

Extinción del Contrato de Trabajo por mutuo acuerdo

La complejidad de los acuerdos expresos y extintivos del contrato de trabajo en relación a la normativa aplicable, posturas doctrinarias y jurisprudenciales, y supuestos fácticos que se presentan en la actualidad

DRA. MARIANA VICTORIA GARCÍA | Prosecretaría de la Excma. Cámara de Apelación en lo Laboral, Sala III, Rosario.



1. Introducción

La extinción del contrato de trabajo efectuada por mutuo acuerdo expreso de las partes abarca un contenido jurídico mucho más amplio de lo que su terminología constituye. Pues, si bien este instituto laboral refiere a uno de los supuestos contemplados en el artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), la realidad nos dirige en gran cantidad de las veces –cada vez con mayor asiduidad– a advertir situaciones fácticas de una complejidad tal, que nos obliga a realizar un análisis minucioso del acto extintivo, previo a determinar su legitimidad. Ello, claro está, con el objeto de evitar el perfeccionamiento de conductas antijurídicas, simuladas o fraudulentas mediante el uso inadecuado de

este instituto, en violación al principio de irrenunciabilidad y, consecuentemente, al orden público laboral.

A partir de este contexto, han surgido posturas doctrinarias y jurisprudenciales diversas, en cuanto a la naturaleza de ciertos casos de extinción contractual acordada. Del mismo modo sucede con la «compensación» incluida muchas veces en este tipo de acuerdo rescisorio, la cual, más allá de derivar de un hecho jurídico extintivo, conlleva un amplio campo de variables en cuanto a sus efectos jurídicos, según sus características constitutivas. De allí es que surgen también disímiles criterios en cuanto a la necesidad –o no– de homologar en forma total o parcial acuerdos extintivos, ya sea por contener cláusulas transac-

cionales, liberatorias y conciliatoria; o, por el contrario, considerarlos fuera de los supuestos contemplados por la LCT en su artículo 241.

Por las razones expuestas, y por otras cuestiones controvertidas en la extinción por voluntad concurrente expresa, abordamos un mero análisis sobre el tema, con el fin de esclarecer y –aunque más no sea, mínimamente– brindar un panorama actual, doctrinario y jurisprudencial, práctico y sustancial sobre este instituto perteneciente al derecho individual del trabajo.

2. Nociones generales sobre la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo

El acuerdo de partes que pone fin al contrato de trabajo resulta ser un acto jurídico rescisorio y bilateral permitido por la Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 241. Dicha norma admite dos variables de esta modalidad extintiva: la efectuada mediante la manifestación expresa de la voluntad concurrente de las partes, plasmada a través de un acuerdo celebrado con las formalidades que el

texto legal prescribe, bajo pena de nulidad y con la presencia personal del trabajador; y la que resulta del comportamiento concluyente y recíproco de ambas partes, la cual refleja inequívocamente el abandono del vínculo (manifestación de voluntad presumida por la ley).

En esta oportunidad, y en relación a los supuestos señalados, nos abocaremos al análisis del distracto acordado expreso, haciendo mención especial de las diversas características que detenta, según ciertas hipótesis que eventualmente podría presentar un caso concreto.

El concepto normativo de este instituto jurídico perteneciente al derecho laboral, podemos extraerlo de la definición que otorga el art. 241 –primero y segundo párrafo– de la LCT al disponer 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...»

De allí, podemos extraer ciertas características esenciales que describen esta modalidad extintiva del contrato de trabajo, las cuales desarrollaremos a continuación.

