

EL ART. 241 NO DEBE SER UNA ISLA EN EL DERECHO LABORAL
COMENTARIO AL FALLO “OCAMPO ALESSIO, MATÍAS C/ BGH S. A. S/ DESPIDO”
SANTIAGO SANTOS

*“La ley es tela de araña, en mi inorancia lo esplico: no la tema el hombre rico,
nunca la tema el que mande, pues la ruempe el bicho grande y sólo enrieda a los chicos”*
Martín Fierro

Resúmen

En la ponencia, que se desarrolla a continuación, se abordará el caso “Ocampo Alessio, Matías Yair c/ BGH s. a. S/ Despido” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

A lo largo del trabajo se podrá apreciar las implicancias que el mismo puede tener en la vida de los trabajadores, poniendo foco principalmente en los riesgos de convalidar las resoluciones del contrato de trabajo de común acuerdo bajo con la intervención escribano público.

Asimismo no compartimos la solución tomada por nuestro Máximo Tribunal toda vez que resulta violatoria de varios principios del derecho del trabajo, que se encuentran receptados por tratados internacionales, constitución nacional y provinciales y leyes de igual jerarquía.

Por último, en la conclusión se podrá apreciar una posible solución a la configuración actual que tendría el art. 241 de la LCT.

• **INTRODUCCION**

El disparador de esta ponencia es la interpretación que ha fijado la Corte Suprema de Justicia de la Nación sobre el artículo 241 de la L.C.T., en el caso “Ocampo Alessio, Matías Yair c/ BGH s. a. S/ Despido”, fallo fechado el pasado 10 de Septiembre del corriente, donde, bajo nuestro criterio, se está creando un peligroso precedente el cuál podrá ser utilizado en contra del sector trabajador.

2. BREVE RESUMEN SOBRE LOS ANTECEDENTES DEL CASO:

El actor inicia una acción, ante la justicia laboral, para obtener el cobro de la indemnización correspondiente a un despido sin justa causa contra su ex empleador, la

empresa BGH S. A.

Ante el relato de sus hechos manifiesta haber estado mal registrado, por haberse encuadrando su contrato de trabajo bajo la figura de una pasantía, en fraude a la ley. Por otro lado que el día 13 de Septiembre del año 2013 fue llevado dentro de una oficina por personal jerárquico de la empresa y, una vez allí, presionado fuertemente por el abogado de la firma quien lo acusaba de haber cometido delitos en su lugar de trabajo, acto seguido lo amenazó con realizar la denuncia penal si no firmaba su despido ante un escribano público.

Con temor y sin otra escapatoria el trabajador accedió a la exigencia, como contrapartida no se le entregó copia del acta notarial. Motivo de este accionar es que el trabajador remite un telegrama, 6 días después de lo sucedido, en el cual solicita se le haga entrega de la copia del acta, impugna el despido y requiere el pago de su indemnización y se proceda a su correcta registración. La empleadora cumple solamente con el primer pedido.

El Juzgado de Trabajo n° 20 hace lugar a la pretensión del trabajador condenando a la empresa al pago de la indemnización por despido inculcado y multas de la ley 25.323. Entre sus argumentos considera como válida el acta por el cual se extinguió la relación laboral, pero solo a los fines rupturistas de la empresa, es decir que no se tiene en cuenta la anuencia prestada por el trabajador.

Recurrida está decisión por la demandada, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VII decide confirmar la resolución impugnada atento lo siguiente: *“... conforme el primer párrafo del art. (241), tendrá valor si se formaliza con intervención de la autoridad judicial o administrativa y mediante resolución fundada de cualquiera de estas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes (art. 15 de la L. C. T.). Por no encontrarse configurado el requisito que exige el art. citado, la sentencia debe ser confirmada en lo que ha sido materia del primer agravio”*.

Conforme estos antecedentes es que la demandada plantea un recurso de queja para poder llegar al máximo tribunal judicial de la Nación, el cuál resolvió de la manera que se desarrollara a continuación.

