

Voces: CONTRATO DE TRABAJO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO ACUERDO - PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL - EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO - CONCILIACIÓN LABORAL - HOMOLOGACIÓN DEL ACUERDO LABORAL

Título: Seguridad jurídica y opción de homologación de los acuerdos que modifiquen elementos esenciales o extingan el contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes

Autor: Salthú, J. Gustavo

Fecha: 11-mar-2025

Cita: MJ-DOC-18191-AR | MJD18191

Producto: MJ

Sumario: *I. Sustitución del art. 12 de la Ley de Contrato de Trabajo. II. Texto de la nueva norma. III. Acuerdos comprendidos en la incorporación normativa. IV. Opción de las partes a solicitar la homologación del acuerdo. V. Conclusión.*

Por J. Gustavo Salthú (*)

I. SUSTITUCIÓN DEL ART. 12 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

El DNU 70/23 (1), Título IV - TRABAJO, Capítulo II - Ley de Contrato de Trabajo - Ley N° 20.744 (t.o. dto 390/76), en el art. 67 sustituyó el artículo 12 (irrenunciabilidad) de dicha ley y sus modificatorias (2), por el texto que veremos en el punto subsiguiente.

Este decreto fue suscripto por el Presidente de la Nación en ejercicio de la facultad que le otorga el art. 99 inc. 3° de la Constitución Nacional, se encuentra vigente, siguiendo la conformación que mantiene hasta el día de la fecha, al no haber sido rechazado por ambas Cámaras del Poder Legislativo Nacional, según lo reglamenta la Ley 26.122 (3), estableciendo su plena vigencia después de su publicación, desde el día que ésta determine o en su defecto, después de los ocho días siguientes a su publicación oficial. Supuesto que sería aplicable al DNU 70/23, al no prever una fecha específica de entrada en vigencia; por lo que mantiene eficacia legislativa a partir del 29/12/2023 (4). Salvo que en el futuro sobrevenga su declaración de inconstitucionalidad por la Corte Federal, en ejercicio de la facultad que le otorga el artículo 116 de la Constitución Nacional.

Es decir, siguiendo lo establecido por el art. 24 de la Ley 26.122, el Decreto de Necesidad y Urgencia mantiene su vigencia mientras no sea rechazado en forma expresa por parte de las dos Cámaras del Congreso Nacional. El rechazo por ambas Cámaras implicaría su inmediata

derogación, sin perjuicio de dejar a salvo los derechos adquiridos durante su vigencia.

Consecuentemente, corresponde valorar el alcance de los efectos de la sustitución normativa de mención.

II. TEXTO DE LA NUEVA NORMA

El texto de la norma sustitutiva del artículo 12 de la LCT al determinar el alcance de protección de los trabajadores e irrenunciabilidad de derechos establece que: «Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Cuando se celebren acuerdos relativos a modificaciones de elementos esenciales del contrato de trabajo o de desvinculación en los términos del artículo 241 de esta Ley, las partes podrán solicitar a la autoridad de aplicación su homologación en los términos del artículo 15 de la presente Ley».

Se mantiene en el primer párrafo del artículo sustituido su texto originario (5), reiterando el principio de irrenunciabilidad, propio del derecho del trabajo, que impone una limitación a la autonomía de la voluntad (6).

Incorporando a su vez, un segundo párrafo que tiende a otorgar certeza y seguridad jurídica a determinados acuerdos arribados entre la parte trabajadora y empleadora, estableciendo la opción para cualquiera de las partes de solicitar la homologación de lo acordado ante la autoridad de aplicación.

III. ACUERDOS COMPRENDIDOS EN LA INCORPORACIÓN NORMATIVA

El segundo párrafo del artículo sustituido introduce un significativo aporte a la seguridad jurídica, incorporando dos alternativas de acuerdos celebrados entre la parte trabajadora y empleadora respectivamente.

3.1 Uno relativo a modificaciones de elementos esenciales del contrato de trabajo, en curso de ejecución.

Dentro de estos se encuentran: La identificación de las partes, incluyendo los correspondientes al empleador y al trabajador; duración del contrato, indicando la fecha de inicio de la relación laboral (Alta); el lugar de trabajo; la categoría profesional y la actividad o prestación a realizar por el trabajador; salario o remuneración; su fecha y forma de pago; días y horas en que se cumplirá la jornada de trabajo; convenio colectivo aplicable; entre otras modalidades que podrán convenir las partes, al inicio o mediante su modificación durante el curso de ejecución del contrato de trabajo.

Corresponde señalar que, con anterioridad a la reforma en comentario, la jurisprudencia validó la modificación de elementos esenciales del contrato de trabajo convenidos en un acuerdo laboral, homologado administrativamente sin haber sido impugnado (7).

