

Validez y eficacia de los acuerdos celebrados en el ámbito del Art. 241 de la L.C.T. con intervención notarial *

Dr. Carlos Alejandro Daniel Grillo (*)
Especial para Revista La Pluma

Sin dejar de tener en cuenta la regla general que emana del art. 90 de la L.C.T. que presume la celebración del contrato de Trabajo por un plazo indeterminado, como así también la vocación de perdurar que caracteriza al mismo y cuyo alcance señala el art. 91 de la L.C.T. al punto de propiciar su extensión en el tiempo hasta que "...el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social...", la norma antes mencionada también señala que ello es así "salvo que se configuren algunas de las causas de extinción previstas en la presente ley".-

Y es precisamente bajo ese esquema de desarrollo y vigencia del Contrato Individual con vocación de perduración que nuestro sistema legal vigente enumera en forma taxativa una serie de causas de extinción del Contrato que, para ser válidas y eficaces, deben ajustarse o "configurarse" al modelo o matriz regulado en la propia Ley.-

Destaco que la causal de extinción debe ser válida y eficaz. Ambos recaudos deben estar presentes para que se configure la causal de extinción de que se trate de modo que la misma goce de los efectos que la propia ley general les atribuye. Que no son pocos y que, fundamentalmente, se centran en la obligación de pago o no de una indemnización. Un ejemplo: el art. 242 de la L.C.T. regula el supuesto de "injuria laboral" que justifica, cuando es invocada por el empleador, dar por terminado el contrato de trabajo con causa en un incumplimiento grave de los deberes materiales o de conducta por parte del trabajador que impide la prosecución de la relación laboral. *sin consecuencia indemnizatoria*. Para que se perfeccione o configure esta causal de extinción del contrato, vale decir, para que sea válida y eficaz, el empleador debe tener e invocar una causa grave para justificar la ruptura del vínculo y comunicarla por escrito al trabajador, en forma suficientemente clara. Si luego en un proceso judicial al ejercer su defensa el empleador logra acreditar estos extremos podremos concluir que la causal de extinción se configuró de acuerdo a los parámetros de eficacia y validez de la ley general y el empleador quedará liberado definitivamente del pago de la indemnización pretendida.-

Ahora bien: puede que ocurra que la causal de injuria invocada por el empleador nunca haya existido, o que exista pero no sea lo suficientemente grave para justificar la ruptura, o que no haya sido correctamente individualizada, descripta o expresada en el documento utilizado para su comunicación. En tal caso la causal de extinción no se ajustará a la matriz regulada por la ley y consecuentemente el acto extintivo no gozará de la eficacia

pretendida, a saber: el no pago de una indemnización al trabajador por la ruptura de la relación laboral.-

De allí la importancia de cumplir con los recaudos que la ley exige para dar por configurada una causal de extinción del contrato; máxime cuando la misma, la causal de la que se trata, es de aquellas que según nuestro régimen legal vigente no trae consecuencias indemnizatorias a cargo del empleador. Precisamente entre estas causas se ubica el art. 241 de la L.C.T. que es el tema específico para el cual he sido convocado.-

De los distintos modos posibles de extinción del Contrato de Trabajo que regula la Ley General, cuya enumeración y posterior descripción en este trabajo excedería y hasta podría distraer el desarrollo del tema bajo análisis, los dos supuestos normados en el art. 241 de la L.C.T. son aquellos en los que, con matices y formas diferentes, permiten y justifican que se ponga término al Contrato de Trabajo por la voluntad conjunta de ambas partes.-

El art. 241 de la L.C.T. regula dos supuestos claramente diferentes:

- La extinción por acto bilateral expreso.-
- La extinción tácita, derivada de comportamientos concluyentes y recíprocos de ambas partes que demuestren el abandono inequívoco de la relación.-

