., “Acuerdos rescisorios y acuerdos transaccionales (arts. 241 y 15, LCT). Análisis de sus requisitos y efectos”, Revista Trabajo y Seguridad Social. El Derecho, noviembre 2014, pp. 851-867.

³ Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala III, “Geranio, Eduardo Oscar c/ De Leonardis, Cristina s. Demanda”, 31/08/2000, Rubinzal Online, RC J 264/06.

trabajo por voluntad concurrente de las partes” establece los requisitos formales y materiales que configuran la desvinculación del dependiente.

De esta manera, su art. 241 faculta a los contratantes a disponer por mutuo acuerdo el destino final de la relación que los unió, pudiendo establecer sus consecuencias con estricta sujeción a las formas prescriptas.

Regula en forma restrictiva y bajo sanción de nulidad que, la celebración de dicho acto debe ser formalizada mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo, con la presencia personal del trabajador.

Reconoce a su vez que, tiene el mismo efecto previsto en esta norma, aquella relación que fuera discontinuada como consecuencia del comportamiento de las partes, lo cual debe verificarse con el mero incumplimiento de sus deberes recíprocos, sin la efectivización de reclamo de naturaleza alguna, conducta que la norma asigna el significado de abandono de la relación laboral.

Sin perjuicio de la claridad de este precepto, ante su denuncia ante la Justicia, los extremos diseñados para provocar la extinción sin consecuencias económicas forzadas deben ser examinados con suma estrictez, toda vez que es la propia norma la que establece un estricto esquema para la articulación de las consecuencias previstas, que por su relevancia, acarrea la sanción de nulidad para el caso en que no se verifiquen las formalidades establecidas o el comportamiento de las partes no sean susceptibles de demostrar en forma concluyente la voluntad rescisoria de las partes.

La Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo⁴ resolvió, tras determinar en el caso concreto que, si bien el instrumento extintivo estaba revestido de las formalidades legales para configurar un retiro voluntario oneroso, del análisis de la prueba producida en dichos autos, quedó demostrado que en el contexto fáctico en el cual se celebró el mentado acuerdo rescisorio, simuló un despido encubierto, por lo que la percepción por parte del actor de una suma inferior a la que le hubiese correspondido, implica una violación al principio de irrenunciabilidad encontrándose acreditada la existencia de una

⁴ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, “Crauchuk, Roberto Víctor c/ Servicios Especiales San Antonio S.A. s. Despido”, 05/12/2019, Rubinzal Online, RC J 1063/20.

causa externa que afectó la libre voluntad del actor, esto es un acto simulado que bajo la apariencia de un convenio suscrito de común acuerdo encubrió la existencia de un despido incausado dispuesto unilateralmente por el empleador. Por lo que, en definitiva, resulta de aplicación aquí la regla contenida por los arts. 63 de la LCT y 961 y 1061 del Código Civil y Comercial de la Nación, en el sentido de que tales acuerdos deben ser interpretados a la luz del principio de buena fe y conforme la intención común de las partes.

IV. Naturaleza jurídica

La extinción por mutuo acuerdo es un acto jurídico voluntario, lícito, y formal, que tiene por finalidad extinguir el contrato de trabajo como consecuencia de la decisión expresada por manifestaciones de ambas partes, producidas por acciones u omisiones de sus intervinientes.

Nuestro Código Civil y Comercial de la Nación define en su art. 259 al acto jurídico y establece que *“es el acto voluntario lícito que tiene por fin inmediato la adquisición, modificación o extinción de relaciones o situaciones jurídicas, mientras”* que el art. 260 aclara que *“el acto voluntario es el ejecutado con discernimiento, intención y libertad, que se manifiesta por un hecho exterior”*

El mismo cuerpo legal explica el alcance de una manifestación de la voluntad y describe que *“los actos pueden exteriorizarse oralmente, por escrito, por signos inequívocos o por la ejecución de un hecho material”* (art. 262), mientras que la manifestación tácita de voluntad *“resulta de los actos por los cuales se la puede conocer con certidumbre. Carece de eficacia cuando la ley o la convención exigen una manifestación expresa”* (art. 264).