A modo de síntesis y compartiendo la postura de Ojeda, Raúl H. (2007)¹, podemos decir preliminarmente que «...*el acto jurídico cuenta con dos elementos: a) Material, ad solemnitatem, en su instrumentación mediante acto público, con la presencia personal del trabajador como garantía de autenticidad y con el fin de salvar eventuales fraudes en su perjuicio; y b) Inmaterial, que atañe al discernimiento, intención y libertad en la manifestación de la voluntad...».*

2.1. Presencia personal del trabajador. Exigencia legal ineludible para la validez del acuerdo.

En primer término, cabe señalar como requisito imprescindible la presencia personal del trabajador. La finalidad de tal exigencia se dirige a garantizar que el accionar del dependiente se efectivice con discerni-

miento, intención y libertad, sin que medie vicio de su voluntad y se evite un eventual fraude laboral.

Resulta menester aclarar al respecto que la norma requiere específicamente la presencia «física» del obrero, sin poder ésta ser suplida con la intervención del apoderado ni por autoridades del sindicato que lo representen.

Lo normado, tiende a garantizar que el acto de extinción del contrato sea realmente voluntario, para así mantener -en principio- a salvo la protección que a favor del trabajador impone el Derecho del Trabajo, a través del principio legal de irrenunciabilidad (art. 12 LCT).

Tal recaudo, resulta a todas luces razonable si se tiene en cuenta que la ley permite a las partes dar finiquito al vínculo contractual del mismo modo que ha sido creado; es decir, mediante el acuerdo de voluntades. Lo expuesto, infiere que la ley reconoce a las partes un amplio poder de disposición sobre la suerte del contrato, admitiendo la posibilidad de que lo extingan en cualquier momento por medio de un acto jurídico bilateral -entre otros-, siempre y cuando

cumplan con los requisitos que la norma exige, como lo es en primer término, la presencia irremplazable del trabajador en tal acto extintivo, bajo pena de nulidad.

Podemos concluir entonces, que para la extinción del contrato de trabajo se exige a las partes el cumplimiento de una serie de requisitos de forma, comenzando por la presencia efectiva del obrero al momento de celebrar el acuerdo a fin de garantizar una verdadera expresión de su voluntad extintiva.

2.2. Extinción por mutuo acuerdo: excepción al principio de irrenunciabilidad.

Tal afirmación surge de la postura -a la cual nos adherimos- que entiende que el principio de irrenunciabilidad receptado en el art. 12 de la LCT alcanza a la renuncia de los derechos del trabajador acreedor de derechos respecto de los efectos de los negocios jurídicos liberatorios. Es decir, que no incluye a los actos que tienen carácter derogatorio, como ser, la «renuncia al empleo» o los «acuerdos disolutorios del contrato de trabajo».

De allí, su excepcionalidad.

Es que, así como las partes celebran por su propia voluntad acuerdos -formales o informales- que los vinculan contractual y laboralmente -conforme a la garantía constitucional consagrada en el art. 14 bis de la CN-, también la norma anteriormente citada les permite poner fin a esa relación contractual sin generar efectos indemnizatorios.

Se observa aquí, nuevamente, que el derecho laboral deja más libre a la autonomía de la voluntad de las partes, en razón de posibilitarles extinguir el contrato de trabajo del mismo modo que le dieron origen. Pues, es sabido que si bien en el derecho común la regla es la renunciabilidad de los derechos subjetivos -salvo que una norma jurídica disponga lo contrario-, en el derecho del trabajo la regla se invierte. Ello, en razón de la naturaleza de orden público que detentan sustancialmente todas sus disposiciones legales.

Por consiguiente, considerando el carácter protectorio de nuestro derecho laboral, resulta lógico concluir

en principio que, cuando el trabajador adquiere un derecho, la ley pretende que lo disfrute efectivamente y no que, presionado por las circunstancias, se encuentre obligado a renunciar a éste. De todos modos, el legislador admite razonablemente que no puede ser coartado el derecho de las partes a rescindir el contrato que le dio origen a la relación laboral, pues de lo contrario, afectaría el derecho constitucional de contratar y de trabajar. Por lo tanto, no puede impedírsele al trabajador su voluntad de dejar su trabajo por cualquier motivo –ya sea tan sólo dejar de trabajar o para hacerlo a las órdenes de otro empleador– negociando su retiro; como así tampoco puede negársele a la empresa que ofrezca una suma de dinero a su empleado a los fines de que éste, si es su deseo, la acepte, plasmándose sus voluntades en una extinción por mutuo acuerdo.