Dado que la L.C.T., a fin de instrumentar la manifestación de voluntad recíproca de las partes para extinguir el contrato individual, admite como válida la intervención de los escribanos en el supuesto del apartado a), y sin dejar de señalar, por ejemplo, que la intervención del mismo profesional no es admitida como válida por la misma ley en otro modo voluntario de extinción del contrato cual es la RENUNCIA del TRABAJADOR (art. 240 de la L.C.T.) entendemos que resulta de mayor importancia para los Notarios desarrollar, en esta oportunidad, los diversos recaudos que deben ser tenidos en cuenta al momento de labrar un acto notarial que tenga por objeto instrumentar la extinción de un contrato de trabajo en los términos del art. 241 primer párrafo de la L.C.T. a fin de que la misma reúna los requisitos de validez y eficacia que impidan su posterior cuestionamiento en sede judicial.-

En primer lugar debemos tener en cuenta, siguiendo en ello al Dr. Rodríguez Mancini, que en el supuesto bajo análisis el "acto jurídico rescisorio se forma con la expresión conjunta de ambas voluntades libremente expresadas, tendientes a dejar sin efecto para el futuro *"ex nunc"* el contrato de trabajo celebrado oportunamente.-

* Publicado en revista *La Pluma* N° 20, año 8, noviembre de 2006, p. 4.

Agrega el prestigioso autor: "A fin de garantizar la libre expresión de voluntad del trabajador y evitar la comisión de fraudes en su perjuicio, la LCT (art.241) ha impuesto a las partes severísimas condiciones de forma, cuando se trate de una rescisión expresa.-

En tal supuesto, las partes deben formalizar la extinción consensuada, mediante escritura notarial o por acto público ante la autoridad administrativa o judicial del trabajo. Por lo demás, dichos actos se deben realizar ineludiblemente con la presencia personal del trabajador, quien no podría ser representado por apoderado" (Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Editorial Astrea, 5ª Edición, Director Jorge Rodríguez Mancini, pág.429).-

Luego, corresponde que nos interroguemos por qué motivo la mejor doctrina exige con eficacia "ad solemnitatem" el cumplimiento de los requisitos normados en la ley para dar validez y eficacia extintiva al acuerdo rescisorio. La respuesta es lógica y tiene una sola motivación: EVITAR EL FRAUDE A LA LEY EN PERJUICIO DEL TRABAJADOR en tanto esta forma de extinción del contrato, en su diseño legal, libera al empleador del pago de indemnización. Así lo ha entendido también la jurisprudencia de nuestros tribunales al establecer que "el incumplimiento de los recaudos fijados por la ley acarrea la nulidad del acto" (SCJBA, 7-4-92, "Gatta Domingo Antonio c/ Alpargatas SAIC" L.L. 1993-A-289).-

¿Cuál es la utilidad, entonces, de este modo de extinción del contrato de trabajo? Proporcionar a las partes una herramienta útil y dinámica cuando la voluntad recíproca de ambas es la de extinguir la relación laboral de manera auténtica, sin causas o vicios ocultos que pudieran condicionar la expresión libre de voluntad, fundamentalmente de la parte más débil de la relación laboral que es el trabajador dependiente.-

¿Qué manifestaciones de voluntad debe contener el acuerdo de rescisión expresa? Del texto de la ley se desprende exclusivamente una: *La voluntad recíproca de extinguir el contrato de Trabajo. Y nada más.-*

Entonces: ¿Prohíbe la ley la inclusión de otros temas o aspectos vinculados al desarrollo y a la extinción del contrato en el acuerdo rescisorio? La respuesta es negativa, aunque cabe que formulemos algunas precisiones al respecto.-

1.- Manifestación de voluntad libre:

Insistimos con un tema que ya mencionamos al pasar pero que vale la pena reiterarlo y profundizarlo para advertir su eficacia práctica. Y es que la voluntad del trabajador debe ser LIBRE y AUTÉNTICA; su consentimiento no debe estar afectado por vicios. Este recaudo es un elemento esencial de la matriz del modo de extinción que estamos analizando. Quiere decir que la voluntad del trabajador debe ser sincera, y que no está sujeta a presiones de ninguna naturaleza.