El Código fija límites al acto jurídico, por un lado en lo que se refiere a su voluntariedad la cual para reputarse de tal, debe estar libre de todo vicio por error, dolo, violencia, y por el otro lado, en lo que concierne con su objeto, prescribe que debe ser posible, no prohibido por la ley, contrario a la moral, a las buenas costumbres, al orden público o lesivo de los derechos ajenos o de la

dignidad humana. Tampoco puede ser un bien que por un motivo especial se haya prohibido que lo sea (art. 279).

V. Supuestos previstos

La norma bajo análisis prevé dos causales, perfectamente diferenciadas entre sí: 1) La extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y 2) La extinción del contrato por abandono recíproco en la relación.

Dentro de la primera causal, se describen tres supuestos alternativos cuyo cumplimiento, constituye el requisito de forma *ad solemnitatem*⁵ impuesto por el legislador para asegurar la libertad del trabajador al momento de extinguir el vínculo.

1. Autoridad judicial

La función de la autoridad judicial para estos casos debe limitarse a la constatación de los extremos formales del acuerdo, tal como lo haría un escribano público, ya que de lo contrario, y para el caso de que las partes pretendan exceder los alcances de una mera extinción del contrato, incorporando a dicho instrumento cualquier tipo de renuncia a las obligaciones o derechos devengados, se habrán desfasado de la situación prevista por el art. 241 de la Ley de Contrato de Trabajo, y se encontrarán celebrando un acuerdo diferente, de naturaleza transaccional en los términos del art. 15 del mismo cuerpo legal, y por ende, susceptible de un análisis valorativo judicial en lo que se refiere a su sustancia e intereses en juego, condición necesaria para su posterior homologación.

En tal sentido, la doctrina aclara que, si este cayera bajo las prohibiciones del art. 12 de dicha ley (una renuncia a derechos indisponibles e indubitables), la autoridad actuante deberá rechazar el acuerdo y limitarse a instrumentar el

⁵ Cuyo incumplimiento acarrea la nulidad del acto jurídico, privándolo de todo efecto.

distracto únicamente (salvo que también detecte vicios objetivos o subjetivos en su conformación)⁶.

2. Autoridad administrativa

Por otro lado, así como la LCT faculta al trabajador a presentar su renuncia por ante la autoridad administrativa, con mayor razón puede hacer lo mismo en el caso de arribar a un acuerdo extintivo con el empleador, siempre y cuando se realice en forma personal y de su contenido surja la voluntad concurrente en dicho sentido.

De tal guisa, se ha resuelto que la homologación del acuerdo por parte de la Secretaría de Estado de Trabajo confiere a éste la autoridad de cosa juzgada en lo administrativo y equivale a la validez de una sentencia judicial. Si esta no lo hace y aparecen vicios de un despido negociado, la autoridad judicial deberá indagar el grado de discernimiento, intención o voluntad y si se afectaron derechos irrenunciables del trabajador⁷.

En el mismo sentido, se estableció que producida la extinción de la relación que vinculara a las partes en los términos del art. 241 de la LCT, por mutuo acuerdo homologado por la autoridad administrativa del trabajo, cumpliéndose con la exigencia del art. 15 de la LCT, no hay posibilidad de reclamo indemnizatorio por parte del trabajador ni por ende carga económica alguna para el empleador. En el caso, los propios actores manifestaron su voluntad de ingresar al régimen de retiro voluntario propuesto, de lo que resulta inatendible la pretensión que importa ponerse en contradicción con los comportamientos anteriores jurídicamente válidos y plenamente eficaces⁸.

3. Escritura pública

⁶ Dowhaluk, Christian S., *ob. cit.*

⁷ Cámara Laboral, Sala I, Santa Fe, “Castro, Juan José Ramón c/ Gabriel Fouine S.R.L. s. Cobro de pesos laborales”, 21/04/2004, Rubinzal Online, RC J 3000/04.

⁸ Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, “Torras, Elsa y otros vs. E.S.E.B.A. S.A. s. Diferencias salariales”, 04/10/2006, Rubinzal Online; RC J 1509/09.

