

LA REVISIÓN DEL MUTUO ACUERDO ONEROSO

Graciela Bustos
Asociada área derecho del trabajo
GRB LEGAL

1. Introducción. El mutuo acuerdo laboral

La crisis económica de los últimos tiempos, junto con los grandes procesos de retiros voluntarios y las denominadas renunciaciones negociadas han obligado a las empresas a utilizar la figura del mutuo acuerdo prevista por el artículo 241 LCT, el cual se ha posicionado exitosamente como instrumento técnico que permite dar por concluido el contrato de trabajo sin tener que acudir al sistema establecido por la normativa para los supuestos de despido sin causa del trabajador.

El mutuo acuerdo de las partes, instrumentado del modo como lo exige el art. 241 LCT, provoca la extinción del contrato de trabajo. En virtud de ello, las partes quedan liberadas de todas las obligaciones propias de la ejecución del contrato, siendo una de las más elementales la de prestar servicios a cargo del trabajador, y la de dar ocupación y remunerar a cargo del empleador.

Los recaudos formales exigidos por la normativa, bajo pena de nulidad, para celebrar un acuerdo disolutorio expreso son: la forma escrita; celebración por ante escribano público o autoridad administrativa o judicial y la presencia personal del trabajador.

Asimismo, la última parte del artículo 241 LCT, contempla un supuesto de excepción al principio general señalado en el párrafo anterior, constituido por el acuerdo implícito, que extingue la relación laboral, manifestado a través de conductas o comportamientos inequívocos de las partes del contrato.¹

Las particularidades propias de este modo de extinción, hace que ambas partes puedan dejar sin efecto alguna de las obligaciones propias de la extinción del contrato de trabajo, como es el deber de preavisar. Del mismo modo, no hay consecuencias indemnizatorias previstas al menos en el régimen general de la LCT, para este modo de extinción.

¹ SCOTTI, HÉCTOR JORGE, “Extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo”, Revista de Derecho Laboral, N° 2000-1, Extinción del contrato de trabajo - I, Ed. Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, pag. 45.

Sin embargo, la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, no exime a las partes del cumplimiento de las demás obligaciones pendientes a la fecha de la extinción, ni de aquellas otras vinculadas con los efectos posteriores a la terminación del contrato, tales como, el pago de salarios adeudados por el empleador, la necesidad de regularizar eventuales incumplimientos a su deber de previsión o subsistencia de daños en la salud del trabajador.

También, continuarán vigentes, aquellas otras vinculadas a cualquier modo de extinción del contrato, como sería el pago de la liquidación final, por proporcionales de aguinaldo y vacaciones no gozadas, como así también la entrega de los certificados y constancias exigidos por el art. 80 de la LCT.²

Es decir, la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo no admite la afectación de derechos adquiridos con anterioridad. Por el contrario, generará sus efectos hacia el futuro y las partes estarán relevadas, desde el momento del acuerdo, con respecto a los derechos y deberes previstos por la LCT, pero no ocurrirá lo mismo en relación a los derechos adquiridos durante la vigencia del contrato.

2. Acuerdos o contratos onerosos

Actualmente, existe una franca tendencia en alza consistente en utilizar las formalidades de extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo del art. 241 LCT, para instrumentar fórmulas extintivas que constituyen más bien, acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios en los términos previstos por el art. 15 LCT.

El problema surge cuando bajo estos supuestos se encubren renunciaciones forzadas o despidos sin causa, negociados muy por debajo de las pautas de los arts. 232, 233 y 245 LCT, conculcando el orden público laboral y el principio protectorio (conf. arts. 9, 12 y conchs. LCT), con la consecuencia latente, -a pesar de que las empresas abonen sumas en concepto de gratificación extraordinaria-, de un reclamo por parte del trabajador.

Pues, usualmente se produce una puja de intereses entre empleador/trabajador, en la cual el empleador pretenderá cancelar la totalidad de sus obligaciones, pasadas, presentes y futuras, con el pago de la gratificación comprometida y que esta sea del menor importe posible, y por su parte el trabajador que deseará considerar a la "gratificación" como tal, en su naturaleza más radical

² LÓPEZ, JUSTO; FERNÁNDEZ MADRID, JUAN C. Y CENTENO, NORBERTO, "Ley de contrato de trabajo comentada"; 2° edición, Ediciones de Contabilidad Moderna; Bs. As. 1987; Tomo II pág. 1183.

