

General Roca, 14 de noviembre de 2.023.

**Y VISTOS:** Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "**GUAJARDO JOSE LUIS C/ EXPOFRUT ARGENTINA S.A. S/ ORDINARIO (L)**"(Expte. N° "**RO-02974-L-0000**).

Previa discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuaría, corresponde votar en primer término al **Dr. Nelson Walter Peña**, quien dijo:

**I. RESULTANDO:** Se inician los presentes actuados con la demanda incoada por José Luis Guajardo contra Expofrut Argentina S.A., persiguiendo la nulidad del convenio de desvinculación y consecuentemente la diferencia de la indemnizatoria por despido y preaviso. Asimismo reclama la entrega de la Certificación de Servicios y Remuneraciones.

Manifiesta que comenzó a trabajar bajo las órdenes de la demandada el día 15-01-1.979, desempeñándose en tareas de embaladora de primera.

Señala que en el año 2.017 la empleadora le comunicó que se iría de la zona, que consideraba conveniente extinguir la relación y que le informara cuál era su pretensión, a lo que respondió que accedería siempre que se le pagara lo que le correspondía.

Que en septiembre de 2.017 se le comunicó que debía concurrir a una audiencia en la Delegación de Trabajo a efectos de firmar y recibir el pago de su indemnización por despido.

Dice que el 13-09-2.017 se realizó audiencia en la cual firmó el acuerdo conciliatorio, sin asesoramiento y sin conocer el alcance de sus cláusulas, lo cual recién le fue explicado por su abogado previo a interponer la presente demanda.

En consecuencia solicita se declare la nulidad del acuerdo conciliatorio, sin homologar, realizado ante la Delegación de Trabajo y reclama el pago íntegro de la diferencia de la indemnización correspondiente, más intereses.

Practica liquidación, denunciando como MRNH la correspondiente a

marzo de 2.017 por la suma de \$ 23.096,56. Afirma que por 20 años, 4 meses y 9 días de trabajo debió percibir la suma de \$ 485.027,76 pero que sólo cobró la suma de \$ 320.000, por lo que reclama la diferencia de \$ 211.220,88.

Ofrece prueba, hace reserva del caso federal y peticiona se haga lugar al reclamo, con costas.

A fs. 21 se ordenó correr traslado de la acción.

A fs. 28/30 Expofrut Argentina S.A., contestó la demanda, solicitando el rechazo de la misma en todas sus partes, con costas.

Reconoce que el actor trabajó bajo las órdenes de la empresa, el lugar de trabajo, la categoría, CCT aplicable, el intercambio epistolar y que la relación se extinguió por mutuo acuerdo (art. 241 LCT). También reconoce la documentación acompañada.

Negó que la empresa haya comunicado al personal que tuviera intenciones de cerrar y que en consecuencia deberían aceptar las ofertas dinerarias por desvinculación. Asimismo, negó que la Secretaría de Trabajo no lo haya asesorado sobre los alcances del convenio firmado; que la LCT exigiera la homologación para el tipo de acuerdo suscripto; y que deba declararse su nulidad.

Afirma que previo a suscribir el acuerdo redactado en presencia de la autoridad administrativa, el actor fue debidamente informado por el funcionario actuante de los alcances y consecuencias jurídicas del mismo. Luego el actor suscribió el convenio junto con el representante de la empresa y el instructor administrativo.

Sostiene que la homologación del acuerdo no es un requisito exigido por el art. 241 de la LCT, siendo potestativo de las partes.

Hace hincapié en que al solicitar la nulidad del convenio, el actor no invoca vicios de la voluntad ni desproporcionalidad en los términos del art. 332 del CCC.

Asimismo refiere que en caso de despido sin causa, la indemnización hubiera ascendido a \$ 459.719 (indemnización por antigüedad, preaviso y Sac s/ preaviso), en base al mejor salario normal y habitual. Que de la remuneración que considera el actor

(marzo 2017), solo debe considerarse la suma de \$ 19.844,30, ya que no debe computarse el Sac proporcional allí liquidado, conforme jurisprudencia del STJ.

Impugna la suma de \$ 46.193,12 porque ignora a qué obedece tal concepto. Y en todo caso la diferencia en la hipótesis de un despido sin causa hubiera sido de \$ 139.718, que considera que no resulta desproporcionada.

Ofrece prueba y peticiona el rechazo de la demanda, con costas.

A fs. 38 obra el acta de la audiencia de conciliación en la que consta la presencia de las partes y la imposibilidad de arribar a acuerdo alguno.