La doctrina ha explicado que, la escritura pública solo puede ser hecha por escribano público, pasada en el libro de registros numerado, rubricado o sellado y que requiere de protocolización, en los términos previstos por la ley. Dicho instrumento no puede ser reemplazado por acuerdo escrito en forma privada, aún con la firma de los otorgantes certificada por escribano⁹.

Recientemente el más alto tribunal de la Argentina estableció, con toda claridad, la validez de estos acuerdos extintivos celebrados sin la necesidad de la intervención de autoridades administrativas o judiciales, y expresó que, en la medida de que se dé acabado cumplimiento a los presupuestos normativos del artículo comentado, no constituye derivación razonada del derecho vigente la exigencia de la homologación administrativa o judicial de lo convenido en tanto ese requisito no se encuentra contemplado en la norma, que solo la exige para los supuestos de acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa" (art. 15 de LCT)¹⁰.

En referencia a la segunda causal prevista en la norma (abandono de la relación), se ha dicho que, sólo resulta aplicable la regla contenida en la última parte de la norma cuando no haya mediado ningún tipo de acuerdo previo de partes, sino simples conductas omisivas individuales sostenidas en el tiempo, es decir, cuando ninguna de ellas reclamara a la otra el cumplimiento de sus respectivas obligaciones, situación que debe perdurar durante un lapso razonable¹¹.

Ello así por cuanto el distracto surge como consecuencia de un "comportamiento concluyente y recíproco", producto de, por un lado, la renuncia al empleo (rescisión unilateral provocada por el dependiente), y por el otro, el desinterés respecto a dicha circunstancia derivado de la falta de ejercicio de las facultades disciplinarias que la ley le asigna a quien provee el trabajo (art. 65 de

⁹ Mansueti, Hugo R, "Extinción de los contratos de trabajo por mutuo acuerdo y las cuestiones vinculadas a los acuerdos onerosos de desvinculación", www.infojus.gov.ar, Id SAIJ: DACFo80083, 2008.

¹⁰ C.S.J.N. Fallos: 343:947, 10/09/2020; "Ocampo, Alessio Matías Yair c/ BGH S.A. s/despido".

¹¹ Dowhaluk, Christian S., *ob. cit.*, pp. 851-867.

LCT). Cabe destacar que no existe una presunción de renuncia, lo cual se encuentra expresamente vedada por el art. 58 la Ley de Contrato de Trabajo.

Sin embargo, la Justicia dispuso que el art. 241 de la Ley de Contrato de Trabajo alude a la extinción de la relación laboral por voluntad concurrente de ambas partes, admitiendo en su último párrafo la validez de la manifestación tácita, cuando resulte del comportamiento concluyente y recíproco de las partes, que puede resultar tanto de actos positivos que evidencian la terminación de la relación como de una prolongada conducta omisiva de ambas partes, como cuando el trabajador deja de concurrir al trabajo y el empleador omite completamente requerirle la concurrencia, sin que haya ningún tipo de licencia o suspensión de la relación ni se requiera formalidad alguna ni declaración expresa¹².

Cabe destacar que esta última causal debe ser interpretada con suma prudencia. Así lo dispuso la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al establecer que la extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes exige un comportamiento concluyente y recíproco pues, se trata de una situación excepcional que debe ser interpretada restrictivamente porque constituye una salvedad al principio general establecido en el primer párrafo del art. 241 de la LCT¹³.

Finalmente, hay quienes entienden que la renuncia tácitamente expresada, no resulta válida como consecuencia de los requisitos formales del artículo, y sostienen que se requeriría la intimación previa del empleador¹⁴.

No obstante, la mentada intimación se encuentra prevista como causal de despido con causa conforme da cuenta el art. 244 de la Ley de Contrato de Trabajo, por lo que se escapa del supuesto previsto como extinción del contrato

¹² Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, “Monuera, Daniel Oscar c/ Capuzzi, Julio Angel y otro”, 18/02/2008, DJ 27/08/2008, 1195.

¹³ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, “Escobar, Carlos Alberto c/ Pereira, Armando Vitorino y otro”, 15/08/2006, La Ley Online.