(como una "gracia" o "regalo"), pretendiendo del empleador que además le pague las indemnizaciones completas derivadas del despido, con más las diferencias de salarios, gratificaciones u horas extras que quedaron pendientes a su egreso.³

Es decir, la utilización de este tipo de recurso contra natura al art. 241 LCT, ha importado la existencia de situaciones conflictivas, como así también el desarrollo de un conjunto de soluciones doctrinales y jurisprudenciales que serán objeto del presente análisis.

La doctrina imperante, desarrollada por Machado, entiende que cuando trabajador y empleador recurren al acuerdo disolutorio expreso, como un modo de extinguir la relación laboral, pero existiendo -además- una contraprestación como parte integrante de dicho acto en concepto generalmente de "gratificación por el cese" es porque existe "algo más".⁴

En concreto, el cuestionamiento de la utilización de la figura se plantea en relación al segmento vinculado a la "onerosidad" del acuerdo, específicamente, la suficiencia de cuantía abonada por el empleador para que el acuerdo, que además de extinguir el contrato, también cuente con virtualidad extintiva de otras obligaciones patentes o latentes y permita la justa composición de derechos e intereses de las partes.

3. Revisión de los acuerdos onerosos. Impugnación amplia

Atento la problemática descrita ut-supra, la doctrina se ha ocupado de analizar las posibilidades de revisión en sede judicial o administrativa de este tipo de acuerdos.

En un primer momento, la doctrina hoy llamada tradicional, -encabezada por Caballero Julio y Comadira Guillermo-, se limitó a guardar las formas, garantizar la manifestación libre del consentimiento prestado por el trabajador y sólo admitió impugnar los acuerdos fundando esa pretensión en la existencia de algún vicio de la voluntad.

Con el correr del tiempo, la doctrinaria imperante liderada por Machado José Daniel, comenzó a efectuar una revisión de esta postura tomándose como punto de partida el orden público laboral y los principios rectores en la materia. Así, desde

³ Rev. L.L. T° 140-287.

⁴ MACHADO, José Daniel, Los acuerdos extintivos y el orden público laboral, en Libro de Ponencias. Congreso de la Asociación de Abogados Laboralistas, Nova Tesis, Rosario, 2002, p. 3.

esta perspectiva, el acuerdo arribado bajo el libre consentimiento y cumplimiento de las formas puede devenir nulo si a través del mismo se están violando normas imperativas.⁵

Al respecto, Machado sostiene que ...“en aquellos supuestos que de los términos mismos del acuerdo, resulte que "la contraprestación" que realiza el trabajador, es la liberación del puesto de trabajo por una suma inferior a las establecidas en los despidos injustificados, el acto resulta violatorio del orden público laboral. Estamos aquí frente a un acuerdo con causa ilícita en los términos del artículo 502 del Código Civil"⁶ (actual art.726 del CCN).

Así entonces, se desprende de esta postura, que el mutuo acuerdo “oneroso”, como tal, no se encuentra ni previsto, ni regulado en las causales de extinción del contrato de trabajo tipificadas en la LCT. Constituye una causal del tipo innominada o atípica, o por lo menos, una sub-especie del mutuo acuerdo que exige un marco regulatorio particular.

En virtud de lo expuesto, por aplicación de las reglas de la sana crítica racional, cuando hay pago de gratificación, la misma responde a la voluntad de las partes de acordar una indemnización por despido. Ello así, porque de acuerdo también a los principios generales, en toda obligación debe presumirse una causa (art. 726 del Cód. Civil).⁷

En tal sentido se entiende que, si la voluntad concordante de las partes, fuese la de concluir su relación sin ningún tipo de indemnización, les bastaría expresarlo de ese modo, ya que tal modalidad de extinción carece de consecuencias indemnizatorias específicas.

Bajo este análisis, corresponde la revisión intrínseca y cuantitativa del instrumento extintivo del contrato de trabajo. Todo ello por cuanto, al tratarse de dos institutos distintos, en modo alguno corresponde aplicar las reglas de uno (extinción por mutuo acuerdo) al otro (acuerdo resolutivo oneroso).