En tal sentido supongamos que, por ejemplo, y debido a alguna situación personal del trabajador, ajena o no al trabajo, que pudiera vincularse a su intimidad, a su hono-

rabilidad, a su vida de relación, a su opción sexual, etc, descubierta que fuera por el empleador, éste amenazara al trabajador con divulgarla condicionando con ello el libre albedrío de aquél. En ese contexto y al solo efecto de evitar que se ponga en tela de juicio su honra, sus valores, su concepto en el medio en el cual vive, el trabajador suscribe un acuerdo rescisorio en los términos del art.241 de la LCT. *¿Podríamos hablar en este caso de una "extinción de mutuo acuerdo"?* ¿Y si fuera por una causa vinculada al trabajo a la cual el trabajador resulta ajeno o cuya conducta no tuvo la gravedad suficiente como para justificar la ruptura del vínculo y bajo la amenaza de ser involucrado, por ejemplo, en un proceso de tipo penal o de difundir su nombre en empresas del medio o de la misma actividad para que en lo sucesivo el trabajador tenga vedado el acceso a las mismas, en ese marco acepta "suscribir" un acuerdo rescisorio expreso sin pago de indemnización?

Claramente la respuesta es negativa para ambos supuestos; consecuentemente el trabajador estaría en condiciones de pedir la nulidad de dicho acuerdo y solicitar según la estrategia procesal que optare, su reincorporación a su puesto habitual, la dación de trabajo o bien disolver el vínculo por culpa del empleador mediante, ahora sí, el pago de una indemnización a cargo de este último, corriendo con la carga de la prueba, en principio, de las circunstancias de hecho y de derecho que invalidarían el contenido de la escritura pública.

En ese contexto singular importancia adquieren la prontitud y celeridad del planteo luego de extinguido el vínculo, la demostración de las circunstancias previas a la firma del acuerdo que influyeron o condicionaron la voluntad del trabajador, por ejemplo, la realización de un sumario interno inconcluso o fruto del cual el trabajador en cuestión no recibió sanción alguna.-

Cabe tener en cuenta, en este terreno, los considerandos de un fallo de la Sala I de la CNAT de reciente publicación. En dicho proceso se cuestionó judicialmente la validez de un acuerdo realizado en los términos del art. 241 de la L.C.T. instrumentado en un acta notarial. Se dijo allí:

"Así, el art. 241 de la L.C.T. establece que para extinguir el contrato de trabajo de mutuo acuerdo debe darse cumplimiento -bajo pena de nulidad- a dos requisitos taxativamente detallados: a) formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad administrativa o judicial del trabajo; b) la presencia personal del trabajador.-

De las constancias de autos surge que ambos recaudos aparecen cumplidos en el presente tanto con el reconocimiento expreso del mismo por parte del accionante en su reclamo inicial y su presencia personal en el mismo, como por haber pasado tal acuerdo ante la presencia del escribano actuante.-

Ahora bien, tal convenio es un acto jurídico al que le son aplicables las disposiciones del Código Civil (art.944) es decir que el mismo es un acto voluntario, lícito, que tiene por fin inmediato extinguir la relación laboral y, como tal, debe ser ejecutado con discernimiento,

intención y libertad (arg. art.897 C. Civil) y está sujeto, reitero, a las reglas de nulidad que, para tales actos contempla el ordenamiento civil para el supuesto de que la voluntad del agente resulte viciada con error, dolo, violencia, intimidación o fraude (arts.954, 1045 C.Civil y art.145 de la L.C.T.)

De conformidad con lo expuesto, lo cierto es que si existió un vicio que podía invalidar el acuerdo celebrado, aquel debió ser denunciado en el momento del acuerdo o bien en forma inmediata a su celebración, y redarguido de falsedad el instrumento en el cual había quedado plasmado el mismo, resultando asimis-mo llamativo que tras el acuerdo celebrado el 20 de mayo de 2003 (donde recibió un cheque por la suma apuntada) recién doce meses después cuestionara su validez en sede judicial (ver cargo de la demanda, de fecha 26 de marzo de 2004)" (CNTrab, sala I, 10-10-2005- Serena Cottet, Patricio c/Smith Group S.A. y otro; publicado en Revista de Derecho del Trabajo del mes de junio de 2006, pág.855).