A fs. 40 se abrió la causa a prueba y se fijó audiencia de vista de causa.

A fs. 41 obra acta de audiencia de vista de causa en la que consta la presencia de la demandada y la incomparecencia del actor, continuando los autos según su estado.

A fs. 42/76 la demandada acompaña documental en su poder.

En fecha 11-11-2.021 se agrega expediente remitido por la Secretaría de Trabajo nº 50873-G-2017 "Guajardo José Luis c/ Expofrut Argentina S.A.".

En fecha 29-03-2.013 obra acta de audiencia de vista de causa, en la cual consta la comparecencia de las partes, el desistimiento de la prueba testimonial y confesional, solicitando las partes se las tenga por alegadas.

En fecha 08-05-2.023 se ordena el pase de autos al acuerdo a fin de dictar sentencia definitiva.

**II.- CONSIDERANDO:** Corresponde a continuación fijar los hechos que considero acreditados, apreciando en conciencia las pruebas producidas, conforme lo establece el art. 55 de la Ley 5.631, los que a mi juicio son los siguientes:

**1.** Que el actor ingresó a trabajar bajo las órdenes de la demandada 15-01-1.979 (contestes las partes y surge de los recibos de haberes, certificaciones obrantes en autos y del acuerdo de desvinculación acompañado a fs. 15/16 e informe de la Secretaría de Trabajo agregado al expediente el 11-11-2021).

2. Que se desempeñó como embalador de primera, bajo la modalidad de contratación permanente discontinuo (conf. surge recibos de haberes y del acuerdo acompañado).

3. Que la relación laboral se extinguió el día 13-09-2.017 por un acuerdo ante la Secretaría de Trabajo, Delegación General Roca, suscripto por las partes y el oficial público administrativo perteneciente a la entidad de contralor, Sr. Julián Pawly (conf. expediente administrativo n° 50873-G-17, "Guajardo José Luis y Expofrut Argentina S.A. s/ Acuerdo", remitido por la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Río Negro y agregado al expediente el 11-11-2.021).

**III.** Corresponde a continuación expedirnos sobre el derecho aplicable a fin de resolver este litigio (art. 55 inc 2 Ley 5631).

Pues bien, la cuestión a resolver consiste en determinar si el acuerdo por el que las partes extinguieron la relación laboral el 13-09-2.017 por acuerdo mutuo ante la Secretaría de Trabajo, resulta nulo.

a) Ingresando al estudio del art. 241 de la LCT., cabe señalar que Altamira Gigena, en su obra Ley de Contrato de Trabajo, t. II, pág. 419 dice que: *"...El art. 241 LCT, alude a otro modo de extinción del contrato de trabajo: voluntad concurrente de las partes; mutuo acuerdo o mutuo disenso, como resolución típicamente consensual, que reconoce antecedente doctrinario en el principio del derecho común, que establece que si la voluntad de las partes puede dar origen a una relación, puede igualmente poner fin a ella (art. 1200, Cód. Civil). En nuestra materia, y con basamento también en el principio protectorio, tal posibilidad extintiva requiere especial valoración en orden a lo dispuesto por los arts. 12 (principio de irrenunciabilidad) y 68, LCT (exclusión del abuso de derecho), y 1071, Cód. Civil, propendiendo a una real concordancia entre la voluntad de las partes y la declaración extintiva... Las exigencias formales mencionadas en el párrafo anterior, impuestas ad solemnitatem, en el caso de acuerdo disolutivo expreso (declaración) son: a) instrumentación pública (a través de un funcionario notarial, judicial o administrativo del trabajo); b) comparecencia personal del trabajador. El incumplimiento de tales exigencias trae aparejada la nulidad del acto (art. 241, ap. 2°, LCT)..."*

Analizado el acuerdo de autos bajo tales parámetros, se observa que el acuerdo de fecha 13 de septiembre de 2.017 se suscribió con la intervención del funcionario público administrativo del trabajo, Julián Pawly de la Secretaría de Trabajo de General Roca, con la presencia personal del actor, de modo que el mismo luce celebrado conforme los requisitos de forma exigidos por el art. 241 LCT para la validez del acto disolutorio,

Ello además, viene reconocido por el propio actor en el escrito de inicio cuando sostuvo que en septiembre de 2.017 se le informó que debía concurrir a una audiencia a la Delegación de Trabajo a efectos de firmar y recibir el pago de la indemnización por despido, señalando expresamente que: "*...Esta audiencia se realizó el 13 de septiembre de 2.017 en la cual consta en "acuerdo conciliatorio" que firmé en dicha oportunidad...*".