2.3. Otros requisitos formales. Nulidad del acto.

Como venimos mencionando, esta modalidad de extinción por voluntad concurrente, es –obviamente– un acto bilateral; por tal motivo, no resulta

susceptible de retractación ni revocación unilateral. De todas formas, cabe señalar que, como todo acto jurídico, en caso de vicio por error, dolo, violencia, simulación o fraude, se aplicarán las reglas establecidas en materia de nulidad.

La misma pena le es atribuida, si las partes no cumplen con los estrictos requisitos formales que la ley les impone a los fines de otorgarle validez a esta modalidad de acto extintivo por mutuo acuerdo. Estas solemnes formalidades legales consisten en que el acuerdo debe llevarse a cabo:

a) Mediante escritura pública, labrada y protocolizada por escribano;
b) ante de la autoridad administrativa del trabajo; o bien,
c) a través de la presentación conjunta ante la autoridad judicial laboral, quienes presenciarán el acto y lo plasmarán en el instrumento público respectivo a los fines de documentar el convenio de rescisión contractual. En caso de incumplimiento de estas pautas previstas en el art. 241 de la LCT, impone al juez el deber de considerar la ilegitimidad del acto y, por tanto, que la extinción resultase incausada, con derecho a favor del tra-

bajador de la indemnización por despido respectiva.

a) Escritura pública: si bien esta modalidad parecería ser una manera práctica de llevar a cabo el acuerdo, la misma conlleva un costo, el cual, si contemplamos el principio de gratuidad, debería ser soportado por el empleador, quien generalmente en la práctica es la parte que contrata al escribano. Razón por la cual, podemos decir que, en principio, el hecho de que el escribano haya sido contratado por la empresa no implicaría la existencia de fraude.

La finalidad que persigue la instrumentación del acuerdo por escritura pública se limita a corroborar que el trabajador sea una persona capaz, que actúe con discernimiento, intención y libertad.

Consideramos, entonces, teniendo en cuenta que la ley le otorga plena validez a este acto efectuado ante la presencia de escribano, que sólo podría impugnarse alegando que el mismo fue simulado.

b) Autoridad administrativa: en el caso de celebrar el acuerdo ante este organismo –Ministerio de Trabajo–,

las opiniones son diversas, ya que un sector² ha considerado que –más allá de la disposición legal mencionada- la función de la administración se limita a alcanzar acuerdos conciliatorios, lo que dejaría -de ser así- fuera de su ámbito acuerdos extintivos como los aquí estudiados. Sin embargo, una gran parte de la doctrina³ -mayoritaria- considera que el legislador ha previsto también que este modo de extinción del contrato se pueda instrumentar ante la autoridad administrativa, de un modo coherente con lo dispuesto por la misma ley en el artículo anterior. Así como la renuncia al empleo puede ser formalizada por el trabajador ante el Ministerio de Trabajo (art. 240, LCT), también puede serlo el mutuo acuerdo con el empleador.

c) Autoridad judicial: No caben dudas de la legitimidad del acto ante el juez competente, quien detenta las facultades jurisdiccionales y el conocimiento suficiente e idóneo para determinar no sólo la efectiva capacidad de las partes, sino también de que el acto jurídico celebrado no resulte simulado o fraudulento, en perjuicio de los derechos -irrenunciables- del trabajador.

Podemos concluir, entonces, considerando las opciones que la ley otorga, que tal exigencia formal pretende simplemente la instrumentación del acuerdo de voluntades extintivo de un contrato anterior. Es por esta razón que no se requiere -en principio- la homologación del convenio a los fines de su perfeccionamiento.