¹⁴ Ruprecht, Alfredo J., *Ley de Contrato de Trabajo (Anotada)*, Ciudad de Buenos Aires, Zavalía, 2014, p. 807.

de trabajo por voluntad concurrente de las partes, en esta hipótesis, expresada en forma tácita.

En ese sentido se ha resuelto que las previsiones del art. 241 de la LCT, última parte, prevén la extinción del contrato laboral por voluntad concurrente de las partes, cuando ello resultase de comportamientos concluyentes y recíprocos de las mismas, y que traduzca de manera inequívoca el abandono de la relación. El supuesto es conocido en la doctrina como el mutuo acuerdo tácito. Claramente, no se trata de una desvinculación formal, expresa, sino que son los hechos que ambas partes de una relación laboral perpetran, los que, dado un determinado lapso, indicarán que todo ha terminado¹⁵.

V. Validez del distracto

El efecto principal que se deriva de dichos acuerdos es la extinción del contrato y fin de la relación laboral, no así de las obligaciones nacidas con motivo de la misma, las cuales permanecen incólumes frente a cualquier renuncia dispuestas en el texto de un acuerdo de estas características.

Ahora bien, debe indagarse cuáles son dichas obligaciones, ya que si el acto fue celebrado por las partes sin vicios en la forma ni en el consentimiento a la luz de la realidad, no resulta exigible una indemnización como consecuencia de la resolución del vínculo derivada del texto, como sí lo constituyen los derechos devengados y no percibidos al momento del quiebre de la relación, tales como vacaciones no gozadas, aguinaldos no percibidos, etc, los cuales no pueden ser materia de negociación, bajo pena de que el acuerdo celebrado se vea privado de sus efectos jurídicos propios.

En ese sentido, la jurisprudencia avaló la aceptación de la figura al señalarse que la renuncia negociada es válida y supone el previo acuerdo del empleador con respecto a la voluntad del trabajador de rescindir el vínculo, pero no cuando

¹⁵ Cámara de Apelaciones de Comodoro Rivadavia, Sala A, “G., M. N. c/ S. I. S.A. y otra, Sumario”, 15/02/2018, Rubinzal Online; RC J 1085/18.

es fruto de un acto unilateral del empleador que evidencia su voluntad de despedir sin causa eludiendo el pago de las indemnizaciones legales¹⁶.

En el mismo sentido, se estableció que, en el caso de la extinción del contrato de trabajo por común acuerdo previsto en el art. 241 de la L.C.T. (DT, 1976-238), el poder de negociación del trabajador no reconoce más límite que el de la autonomía de la propia voluntad, ya que en tal supuesto el empleador no tiene obligación legal de indemnizar al dependiente¹⁷.

Concordantemente, también se resolvió que no se puede acusar a la empresa de realizar un acto oculto para despedir al empleado, si el acuerdo fue hecho por escritura pública y la empresa gratificó al empleado por la disolución¹⁸.

VII. Efectos de su onerosidad

La rescisión bilateral o distracto, como medio legalmente reconocido para poner fin a un contrato de trabajo también puede ser oneroso y condicionado sin que ello vulnere los derechos adquiridos por el trabajador o permita su eventual sanción de nulidad por tal circunstancia.

Ello así por cuanto un acto celebrado personalmente por el trabajador con las formalidades previstas en la norma, presupone su libre determinación rescisoria, es decir, la correspondencia entre la voluntad real y la declarada.

En dicho sentido, se resolvió que cabe asimilar el retiro voluntario a la extinción del contrato de trabajo por la causal prevista en dicho artículo (241 de la LCT), en cuanto alude a la voluntad concurrente de las partes en orden a dar ruptura al vínculo laboral. Desde esa perspectiva normativa no puede tener válidamente aplicación lo dispuesto en los artículos 12 y 15 de dicho cuerpo legal

¹⁶ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, “Veiga c/ Ferrum S.A.”, DJ, 1996-1-44, 20/7/1995.

¹⁷ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III, “Jaca, Miguel Horacio c/ Allied Domecq Argentina S.A.”, 22/08/2006, DT 2006-B, 1830.