Así entonces se cumplieron con las formalidades *ad solemnitatem* impuestas por la norma.

Se ha resuelto que: "*...Extinguido el contrato de trabajo en los términos del artículo 241, LCT, se verifican los recaudos formales para la validez de la extinción del vínculo por voluntad concurrente de las partes, otorgando la ley laboral plena eficacia a la libre determinación de aquellas, por cierto sin carga económica para el empleador. Si el empleado de mutuo acuerdo con su patrón accedió a resolver el contrato habido, el reclamo indemnizatorio petitionado carece de justa causa que lo sustente, porque básicamente presupone la configuración de un despido sin causa, no verificado, por lo dicho. ( SCJBA, 16-2-99, "Vega, Jorge D. c/ Moliterno, Luis y otro s/ Despido", D. J. B.A. 156-143"*.

Asimismo que: "*...El artículo 241, LCT, no prevé consecuencias indemnizatorias para la modalidad de extinción que regula, siendo las partes libres de pactar estipulaciones accesorias. Normalmente una de las*

*partes tiene interés en la extinción de la relación y lo propone a la otra, que acepta. No existe alternativa racional a esa secuencia, que no implica -antes bien, excluye- que sea lícito imputar al proponente las consecuencias de otro acto unilateral, que no realizó. En esa línea de razonamiento, si fuera el trabajador quien propone a su empleador la negociación de las condiciones de extinción del contrato en el marco del artículo 241, LCT, se podría considerar que medió dimisión. En el caso de la extinción por mutuo acuerdo, si se alega simulación, por ser un acto bilateral, ambas partes concurren a formarlo y ambas son autoras de dicha simulación. Si se trata de una simulación ilícita, debe constituir el fin que las partes se propusieron, no siendo ilícita la extinción del contrato, o debe perjudicar los derechos de un tercero (arts. 957 y ss. del Cód. Civ.). El acto, entonces, solo puede caer por afectar el orden público o por haber concurrido el actor con su voluntad viciada por error, dolo, fuerza o intimidación. No todos los actos extintivos del contrato de trabajo generan responsabilidad indemnizatoria en cabeza del empleador, así la extinción por voluntad concurrente de las partes no es indemnizable, lo es el despido sin causa. CNAT, sala VIII, 13-7-2007, "Padin Alberto José c/ IBM Argentina SA s/ Despido" Oficina de Jurisprudencia de la CNAT, WWW.rubinzalonline.com.ar, Jurisprudencia de Derecho Laboral, RC J 11563/2007." ("Jurisprudencia Laboral Nacional y de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires" Raúl Horacio OJEDA, segunda edición ampliada y actualizada, Tomo III, pg. 10/11, Editorial Rubinzal Culzoni).*

**b)** Cabe agregar, que de la lectura del convenio suscripto entre las partes, resalto que el mismo fue redactado con letra clara y en términos de fácil comprensión.

Textualmente, en su parte pertinente el acuerdo reza: *"II.- Ahora bien,*

*las partes de común acuerdo y en los términos del Art. 241 de la Ley de Contrato de Trabajo, han decidido dar por extinguida la relación laboral a partir de la firma del presente, para lo cual se suscribe el presente CONVENIO TRANSACCIONAL, ajustándolo a las siguientes cláusulas y condiciones que a continuación se exponen: III.- Que como consecuencia de ello, la empresa abonará al Sr. **Guajardo José Luis**, la suma de pesos Trescientos Veinte Mil (\$320000), en un solo pago a realizarse mediante acreditación bancaria en fecha 15-09-2.017. **Habiéndose asesorado previamente el/a Sr/a. Guajardo José Luis, acepta dichas sumas y forma de pago, y una vez recibidas las mismas, nada más tendrá que reclamar en base a la relación laboral y especialmente la indemnizaciones previstas en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, texto ordenado, modificado y /o ampliado por la legislación vigente Arts. 80, 132 bis, 201, 231, 232, 233, 245, 247, sumas no remunerativas y/o cualquier actualización o intereses de crédito laboral que se pretenda como consecuencia de la relación laboral que los vinculara...**" (el resaltado me pertenece).*

La exigencia impuesta por la norma, de celebrarse el acuerdo ante escribano público o como en este caso, ante la autoridad administrativa, es a los efectos de garantizarle al trabajador la libre expresión de voluntad y la comprensión de los alcances y términos del convenio.

De tal modo, resultan insuficientes los argumentos del actor tendientes a obtener la nulidad de lo actuado ante el oficial administrativo de la Secretaría del Trabajo, instrumento de carácter público.