3.2 Otro, referente a la desvinculación por voluntad concurrente de las partes contratantes, en los términos del artículo 241 la Ley de Contrato de Trabajo (8).

En cuanto al acuerdo de desvinculación por voluntad concurrente, como antecedente corresponde señalar que la Corte Suprema de justicia de la Nación en el caso «Ocampo» (9), oportunamente revocó por arbitraria la sentencia de Cámara que había hecho lugar al reclamo de indemnizaciones por despido promovido por el trabajador con posterioridad a la extinción de su contrato por mutuo acuerdo (art. 241 de la LCT), pues no se discute que el trabajador en forma personal, y la empleadora, mediante su representante legal, celebraron un acuerdo de extinción de la relación laboral ante un escribano público, en los términos del aludido artículo; de ahí que no constituya 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 LCT).

Siguiendo esta doctrina la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, confirmó la validez del acuerdo extintivo en que ambas partes dieron por extinguido el contrato de trabajo en instrumento público, ya que para ser impugnado debió ser redargüido de falso (10).

IV. OPCIÓN DE LAS PARTES DE SOLICITAR LA HOMOLOGACIÓN DEL ACUERDO

En el texto original de la ley 20.744, la homologación estaba prevista para los supuestos de acuerdos conciliatorios celebrados dentro del marco establecido por el artículo 15 de la L.C.T, en los que se presentaban derechos litigiosos, dudosos o controversias ante los que la autoridad administrativa del trabajo o el juez debían evaluar previamente, si existía una justa composición de derechos e intereses de las partes.

La Ley no preveía expresamente la posibilidad de homologación cuando lo acordado no reflejaba una controversia de derechos (litigiosos o dudosos), tal el supuesto en que las partes coinciden en modificar elementos esenciales del contrato de trabajo, continuando la relación laboral o bien cuando extinguen el vínculo por mutuo acuerdo, conforme lo previsto por el artículo 241 L.C.T.

Actualmente la sustitución del artículo en análisis, incorpora un segundo párrafo, estableciendo expresamente que «las partes podrán solicitar a la autoridad de aplicación su homologación en los términos del artículo 15 de la presente Ley» (11).

Con la opción de homologación de estos acuerdos (no conflictivos) se podrán superar eventuales situaciones litigiosas, que han llevado a la jurisprudencia a declarar la nulidad de los acuerdos de desvinculación que encubran un despido incausado en forma fraudulenta, bajo el ropaje de una extinción por mutuo acuerdo en los términos del artículo 241 de LCT.(12).

Queda en claro que en ambos supuestos la ley no exige la obligatoriedad de homologación ante la autoridad de aplicación.

Sin perjuicio de ello, el nuevo texto otorga a los firmantes la facultad de peticionar en tal sentido, conformando la presunción de legalidad de los actos administrativos, cuya garantía de seguridad y estabilidad sólo cede cuando la decisión adolece de vicios formales o sustanciales o ha sido dictada sobre la base de presupuestos fácticos manifiestamente irregulares, reconocidos o fehacientemente comprobados (13).

De tal manera se podrá realizar el análisis de la legalidad al momento de la firma del acuerdo, condicionando su cumplimiento a su previa aprobación por la autoridad de aplicación, realizando -en su caso- las adecuaciones necesarias que posibiliten su validación administrativa.

V. CONCLUSIÓN

Saber a qué atenerse hace a la seguridad, generando certeza y estabilidad a una situación determinada y cuando aquella viene por vía del derecho hay seguridad jurídica, tal como el objeto del pedido de homologación del acuerdo suscripto entre el trabajador y la empleadora, mediante el cual han modificado un elemento esencial del contrato de trabajo que las vincula; o bien, al desvincularse en los términos del artículo 241 L.C.T.

De ahí que el principio mantiene recepción constitucional con fundamento en el derecho de libre contratación, «de trabajar y ejercer toda industria lícita», con el alcance protectorio del art. 14 bis, conducente con la cláusula de progreso que promueve llevar adelante todo lo conducente a la prosperidad del país (14).

Resultando viable el pedido de homologación de lo acordado con sustento en lo dispuesto por el segundo párrafo del art. 12 de la Ley 20.744, introducido por el art.67 del DNU 70/2023, que el no haber sido rechazado por el Congreso Nacional, su silencio convalida lo actuado por el Poder Ejecutivo Nacional, con el fin de proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo, y a la formación profesional de los trabajadores (art. 75 inc. 19 de la CN).

De ahí que con acierto se ha sostenido que «sin seguridad jurídica no hay derecho, ni bueno, ni malo, ni de ninguna clase» (15).