- **ARGUMENTOS DEL FALLO EMITIDO POR CSJN:**

Con los votos de los magistrados: Lorenzetti, Maqueda y Highton de Nolasco, se hizo lugar al recurso de queja deducido por la demandada y receptaron favorablemente sus planteos, modificando las resoluciones tomadas por las instancias anteriores.

Para así fallar, los jueces sindicados anteriormente, entendieron que dicho artículo no requiere, como exigencia para su validez, de la homologación ni control por parte de autoridad judicial o administrativa, atento que en el caso en concreto se había cumplido textualmente con los requisitos que fija el artículo que regula la extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes.

De esta forma, desenganchan el anclaje observado por las instancias anteriores respecto al artículo 15 de la ley de contrato de trabajo por considerar que no se estaría tratando de un acuerdo transaccional, conciliatorio o liberatorio. Siguiendo su razonamiento lógico, se puede deducir que con la intervención de un escribano público quedaría

configurado el supuesto para la rescisión del contrato laboral por mutuo acuerdo de las partes.

Es allí la inconsistencia que notamos, y que a continuación pasaremos a fundamentar.

- **IMPORTANCIA DE LOS PRINCIPIOS LABORALES:**

Como basamento para comentar el fallo no debemos dejar de señalar que cuando hablamos del derecho laboral, lo hacemos desde un universo de principios y normas de distintas jerarquías que se encuentran inter relacionados. Por lo que sería muy obtuso ceñirnos a un solo artículo de una ley en particular para resolver un caso puntual. Esto lo decimos ya que el entramado del derecho laboral es mucho más amplio y rico que eso.

Cuando nos referimos a los principios del derecho laboral debemos contextualizar cuáles son sus funciones dentro de esta materia, como en cualquier otra. Deben servir como hilo conductor para que todos los operadores de ese sistema nos guiemos por ellos, para prevenir de una aplicación mecánica y desnaturalizada de las normas al caso en concreto.

Por más que sean conceptos teleológicos, varios se encuentran receptados de manera expresa por tratados internacionales y convenciones de la OIT, adheridas por nuestro país, constituciones nacionales y provinciales, así como también por leyes provinciales y nacionales. Entonces son parte viva del derecho positivo, tornándose vinculante para todos los jueces que deban fallar en causas laborales.

Por eso mismo nos deben servir como guía para poder interpretar y aplicar en armonía todo el entramado de normas laborales por las cuales debemos regirnos y dirimir los conflictos que se planteen en esta área.

- **PRINCIPIOS LABORALES VULNERADOS:**

Ahora sí, para dar un breve análisis sobre esta cuestión consideramos imprescindible recorrer algunos principios del derecho laboral, pilares de la materia, que ha nuestro modo de ver, no fueron tenidos en cuenta al momento de resolver el caso de autos.

Una vez dicho esto, no podemos dejar de observar la contradicción que se produce en el fallo con uno de los principios más importantes del derecho laboral, como lo es el protectorio. Decimos esto porque de la manera en que se extingue la relación laboral, la parte más débil como resulta ser el trabajador, no cuenta con ningún tipo de tutela efectiva que bregue por la defensa de sus intereses.

Si nos ponemos orejas y nos guiamos exclusivamente por lo que dice el artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo, solo bastaría para formalizar la rescisión del contrato por la concurrencia de ambas voluntades, con que el trabajador firme personalmente el acta ante un escribano público, quién simplemente cumpliría la función de acreditar la identidad de las partes y que ambas cuenta con sus plenas facultades para suscribir el convenio. En contraste, más adelante, observaremos las formalidades exigidas para tener por válida una renuncia.

Si bien no sucede en el antecedente analizado, debemos destacar que es usual en estos casos que el trabajador reciba una “gratificación” por los valiosos servicios prestados, y que genéricamente suele consignarse, además, como pago a cuenta de créditos laborales que potencialmente puedan llegar a ser reclamados. La fórmula utilizada es la siguiente: “una vez percibida la suma dineraria establecida, nada más tendrá el trabajador que reclamar por créditos que se adeuden como consecuencia de la relación laboral”, chocando de frente con otro principio laboral como es el de irrenunciabilidad y que se encuentra expresamente reglamentado en el artículo 12 de la Ley de Contrato de

Trabajo.