2.4. Control de legitimidad del acto. Cosa juzgada

Otra característica a tener en cuenta, es que produce efectos hacia el futuro. En consecuencia, no afectará derechos adquiridos al momento de la extinción, como tampoco los ya adquiridos por el trabajador con anterioridad. Tal particularidad resulta trascendente en oportunidad de efectuarse el control de legitimidad del acto.

En relación a lo expuesto, cabe hacer mención a la homologación que, como señaláramos precedentemente no procede en este tipo de acuerdos. La misma resulta ser un acto administrativo complejo, que finaliza un procedimiento legal de discusión y conocimiento del derecho laboral ante la administración. Ahora bien, si la

materia en disputa introdujese cuestiones controvertidas y se respetan tarifas y créditos no negociables (orden público laboral) la autoridad administrativa o judicial debería dictar una resolución fundada que acredite una justa composición de derechos e intereses. Cuando así sucede, los acuerdos adquieren la nota de cosa juzgada entre las partes, esto es, que no resulta posible volver a decidir lo ya decidido. Se pone fin al conflicto.

En el caso de los acuerdos puramente extintivos del contrato de trabajo, conforme señalan Ojeda, Giménez y Bonorino (2008)⁴ «No cabe ninguna duda de que un escribano jamás podría homologar una presentación de estas características porque carece de facultades para ello... para que pueda haber una homologación –administrativa o judicial- debe existir necesariamente un conflicto de derechos, es decir: hechos litigiosos. Y en aquellos acuerdos extintivos no los hay. Por lo tanto, no sería posible someter a homologación una extinción expresa en los términos del artículo 241 de la Lct por no existir una controversia entre las partes...»

De lo expuesto, puede concluirse con-

secuentemente que, si estos acuerdos no tienen homologación, tampoco se constituirían en autoridad de cosa juzgada.

Sin embargo, como mencionáramos anteriormente, pueden surgir ciertos supuestos en donde, por el contenido de alguna de las cláusulas consignadas en el acuerdo, éste requiera de homologación –ya sea parcial o total-, según diversas posturas doctrinarias y jurisprudenciales. Pues, si conjuntamente con la extinción del contrato, se incluyen obligaciones accesorias o extinción de otras pendientes a esa fecha, también por aplicación de lo dispuesto en el art. 15 de la LCT, será necesaria la homologación del acuerdo. No así, reiteramos, en el supuesto «puro» de la rescisión del art. 241 del mismo texto legal.

Lo expuesto, no obsta a que el acto jurídico que implica la extinción por mutuo acuerdo, pueda ser atacado, ya sea ante la existencia de vicios en el consentimiento, como así también a causa de una simulación o fraude, conforme su verdadera naturaleza, la cual haya excedido a la supuesta extinción por mutuo acuerdo entre las partes.

2.5. Onerosidad del acto. Cláusulas adicionales más comunes: compensación, gratificación

La extinción por mutuo acuerdo es, en principio, gratuita y no genera derecho a indemnizar para ninguna de las partes. Igualmente, éstas pueden acordar cierta compensación a percibir por el trabajador. Por lo que puede haber, entonces, rescisiones del contrato laboral tanto onerosas como gratuitas, a elección de las partes, según lo convengan. Es que, si se tiene en cuenta que esta forma de extinción deriva de un acuerdo que se ha ido configurando en un período de tratativas y negociaciones previas a su concreción, es razonable considerar que el trabajador –más allá de los motivos que lo hayan movido, como ser, conseguir otro trabajo o comenzar el trámite jubilatorio, entre otros- acepte muchas veces desvincularse de su empleador, a través de esta modalidad extintiva, a cambio de recibir una suma de dinero que «compense» la pérdida de su fuente de ingreso. De lo contrario, le bastaría con renunciar a su trabajo, sin percibir nada a cambio; como así también –según las circunstancias fácticas- aguardar que lo despidan o

considerarse despedido, adquiriendo así derechos indemnizatorios. Esto último, sin perjuicio de otro tipo de efectos desfavorables para el dependiente, como ser, los antecedentes laborales, la desocupación.