¹⁸ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, “Sisto, Marcelo Pablo c/ Disco S.A.”, 25/02/2010; DT 2010 (junio), 1424.

a poco que se parece que nos hallamos frente a una figura de disolución contractual que prevé de modo expreso la misma normativa¹⁹.

Del texto de la norma surge con claridad que el distracto puede ser realizado válidamente en forma gratuita u onerosa, dejando el punto librado a la autonomía de la voluntad, siempre que a través del mismo no se vulnere el orden público laboral ni se incurra en el fraude a la ley. Esto último acontece cuando se disfrazan despidos incausados, pretendiendo transar créditos litigiosos o dudosos en desmedro al principio protectorio.

En función ello, muchas veces se confunde el verdadero efecto del acuerdo, esto es, poner fin a la relación habida hacia el futuro, siendo ineficaz toda renuncia de cualquier obligación devengada con motivo y en ocasión de su ejecución, conforme a lo expresamente previsto por el art. 12 de la LCT.

Desde hace mucho tiempo que la Corte Suprema estableció en la causa Gatarri²⁰ que resulta válido el pago gratificatorio realizado al trabajador compensable, en forma genérica, con cualquier otro crédito que tuviese con motivo de la disolución del vínculo, o derivado de las disposiciones de la ley 9688. La existencia de tales acuerdos no viola el principio de irrenunciabilidad (art. 12 de la ley de contrato de trabajo), aún en el supuesto de carecer de homologación judicial.

Años después, la C.S.J.N. ratificó dicho criterio en la causa Marchese²¹ resolviendo 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.

Por su parte, y en contra a dicho criterio, la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo estableció que, la entrega de una suma de dinero en

¹⁹ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, “Defilippi y otros c/ Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP)”, 27/09/2007, BJ 273/10.

²⁰ C.S.J.N., “Gatarri, Alfredo c/Cometarsa Construcciones Metálicas Argentinas Sociedad Anónima”, 23/08/1988 publicado en DT 1989-A, 585.

²¹ C.S.J.N., Fallos: 316:1618, “Marchese, Rafael y otros c/ Autolatina Argentina S.A” 02/07/1993.

concepto de gratificación al cese, denota sin lugar a dudas la existencia de un apartamiento de la figura que estatuye el artículo 241 de la LCT para instalarse en el artículo 245 del mismo cuerpo legal. Así, la causa fin objetiva del acto rescisorio no configura una disolución por mutuo acuerdo, sino un despido arbitrario por trastocamiento de la causa fin objetiva. A ello se ha llegado utilizando normas de cobertura (arts. 15 y 241 de la LCT) para excluir la aplicación del artículo 245 de la LCT, y no soportar sus consecuencias. El supuesto acuerdo queda así huérfano de legitimidad y debe ser automáticamente reemplazado por la figura que corresponde, que en este caso es la que regula el despido incausado²².

Desde la doctrina especializada, en franca oposición a la validez del presente instituto, se ha expuesto que en la medida en que hay interdependencia de las promesas de suerte tal que cada una no se explica sino en función de la otra, y que estamos a la vez en un ámbito jurídico en que la disponibilidad de los derechos deviene acotada por normas imperativas, resulta imposible acceder a la satisfacción del deseo o necesidad patronal exteriorizado en su pretensión jurídica de extinguir el contrato con base en la libre voluntad del trabajador para aceptar o no esa pretensión a cambio de una contraprestación insuficiente (suficiencia sobre la cual el trabajador pierde la palabra por imperativo legal)²³.

Si bien es cierto que el interés del empleador puede estar constituido con la libre disponibilidad del puesto del trabajo, tampoco ello constituye en sí una conducta que debe ser reprobada y severamente castigada con la tilda de fraude a la ley, más si se lo hace sin tomar en cuenta el interés del trabajador.

Se debe tener en consideración también la posición asumida por este último, quien en pleno ejercicio de sus derechos y mediante la legítima expresión de su voluntad puede optar por un camino que resulte más conveniente para sus intereses y eficiente para la solución de eventuales controversias judiciales, lo

²² Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, “Torres, María Julia c/ RCI Argentina INC”, 29/11/07, BJ 275/6.