En el precedente que estamos tratando el trabajador manifestó que había sido presionado por el abogado de la empresa para suscribir el acta, caso contrario lo denunciaría por la supuesta comisión de delitos en su lugar de trabajo. Es decir que aquí no se plantea un estímulo positivo, como es la gratificación, para que el trabajador acceda a la desvinculación sino que lo hace ante la amenaza de no verse envuelto en una investigación penal. Sin posibilidad de analizar ni asesorarse frente a ese panorama es que accede al pedido, no teniendo la “protección” que el derecho laboral debería darle.

Otro principio a tener en cuenta es el de primacía de la realidad, el cual busca que se aplique la legislación laboral al contrato laboral bajo las reales condiciones del mismo, dejando de lado cualquier tipo de ropaje o apariencia que se le intente dar. En el caso bajo análisis, se podría apreciar un despido sin justa causa pero que se intenta exteriorizar a través de una resolución por voluntad conjunta de las partes, o en su defecto una renuncia bajo una modalidad que no es efectiva bajo el tamiz del artículo 240 de la ley de contrato de trabajo.

En cualquiera de los dos supuestos se generarían efectos menos gravosos para el trabajador, como sería hacerse acreedor de una indemnización por despido incausado o el mantenimiento de su fuente laboral por ser la renuncia nula, al no respetar las formas exigidas por la ley.

Resulta muy pesada la carga que se establece en las espaldas del trabajador para poder acreditar estos extremos anteriormente mencionados, más aún aquellos que no se encuentren reflejados en el acta notarial. Como podrían ser las presiones para suscribir su desvinculación de común acuerdo. Es sabido el estado de inferioridad al que se encuentra el trabajador, tanto a los momentos previos, durante y finalizada la relación laboral, de ahí el desequilibrio normativo que intenta corregirlo.

Asimismo esta debilidad se traslada a la faceta procesal, que es donde el trabajador debería poder probar sus dichos, siendo muchas veces imposible, atento los recaudos que suele tomar la parte patronal al momento de llevar adelante estas maniobras fraudulentas.

- **IMPORTANCIASOBRELAEXTINCIÓDELCONTRATODETRABAJO:**

Siguiendo el hilo conductor que venimos esgrimiendo, no podemos dejar de señalar la trascendencia del acto jurídico que el trabajador está decidiendo, como lo es dejar de lado su fuente laboral. Entonces para comprender mejor la cuestión debemos adentrarnos en el espíritu que le ha dado el legislador al vínculo laboral. Esto se puede apreciar con el concepto que surge del artículo 91 del mismo cuerpo normativo, allí se establece que la forma natural para extinguir una relación laboral será aquel momento en el cuál el trabajador pueda acogerse a los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social.

Acto seguido pasa a indicarnos que esto podrá dejarse de lado siempre y cuando “*se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley*”, es decir mediante las formas anormales de extinción de una relación laboral. Una de ellas es la que se encuentra regulada por el artículo 240 de la ley 20.744, como es la de extinción del contrato por renuncia del trabajador. Es un acto unilateral, expreso y receptivo que debe ser plasmado con el cumplimiento de alguna de las siguientes dos formalidades: debe formalizarse mediante despacho telegráfico o ante la autoridad administrativa del trabajo, caso contrario no podría considerarse como válido.

Sabido es que estas modalidades *ad solemnitatem* son impuestas por el legislador para que el trabajador no tenga la posibilidad de actuar de manera impulsiva e irreflexiva, y se esa forma tenga el tiempo necesario para poder analizar cuidadosamente la decisión, de tamaña importancia, que está tomando. De ahí la necesidad de que esta comunicación sea cursada por despacho telegráfico o ante la autoridad administrativa del trabajo.