⁵ AMÉZAGA, ANDREA. “Los acuerdos extintivos onerosos y la irrenunciabilidad en el derecho del trabajo”, La Ley, Buenos Aires, 2017.

⁶ MACHADO, ob. cit. en nota 5, ps. 5 y 6.

⁷ VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO Y OJEDA, RAÚL HORACIO. “Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y concordada”, Ed. Rubinzal-Culzoni, 1° edición, Santa Fe 2005, Tomo III, págs. 328 y ss.

En definitiva, la doctrina imperante, liderada por Machado, es conteste en sostener que, si el convenio fue llevado a cabo con control judicial o administrativo razonable, en los términos previstos por el art. 15 de la LCT, es decir, con constancia que a través del acuerdo las partes lograron "una justa composición de sus derechos y obligaciones", no habría por qué suponer cualquier tipo de fraude.

Ello, siempre y cuando la materia a negociar (en el caso, el monto indemnizatorio o la entidad de los rubros cuya cancelación se pretende por el acuerdo), hayan sido puestos de manifiesto ante la autoridad de contralor.

Pero si el acuerdo fue llevado a cabo sin ese tipo de control habrá de tener en cuenta que el pago de una "gratificación" es, en realidad, un pago imputado a un sucedáneo de indemnización por despido.⁸

Por lo tanto, -siguiendo con esta línea de razonamiento-, en lo que refiere a la forma de instrumentación del convenio disolutorio, se entiende que varía, según aquél sea gratuito u oneroso. Pues, si el acuerdo disolutorio es gratuito, es perfectamente válido, si se instrumenta mediante escritura pública, por el contrario, si el acuerdo disolutorio es oneroso, resulta recomendable, que el mismo deba realizarse ante autoridad administrativa o judicial, no ya a meros fines de certificar su autenticidad formal, sino a fin de que se despliegue el control legal con plenas *funciones homologatorias*.⁹

4. Conclusiones

No cabe lugar a dudas que la naturaleza jurídica del mutuo acuerdo extintivo, existiendo una "contraprestación" por parte del empleador, pertenece a la esfera de los actos onerosos, constituyendo una especie de acuerdo transaccional o liberatorio.

Nuestro máximo Tribunal, en el fallo *Ocampo, Alessio Matías Yair c/ BGH S.A. s/ despido*, ratificó la validez de la escritura pública en casos de distracto laboral, art. 241 LCT, sin necesidad de homologación posterior alguna.

Al respecto dijo... "Atento a que se celebró un acuerdo de extinción de relación laboral ante escribano, en los términos del art 241 de la LCT, no hay exigencia de homologación administrativa o judicial, toda vez que el requisito no se encuentra contemplado en la norma. La LCT sólo establece dicha exigencia para los "acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios...".

⁸ SCOTTI, HÉCTOR JORGE. Ob. Cit. pág.***

⁹ MACHADO, ob. cit. en nota 5, pag. 5 y 6.

Para fallar así, -cuyo análisis excede el presente-, el cimero sostuvo que el trabajador no logró demostrar en primera instancia, el pago irrisorio que reclamaba y que se trataba de un acuerdo negociado que atentaba contra sus derechos irrenunciables (art. 15 de la LCT).

No obstante lo expuesto, -sin desconocer la jurisprudencia imperante de la CSJN-, entendemos que cuando el acuerdo se ve atravesado por las disposiciones contenidas en el art. 15 LCT, se plantea la necesidad de que el mismo no sea formalizado ante escribano público.

Por el contrario, a los efectos de salvaguardar, por un lado eventuales responsabilidades del empleador y por otro lado los derechos irrenunciables del trabajador, resulta necesaria la intervención de la autoridad administrativa o judicial, con la finalidad de "acreditar" que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

Sólo de esta manera quedará liberado el empleador de cualquier responsabilidad frente al reclamo de una posible acreencia de parte del trabajador.

En definitiva, se celebra la postura superadora de la corriente tradicional, que sólo admitía la nulidad por vicios de la voluntad. Pues, claramente, se abre un abanico de acciones, que se adecuan con mayor fuerza y sustento jurídico a las circunstancias del caso y permiten la impugnación del mutuo acuerdo, en caso de simulación, ilicitud de la causa y/o fraude.