2.- Obligaciones que pueden ser asumidas en el acuerdo:

a) Pago de una Gratificación a favor del trabajador:

La causal de extinción que estamos analizando, como ya dijimos, no tiene consecuencia indemnizatoria alguna. Sólo hace nacer **la obligación de pago** a cargo del empleador de los rubros que componen toda liquidación final, a saber: Días trabajados del mes, diferencias salariales que pudieran ser adeudadas, Sueldo Anual Complementario proporcional devengado y Vacaciones No Gozadas, y **la obligación de hacer, consistente en confeccionar y entregar** en tiempo oportuno la CONSTANCIA DOCUMENTADA DEL DEPOSITO DE APORTES Y CONTRIBUCIONES CORRESPONDIENTES A LA SEGURIDAD SOCIAL Y SINDICATO y el CERTIFICADO DE TRABAJO normados en el art. 80 de la L.C.T. (obligaciones que adquieren especial relevancia al tenor de la reforma incorporada a dicha norma por la Ley 25.345), que impone una multa al empleador por la falta de entrega oportuna de tales documentos.-

Sin embargo es frecuente que el empleador abone al trabajador, a la firma del acuerdo que extingue el vínculo de común acuerdo, una suma de dinero en concepto de GRATIFICACION. El pago de dicha suma merece las siguientes prevenciones:

1) Debe consignarse que se trata de una GRATIFICACION EXTRAORDINARIA Y POR UNICA VEZ CON CAUSA EN EL CESE DE LA RELACION LABORAL a fin de que la misma no adquiera naturaleza remuneratoria (en los términos del art. 6 y 7 de la ley 24.241) y evitar el pago de aportes y contribuciones a la seguridad social sobre dicho rubros.

2) No debe reemplazar ni ser imputada al pago de otros rubros de naturaleza jurídica distinta, tal el caso de futuras indemnizaciones que pudieran ser reclamadas por el trabajador, porque en tal caso se desnaturaliza la

razón de ser de la prestación dineraria cual es la de agradecer y gratificar los servicios prestados por el dependiente.-

b) Fijación de un plazo para que el trabajador desocupe el inmueble que habitaba, en el caso de que el mismo hubiera sido proporcionado por el empleador.-

c) Obligación de reserva o secreto por parte del trabajador de procedimientos de fabricación y/o comercialización y/o de producción adquiridos durante el desarrollo del contrato.-

3.- ¿Es necesario "homologar" un acuerdo de extinción del contrato de Trabajo?

La respuesta es **no**. Pero rápidamente hay que advertir que en dichos acuerdos, cuando son celebrados mediante escritura pública y aún cuando el empleador hubiera abonado al trabajador alguna suma de dinero en concepto de GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR EL CESE, ninguna validez tienen las cláusulas o manifestaciones del tipo **"El trabajador reconoce que con la suma percibida nada más tendrá que reclamar en lo sucesivo al empleador como consecuencia del desarrollo y la extinción del contrato de Trabajo"**, que suelen ser utilizadas y admitidas en los mismos cuando son celebrados por ante la autoridad administrativa o judicial del trabajo, en tanto tal tipo de manifestación o expresión, cuando se consigna en una escritura pública, carece absolutamente de validez y eficacia por cuanto en ese ámbito no pueden afectarse derechos que son irrenunciables o indisponibles por las partes tales como, por ejemplo, diferencias salariales o indemnizaciones de cualquier tipo que pudieran ser adeudadas al trabajador al momento de la extinción. Así lo señala el Dr. MARIO ACKERMAN al expresar que el acuerdo **"no podrá contener cláusulas que importen la renuncia a derechos inderogables..."** (Tratado de Derecho del Trabajo T.IV pág.166, Editorial Rubinzal Culzoni).- Por ejemplo, el resarcimiento por un infortunio laboral o por una incapacidad sobreviviente de naturaleza inculpa adquirida en el desarrollo del Contrato de Trabajo.-

Conclusión:

Retomando el concepto inicial debo concluir que la figura analizada que otorga al Escribano un rol de suma importancia sólo será de utilidad en la medida que no sea desnaturalizada y que su uso se ajuste a los recaudos de legalidad y eficacia diseñados por la ley, la doctrina y la jurisprudencia de nuestros tribunales y que hemos intentado precisar a través del presente trabajo.-

(*) Abogado especialista en Derecho del Trabajo.

(Universidad Nacional del Litoral), actual Titular por Concurso de la Cátedra B de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la UNNE.-