Ahora bien, cuando el trabajador debe exteriorizar esta misma voluntad rupturista y cuenta con la misma pretensión de su empleadora podría dejarse de lado esta formalidad y suplirse con un acta celebrado ante escribano público.

¿Cumple este requisito con las finalidades analizadas anteriormente? En el caso bajo estudio este acta fue realizada en el lugar de trabajo del actor, ¿el escribano le habrá comentado de las implicancias que representaba para sus intereses el instrumento que debía firmar?

A lo que concretamente vamos es que por más que haya una concurrencia con la voluntad de la parte patronal, eso no significa que no deban seguir tutelándose los intereses del trabajador, porque yendo a la esfera practica el resultado de esta figura es el mismo al que arribamos con la renuncia, esto es perdida del puesto de trabajo sin recibir ningún tipo de indemnización.

Entonces si para la renuncia el legislador avizoro ese resguardo para la parte más débil, resulta incongruente que esas formalidades se vean flexibilizadas si además el empleador está interesado en llegar al mismo resultado.

- **FUNCIÓN DEL ESCRIBANO PÚBLICO EN ESTA FIGURA:**

Luego de estos disparadores es interesante enfocarnos en cuál es el rol que debería cumplir el escribano público que va a intervenir en la celebración del acta que pondrá fin a la relación laboral.

Podemos concluir que lo que buscó la ley es dar certeza sobre la identidad de la persona que estaba prestando su consentimiento, así como también sobre su plena capacidad. Sin que de esta manera, *a posteriori*, alguna de las partes pueda impugnar el acto porque vio afectada su voluntad por algún vicio.

Ahora bien, consideramos que estos recaudos serían suficientes para ser utilizados en un contrato de naturaleza civil o comercial, no así para la materia laboral.

Decimos esto porque el escribano no va a tener potestad para controlar el contenido del acta, y en caso de ser perjudicial para el trabajador rechazar su celebración en pos del principio protectorio. Esto si sería posible si interviniera la justicia laboral o el ministerio de trabajo competente.

Por otro lado, si bien la ley no lo determina, los honorarios por los trabajos profesionales serán soportados por la parte empleadora, tiñendo la subjetividad del escribano en favor de esta última. Asimismo esta opción solamente podrá ser utilizada por personas o empresas que cuenten con recursos suficientes para ello, no siendo accesible a la totalidad del universo patronal.

A lo que apuntamos es que serán aquellos que tengan un poderío más importante quienes utilizaran esta modalidad para poner fin a las relaciones laborales con sus empleados. Ante este desequilibrio debería ser aún mayor la tutela que le debe dar el derecho laboral a la parte más débil, para que esa situación no sea utilizada en su contra.

Descartamos de plano que este profesional pueda ser contratado por el trabajador o siquiera que aporte para soportar los honorarios del mismo.

- **CONCLUSIÓN:**

Si bien la resolución que toma la Corte Suprema de Justicia de la Nación podría entenderse que se ajusta a derecho, es contraria a varios principios laborales como bien ya lo hemos explicado anteriormente. Entendemos que la misma se limita a aplicar un solo artículo de la ley de contrato de trabajo sin interrelacionarlo con el resto del universo laboral.

Ante este panorama avizoramos que este problema debe ser asumido por nuestros legisladores quienes deberán echar mano sobre el artículo 241 de la ley de contrato de trabajo, logrando su modificación.

Humildemente ofrecemos como solución la supresión sobre la alternativa de que ese acto pueda ser celebrado por un escribano público. Sino en caso de mantenerse como opción válida para rescindir el vínculo laboral de común acuerdo, exigir como requisito formal que el trabajador cuente con un patrocinio letrado o, en su defecto, la intervención del sindicato de la actividad que desarrolla. Por último, se podría dejar sujeta la efectividad del acto celebrado ante una posterior homologación judicial o administrativa, donde el trabajador deba concurrir para ratificar el instrumento que ha firmado.