En tal sentido ha resuelto la Sala III de la Cámara de Apelaciones Laboral de Rosario (voto Dr. Angelides)⁵, expresando que: «*La extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo se encuentra prevista y regulada por el art. 241 Lct. Formalizada mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo goza de plena validez, sin requerirse de homologación, no prevista por la ley de fondo para este supuesto. Es lo ordinario –y nada lo impide- que las partes –en esta forma de extinción, que no acarrea obligación indemnizatoria derivada de la misma- convengan el pago a favor del trabajador de una suma de dinero. El extremo, en modo alguno puede considerarse mute la naturaleza del acto, revelando sólo que se trató de una 'extinción negociada', obviamente de 'mutuo acuerdo'. En este sentido, resulta de toda lógica admitir que en oportunidades el trabajador, por diversos motivos –deseos de*

intentar suerte como autónomo o en distinto trabajo; especulaciones respecto de una próxima extinción por jubilación; relación desgastada por los años, etc.- pueda querer extinguir la vinculación, pero sin estar dispuesto a hacerlo 'a cambio de nada', negociando entonces su retiro, es decir, ofreciendo el mismo a cambio de una suma de dinero. También, puede ser la empresa -igualmente por diversos factores- la que ofrezca una suma de dinero a los fines del denominado 'retiro voluntario' del trabajador, al que éste se acogerá sólo si es su deseo... y que se plasma en una extinción por 'mutuo acuerdo'. Lo expuesto, es perfectamente válido, y no corresponde ante la extinción con un pago dinerario, sospechar per se, que se trate de un 'despido encubierto'. Dicha injustificada sospecha, parecería inclusive negar la posibilidad del trabajador de negociar su retiro. Obsérvese que si puede renunciar sin percibir suma alguna por la extinción, no corresponde impedirle que obtenga -por un acuerdo con la empleadora- un monto dinerario... La hiposuficiencia del trabajador, no debe llevar al juzgador al extremo de negarle aptitud para negociar con el empleador su retiro, o a aceptar una oferta del mismo a esos

fines, cuando puede renunciar. Lo expuesto, obviamente, no obsta a que el acto jurídico que implica la extinción por mutuo acuerdo pueda ser atacado. Por un lado, ante la existencia de vicios en el consentimiento. También, si conforme su verdadera naturaleza puede arribarse al convencimiento de que no se trató, en verdad, de una extinción por mutuo acuerdo». Cabe señalar lo que aquí interesa, que en este caso en particular, la Cámara consideró que no se estaba frente a un acuerdo puramente extintivo, sino que a raíz del despido encubierto detectado, se convenían cuestiones litigiosas, determinando consecuentemente, que el acuerdo resultaba ser de carácter transaccional, conforme art. 15 LCT, requiriendo entonces de la homologación judicial.

Un tema controvertido y complejo es el carácter y alcance del pago efectuado por el empleador en ocasión de resolverse el contrato de trabajo, al momento de determinar si es admisible jurídicamente la pretensión de una empresa de compensar el crédito emergente de una indemnización o una deuda salarial que le corresponde al trabajador, con la suma de

dinero entregada como gratificación, y que entiende efectuada a cuenta de futuros créditos. Una postura se adhiere al criterio plasmado en el precedente de la Excma. Corte Suprema de Justicia de la Nación, dictado en el caso «Gatarri v. Cometarsa S.A.»⁶, donde el alto tribunal determinó que el acuerdo por el que se pagó al trabajador una gratificación al momento de la extinción del vínculo laboral, en el que se establecía que el monto era imputable a cualquier petición indemnizatoria fundada en la relación laboral, y especialmente a las previstas en el art. 212 de la ley 20.744; ley 9688; normas de derecho común; actualizaciones e intereses, no importa una renuncia de aquél a ningún beneficio establecido en leyes laborales, ya que deja expedita en su favor la posibilidad de efectuar cualquier reclamo derivado de la disolución del contrato. Sostuvo también, que la falta de homologación del acuerdo de gratificación imputable al pago de indemnizaciones, no es motivo para desconocer sin más sus consecuencias, si el principio de irrenunciabilidad establecido en el art. 12 del RCT -y con particular atinencia al caso en el art. 13 de la ley 9688- a cuya pro-

tección se dirige aquel requisito, no se ve afectado en modo alguno.