En definitiva, la homologación de los acuerdos previstos por la norma, permitirá dar certeza al cálculo razonable de sus consecuencias de derecho que regirán en el futuro, de lo que precedentemente se convino entre un trabajador y su empleador en sede administrativa, y en tanto haya sido homologado por la autoridad del trabajo competente deberá asimilarse en sus efectos al de una Sentencia Judicial con valor de cosa juzgada (16).

Máxime si el acto fue consentido y quedó firme por no haber sido impugnado en dicha sede por las partes interesadas por razones formales ni sustanciales (17), por lo que consentida la homologación administrativa resulta infundada y carente de sustento legal la pretensión de cuestionar extemporáneamente en sede judicial la validez sustancial del acto homologatorio de la autoridad del trabajo (18).

(1) DNU 70/23 (B.O. 21/12/2023), denominado «BASES PARA LA RECONSTRUCCIÓN DE LA ECONOMÍA ARGENTINA».

(2) La 20.744 (B.O. 27/09/1974), en su art. 12, estableció la: Irrenunciabilidad de derechos, declarando que: «Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de

su extinción». Artículo que fue modificado por el art. 1º de la ley 26.574 (B.O.29/12/2009), incluyendo entre la nulidad por supresión o reducción de los derechos fijados por la norma, su extensión a los establecidos en «los contratos individuales de trabajo».

(3) Ley 26.122 (Promulgada: Julio 27 de 2006)

(4) Art. 5 CCyCN.

(5) Se excluye la modificación establecida por la ley 26.574 (B.O. 29/12/2009) que en su art. 1º incorporó el siguiente texto: «Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción».

(6) Justo López «LEY DE CONTRATO DE TRABAJO COMENTADA», obra conjunta con N.O Centeno y J.C. Fernández Madrid, ed. Contabilidad Moderna 1978, pág. 134/135.

(7) ST San Luis, «Cerioli, Fernando Pablo y otros c/ Niza S.A. s/ Modificaciones laborales - laboral- Recurso de Casación» 09/10/2013 DJ revista 30/04/2014, cita online AR/JUR/70419/2013.

(8) Ley 20.744 (TO decreto 390/76), Título XII Capítulo II, De la extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrentes de las partes, artículo 241: «Formas y modalidades. 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.

Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación».

(9) CSJN «Ocampo, Alessio Matías Yahir c/ BGH S.A s/Despido», del 10/09/2020 Fallos: 343:947.

(10) CNAT, Sala VIII «Corvera, José Marcelo c/ Aldana Textil S.R.L. y otro s/ Despido», del 08/07/2021 cita:MJ-JU-M-133875-AR| MJJ133875.

(11) Segundo párrafo incorporado al art 12 L.C.T. por el art 67 del decreto 70/2023, B.O. 21/12/2023.

(12) CNAT Sala VIII «De Lucca, María Constanza c/ Lan Argentina S.A s/ Despido del 14/08/2023 cita: MJ- JU-M-145554-AR | MJJ145554 ; en igual sentido CNAT, Sala I «Casanella, Juan Cruz y otros c/ Falabella S.A. s/ Diferencias de salarios, del 17/10/2024, cita: MJ-JU-M-154263-AR| MJJ154263 | MJJ154263.

(13) CSJN Fallos 278:273, del 18/12/1970 «Avellaneda, Jorge Raúl s/ Recurso de apelación».

(14) Art. 75 inc. 18 de la CN; Atilio Anibal Alterini «LA INSEGURIDAD JURÍDICA», Ed

Abeledo Perrot, 1993, pág. 23 «in fine»/24.

(15) Luis Recasens Siches «TRATADO GENERAL DE FILOSOFIA DEL DERECHO», ed. Porrúa, México, 1986, pág. 224.

(16) SCBA del 05/09/2012, L 108.468 S «Camio Enrique José c/ E.D.E.A S.A. s/ Diferencias salariales».

(17) SCBA del 23/12/2009, L 90.467 S «Bautista Ricardo Héctor c/ Colegio de Escribanos de la Pcia. Bs. As. s/ Dif. salariales».

(18) SCBA del 04/10/2006, L 84.351 S «Torras, Elsa y otros c/ E.S.E.B.A S.A. s/ Diferencias Salariales»; ídem 20/09/1994, L 53.166 «D'Amico, Rubens Omar y otros c/ La Primera Compañía Argentina de Seguros Generales S.A. s/ Homologación».

(*) Abogado. Universidad Nacional de Mar del Plata. Especialista en Magistratura Judicial Universidad Nacional de Mar del Plata. Especialista en Derecho Social Universidad Nacional de La Plata.