²³ Machado, José D., “Los acuerdos extintivos y el orden público laboral”, material correspondiente a “Diplomatura en Derecho del Trabajo. Nuevas tendencias”, Universidad Blas Pascal, Córdoba, 2015, p. 8.

cual no debe ser perjudicado por el peligro de una eventual sanción de nulidad a este tipo de acuerdos, en función de concepciones paternalistas de un Estado que en la exacerbada aplicación de principios protectorios, puede rebasar sus límites y constituir verdaderos obstáculos para una eficiente resolución de problemas y, en definitiva, ser productor de verdaderas injusticias.

En concreto, y en el entendimiento de que el fin del art. 241 de la Ley de Contrato de Trabajo ha sido prever situaciones similares a la siguiente, podría pensarse que puede ser el propio trabajador quien necesite echar mano de esta figura que, por circunstancias particulares a su persona quiera o deba dejar el empleo actual, sea por cambio de residencia o mejor oportunidad conseguida, etc., pero que al mismo tiempo no desee o considere justo retirarse con “las manos vacías”, lo que sucedería normalmente si presentara la renuncia o provocase el abandono de su contrato laboral.

Resulta coherente entonces que, para evitar eventuales procesos judiciales provocados con el fin de extinguir un contrato de trabajo por “culpa” de la patronal, las partes cuenten con la seguridad jurídica, sobre todo para el trabajador en ejercicio de su libertad, de celebrar un acuerdo válido que resulte más provechoso o, simplemente útil, por sobre la posibilidad de aventurarse en un litigio de exacerbadas proporciones económicas.

Al mismo tiempo, resulta lógico también que el empleador precavido, requiera garantías al trabajador por la gratificación que realiza, y no se encuentre tiempo después, acosado por la manipulación del orden público laboral y el tergiversamiento de los principios protectorios que lo nutren.

De allí que resulta razonable y ajustado a derecho la exigencia de un condicionamiento por parte de la patronal al trabajador respecto a la abstención de reclamo alguno derivado de la extinción del contrato, no así de las obligaciones nacidas de la relación, las que nunca se verán afectadas por la ruptura del vínculo.

Así, la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo resolvió que el art. 241 de la LCT no prevé consecuencias indemnizatorias para la modalidad de extinción que regula, siendo las partes libres de pactar

estipulaciones accesorias. Normalmente una de las partes tiene interés en la extinción de la relación y lo propone a la otra, que acepta. No existe alternativa racional a esta secuencia, que no implica –antes bien, excluye– que sea lícito imputar al proponente las consecuencias de otro acto unilateral, que no realizó. En esa línea de razonamiento, si fuera el trabajador quien propone a su empleador la negociación de las condiciones de extinción del contrato en el marco del artículo 241 de la LCT, se podría considerar que medió dimisión. En el caso de la extinción por mutuo acuerdo, si se alega simulación, por ser un acto bilateral, ambas partes concurren a formarlo y ambas son autoras de dicha simulación. Si se trata de una simulación ilícita, debe constituir el fin que las partes se propusieron, no siendo ilícita la extinción de un contrato, o debe perjudicar los derechos de un tercero (arts. 957 y sgtes, Cód. Civ.). El acto, entonces, sólo puede caer por afectar al orden público o por haber concurrido el actor con su voluntad viciada por error, dolo, fuerza o intimidación²⁴.

En ese sentido, la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo estableció que el obrar de buena fe contemplado en el art. 63 de la LCT, resulta de aplicación para ambas partes en el contrato de trabajo y quien firma un instrumento sin acreditar la existencia de vicios que invaliden su voluntad de hacerlo, como en el caso, debe respetar sus términos. La posibilidad de aceptar una suma de dinero con motivo de una rescisión por mutuo acuerdo no implica que se trate de un acto encubierto que provenga de la voluntad unilateral del empleador, pues bien pudo tratarse de una ruptura pactada de ese modo por mutua conveniencia²⁵.

Finalmente, cabe dejar de resalto que toda gratificación reconocida por el empleador no constituye una indemnización de ninguna naturaleza, ya que dicho acuerdo no constituye una fuente de la misma, sin perjuicio de ello, resulta plenamente válido que dicha prestación haya sido condición para la celebración del acto, sin que su eficacia se halle comprometida.