Adviértase que el actor no ha planteado la redargución de falsedad de las actuaciones administrativas, por lo que no podemos poner en tela de juicio lo actuado en la audiencia en la Delegación de Trabajo ante el funcionario público laboral actuante, de acuerdo a lo dispuesto por los arts. 289 inc. b y 296 del Código Civil y Comercial.

El argumento del actor de que no fue asesorado y que firmó sin patrocinio letrado, primero que no se compadece con lo que surge expresamente del instrumento público en el que se señala que fue "previamente asesorado", segundo, no se requiere como requisito de validez patrocinio letrado para la suscripción de acuerdos de este tipo y tercero, el hecho de haberse celebrado ante la Secretaría de Trabajo garantiza que el trabajador fue asesorado (cf. art. 5 de la Ley 5106), además de que los términos le fueron explicados y que se le garantizó la libre expresión de voluntad, como lo dije en párrafos anteriores.

Desde otro lado, advierto que no existe ningún requerimiento del trabajador a su ex empleador cuestionando los términos del acuerdo de desvinculación o planteando la nulidad del mismo y reclamando los rubros indemnizatorios que aquí pretende. No existen intimaciones previas a la interposición de la demanda, que fue presentada casi un año después de la celebración del acuerdo (01-08-2018).

Por todo lo dicho, concluyo en que no alcanzan los argumentos para desvirtuar los efectos del acuerdo de desvinculación arribado el 13-09-2017. De ningún modo se acredita vicio en la voluntad de Guajardo, que conduzca a la invalidez del acuerdo de desvinculación, por nulidad del mismo.

c) Por su parte, asiste razón a la demandada en cuanto sostiene que el instrumento en el cual se formalizó la extinción de la relación laboral por mutuo acuerdo de las partes (art. 241 LCT) no requiere de homologación de la autoridad de aplicación. Ello es así en razón de que en casos como el presente no corresponde un control de justa composición de los derechos que deba realizar la autoridad, por cuanto no hay tarifas indemnizatorias que cerciorar que se encuentren cumplidas, sino simplemente la acreditación del consentimiento, libremente formulado por el actor ante la autoridad administrativa, de poner fin a la relación laboral.

En este sentido, Mario E. Ackerman en su obra "Ley de Contrato de Trabajo

Comentada" refiere que *"La autoridad de aplicación en caso de optarse por formalizar el acuerdo en sede administrativa, es el Ministerio de Trabajo... si bien la autoridad administrativa cuanto la judicial cuentan con facultades para homologar acuerdos, no corresponde que esa facultad sea ejercida en el caso de acuerdos de disolución del contrato de trabajo, ya que no se trata de supuestos en los que las partes pongan fin a la controversia a través de la conciliación o transacción, esto es haciéndose concesiones recíprocas (supuestos en los que si juega la regla establecida en el art. 15 del RCT, en los que se debe analizar que las partes hayan arribado a una justa composición de sus derechos e intereses). La disolución del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes no requiere ser homologada por autoridad alguna"* (Tomo III, Pg. 137, Editorial Rubinzal Culzoni).

Asimismo, se ha resuelto que: *"...Toda vez que en el caso la relación se extinguió por voluntad concurrente de las partes, en los términos del art. 241, LCT, plasmado dicho acto ante escribano público y con la expresa determinación de los montos y modalidades de pago provenientes de dicha disolución, sin que se hubieran verificado la existencia de vicios de la voluntad ni ningún otro elemento nulificante, no puede el trabajador, a posteriori desconocer dicho acuerdo y pretender su nulidad por no haber sido homologado en los términos del artículo 15, LCT. Esto es así pues no se trató en la especie de un despido incausado y posterior reclamo de los créditos pertinentes, sino de un mutuo acuerdo extintivo de la relación, lo cual excluye las exigencias impuestas por el artículo 15 mencionado, como así también las del artículo 12 del mismo plexo legal, especialmente porque la modalidad de rescisión del contrato que contempla el artículo 241, LCT, no importa a favor del trabajador resarcimiento alguno. CNAT, sala IX, 28-10-2005, "Millares MARÍA c/ Siembra AFJP SA y otro s/ Despido", Oficina de Jurisprudencia de derecho Laboral, RC J 2285/2007"* ("Jurisprudencia Laboral Nacional y de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires" Raúl Horacio OJEDA, segunda edición ampliada y actualizada, Tomo III, pg. 12/13, Editorial Rubinzal Culzoni).