Una postura contraria⁷, refuta los fundamentos de la Corte, considerándola errónea «...por hablar de compensación... cuando el trabajador en ningún momento es deudor del empleador, y ya vimos que es presupuesto legal de la compensación en todas sus variantes la existencia de créditos y deudas recíprocos... es una cuestión de interpretación del acto jurídico, y lo importante aquí es indagar en la causa real de dicho negocio, y en caso de duda interpretarlo a favor del trabajador (arg. Art. 9 de la Lct), sin presumir que éste ha abdicado a sus derechos (art. 58, Lct). Es claro que si el dependiente accedió a concertar el convenio de dimisión fue motivado por la circunstancia de percibir la 'gratificación'... Es que de lo contrario, el empleador no estaría 'gratificando', sino sólo pagando una deuda pendiente».

3. Conclusión

A modo de cierre de esta breve reseña, podemos concluir que este tipo de acuerdos disolutorios tienen diferente alcance, según la forma en que

se instrumente el acuerdo, el contenido de sus cláusulas, se haya o no homologado.

La extinción por voluntad concurrente admite el juego de la autonomía de la voluntad de las partes. En tal sentido, se considera que, salvo vicio en la voluntad del trabajador, en los términos del art. 241 de la LCT, se impide reclamar luego indemnización por despido, debiendo interpretarse este tipo de acuerdos extintivos -puros- a la luz del principio de la buena fe, conforme a lo que entendieron las partes, con cuidado y previsión (art. 63, LCT y 1188 cc).

En cuanto a la expresa aceptación del trabajador de una suma de dinero ofrecida por la empleadora, podemos decir que a título de «gratificación» o «bonificación», torna indiscutible el acuerdo; hace imposible un posterior arrepentimiento y/o pretender otro monto; tampoco desconocer el acto jurídico celebrado o alegar vulneración del orden público. Por el contrario, si éstos pagos se acuerdan bajo condición «a cuenta de» o «compensable», habrá que ver si los mismos afectan -o no- el principio de irrenunciabilidad,

según los términos expresados en la cláusula que lo consigne. Igualmente, conforme la jurisprudencia mencionada, no correspondería negar se efectúe en el mismo acto dicho pago a cuenta ya que el acuerdo en tales términos permite al trabajador efectuar cualquier reclamo posterior.⁸ ■

¹ OJEDA, RAÚL H. Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y concordada, Rubinzal-Culzoni, Buenos Aires, Tº III, 1ra. Edición, 2007.

² DOWHALUK, CHRISTIAN S. Acuerdos extintivos laborales, Ed. García Alonso, Buenos Aires, 2012.

³ MANSUETI, HUGO R. Extinción de los contratos de trabajo por mutuo acuerdo y las cuestiones vinculadas a los acuerdos onerosos de desvinculación, Edición electrónica, 2008. Id Infojus: DACF080083.

⁴ OJEDA, R.; GIMÉNEZ, R. Y BONORINO, G. Extinción del contrato por voluntad concurrente de las partes, Parte IV, Rubinzal-Culzoni Editores, Buenos Aires, 2008.

⁵ CAL de Rosario, Sala III, Autos «Cardillo Sergio A. c/S.A. Organización Coord. Arg. s/ cobro de pesos laboral», Expte. N° 67/2011, Acuerdo N° 77 del 24/04/2012.

⁶ CSJN «Gatarri, Alfredo c/Cometarsa Construcciones Metálicas Arg. SAIC», 23/08/88 DT XLIX-A-585.

⁷ DOWHALUK, CHRISTIAN S. (2012), ob. cit.