²⁴ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, 13/07/2007, “Padin c/ IBM Argentina S.A.”, BJ 271/7.

²⁵ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, “García, Claudio Omar c/ Telecom Argentina S.A. y otros s. Despido”, Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab.; RC J 8496/18.

La mencionada validez está sujeta a la verificación de la inexistencia de vicios en la forma, causa o fin del acuerdo, ni que haya mediado un vicio en la voluntad del trabajador, que de configurarse cualquiera de ellas, nulificaría las mismas, y no así el acuerdo extintivo.

VIII. Conclusión

El acuerdo sobre la extinción del vínculo laboral se encuentra claramente descrito y tipificado en la redacción de la actual Ley de Contrato de Trabajo, cuerpo normativo que integra el sistema legal argentino que se caracteriza por la fuerte presencia del Orden Público Legal y Principio Rector de la protección al trabajador.

De dicha suerte es que, el instituto bajo análisis ha sido dotado de una serie de garantías expresamente previstas, tendientes a evitar una coerción sobre el ánimo del trabajador, las mismas que se tuvieron en cuenta a la hora de regular la renuncia al empleo.

Como acto jurídico formal conformado por la voluntad concurrente de las partes en orden a dar ruptura al vínculo laboral, el distracto puede válidamente adquirir la característica de oneroso y condicionado, sin que por dicha circunstancia pueda ser privado de sus efectos.

Las formas *ad solemnitatem* previstas por la norma para su celebración resultan suficientes para tener por rescindido el contrato, pero no dan fe respecto a la causa fin del negocio, ni convalidan renunciaciones sobre las obligaciones pendientes, por ello no son susceptibles de homologación en la medida de que establezcan dimisiones de los derechos irrenunciables del trabajador.

El abandono de la relación laboral por un plazo razonable, debe ser interpretado en forma restrictiva y de conformidad a las circunstancias que rodearon el caso, debiendo los operadores jurídicos no confundirlo como justa causal para disponer un despido exento de indemnización o responsabilidad por daños.

No resulta exigible una indemnización como consecuencia de la resolución del vínculo derivada del distracto, sin perjuicio de que el trabajador conserve la facultad de reclamar cualquier obligación devengada a lo largo de su contrato laboral, circunstancia que resulta indiferente a la existencia de su previsión en el texto del acuerdo.

Más allá de la falta de contemplación en la norma sobre la onerosidad de estos acuerdos, los mismos pueden realizarse válidamente en forma gratuita o a cambio de un precio (gratificación como muchas veces se lo describe), lo cual queda librado a la autonomía de la voluntad y en función a la inevitable desvinculación entre las partes.

En ese sentido, no caben dudas que la celebración de estos negocios tiene su justificación en la existencia de las gratificaciones, de lo contrario, bastaría la instrumentación fehaciente de la renuncia para poner fin a la relación laboral.

La celebración de un acuerdo extintivo en forma onerosa constituye un medio lícito y coherente al Régimen Laboral Argentino, instituido para receptor y ofrecer una solución a determinadas situaciones que la patronal y el trabajador no podrían resolver sin incurrir en un injusto abuso del derecho o una violación al orden público laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Dowhaluk, Christian S., "Acuerdos rescisorios y acuerdos transaccionales (arts. 241 y 15, LCT). Análisis de sus requisitos y efectos", en *Revista Trabajo y Seguridad Social*. El Derecho, noviembre 2014, pp. 851-867.
- Machado, José D., "Los acuerdos extintivos y el orden público laboral", material correspondiente a "Diplomatura en Derecho del Trabajo. Nuevas tendencias", Universidad Blas Pascal, Córdoba, 2015.
- Mansueti, Hugo R., 2008; "Extinción de los contratos de trabajo por mutuo acuerdo y las cuestiones vinculadas a los acuerdos onerosos de desvinculación", www.infojus.gov.ar, Id SAIJ: DACFo80083, 2008.

Ruprecht, Alfredo J., *Ley de Contrato de Trabajo (Anotada)*, Ciudad de Buenos Aires, Zavalia, 2014.