**d).** En conclusión, por todo, los fundamentos que sostienen la pretensión indemnizatoria por despido lejos de quedar acreditados se presentan como una clara intención de desconocer los efectos de los propios actos, construcción jurídica ésta que con sus especiales recaudos -cumplidos en el caso-, es plenamente aplicable en el

derecho del trabajo.

En consecuencia, el acuerdo de extinción de la relación laboral celebrado en los términos del art. 241 de la LCT., resulta plenamente válido, pues no se acreditaron vicios de la voluntad y fue suscripto cumpliendo con los recaudos formales que establece *ad solemnitatem* la norma, por lo que corresponde rechazar la demanda en todas sus partes.

e). Por último, al reclamo a la entrega de la Certificación de Servicios y Remuneraciones, no consta en autos que la empresa haya hecho efectivamente al trabajador en los términos acordados en el punto V del acuerdo de extinción de la relación laboral.

Por su parte, no consta en autos que la demandada haya hecho entrega al actor (judicial ni extrajudicialmente) de la Certificación que acompaña al expediente en copia; en consecuencia, corresponde hacer lugar a lo peticionado y ordenar a Expofrut Argentina S.A. a depositar en autos la Certificación de Servicios, Remuneraciones y Cese del acto, como se pide.

**Tal Mi Voto.-**

Los **Dres. Paula Inés Bisogni y Victorio Gerometta**, adhieren al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

Por todo lo expuesto, **LA CAMARA PRIMERA DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA CIRCUNSCRIPCION JUDICIAL CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD, RESUELVE:**

**I.-** Rechazar en su mayor extensión la demanda instaurada por el actor **JOSÉ LUIS GUAJARDO** contra **EXPOFRUT ARGENTINA S.A.** por nulidad del acuerdo de desvinculación (art. 241 de la LCT) y diferencia indemnizatoria por despido y preaviso.

**II.-** Condenar a la demandada **EXPOFRUT ARGENTINA S.A.** a hacer entrega al actor, dentro de los **TREINTA DIAS** de notificados y mediante su depósito en autos, de la **CERTIFICACIÓN DE SERVICIOS Y REMUNERACIONES** (que incluye el de cesación de servicios) del art. 12 inc. g de la ley 24241 ), bajo apercibimiento, en caso de incumplimiento, de aplicar a pedido de la parte actora una pena conminatoria

(astreintes).

**III.-** Costas a cargo del actor en el 80% por el rechazo de la demanda en su mayor extensión y a cargo de la demandada en el 20% por la obligación de entregar la certificación que prospera, en virtud del principio objetivo de la derrota (art. 31 L.P.L. P N° 5631). Corresponde regular los honorarios del Dr. Facundo Gabriel García en representación del actor, en la suma de \$ 193.190 y los de los Dres. Adolfo Bonacchi y Joaquín Garro en el carácter de apoderados y patrocinantes de la demandada, en la suma de \$193.190, en conjunto (monto mínimo de regulación, 10 Jus, conforme lo dispuesto por la Ley de Aranceles y de conformidad con la doctrina legal del STJ definida en los autos: AGENCIA DE RECAUDACIÓN TRIBUTARIA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO C/IDOETA OSCAR ENRIQUE S/ EJECUCIÓN FISCAL S/CASACIÓN" (Se. 52/2019 de fecha 27/06/2019), y reiterada en Dres. Iglesias Daniel y Rezzo María A. en autos: "GARCIA NORBERTO ANTONIO C/HORIZONTE COMPAÑIA ARGENTINA DE SEGUROS GENERALES S.A. S/ACCIDENTE DE TRABAJO (L) S/ INCIDENTE" (Expte. N° RO-00827-L-2021, Se. 2/2023 de fecha 23/02/2023).

**III.-** Los honorarios de los profesionales se regulan teniéndose en cuenta el importe pecuniario del proceso, importancia de los trabajos realizados y calidad y extensión de los mismos.

**IV.-** Firme la presente, por Secretaría, practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones.

Con lo que terminó el Acuerdo, firmando los Sres. Jueces Dres. Nelson Walter Peña, Paula Inés Bisogni y Victorio Gerometta, por ante mí que certifico.

Nelson Walter Peña  
Presidente

Dra. Paula Inés Bisogni Dr. Victorio Gerometta  
Vocal Vocal

El instrumento que antecede ha sido firmado digitalmente en los términos y alcances de la Ley Nac. 25506 y Ley A 3997, Res. 398/05 y Ac. 12/18-STJ y se publica en el día de la fecha. Conste.

Secretaría, 14/11/2023

Ante mi: Dra. Marcela B. López  
-Secretaria Cámara Primera-