

Contrato De Trabajo Extincion Del Contrato Mutuo Acuerdo Requisitos Nulidad Irrenunciabilidad De Los Derechos Laborales

DOMINGO, 10 DE ENERO DE 2021

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Extinción del contrato. Mutuo acuerdo. Requisitos. Nulidad. Irrenunciabilidad de los derechos laborales

Se hace lugar a la demanda por despido interpuesta por la trabajadora, toda vez que la empleadora decidió despedirla sin causa simulando su renuncia y la suscripción de un acuerdo denominado "conciliación" que no respetaba los derechos laborales irrenunciables del trabajador. En el mismo, la empresa se comprometió a pagar una gratificación al trabajador, que el dependiente nunca recibió. Para decidir de este modo, se dijo que para extinguir el vínculo por acuerdo mutuo de las partes, deben existir los requisitos previstos en el art. 241, primer parte, de la LCT. Es decir, que en primer lugar debe mediar la voluntad del trabajador y del empleador, de querer realmente terminar el contrato de ese modo, sin que la voluntad de ninguna de ellas estuviese viciada.

En la ciudad de Buenos Aires, capital de la República Argentina, a 24/02/2017, reunidos en la Sala de Acuerdos los señores miembros integrantes de este Tribunal, a fin de considerar los recursos deducidos contra la sentencia apelada, se procede a oír las opiniones de los presentes en el orden de sorteo practicado al efecto, resultando así la siguiente exposición de fundamentos y votación.

La Dra. Diana Cañal dijo: La parte demandada cuestiona la sentencia de primera instancia, en los términos del memorial de fs. 136/138. La recurrente se agravia, pues el Sr. Juez concluyó que en el caso se configuró un supuesto vedado por el art. 14 de la LCT, porque esta norma sanciona con nulidad al acuerdo celebrado con simulación o fraude a la ley, mediante una renuncia o un mutuo acuerdo, disfrazando la verdadera forma de extinción del vínculo laboral, que fue el despido sin causa de la trabajadora. Sostiene el apelante, que el contrato de trabajo se extinguió porque la actora renunció, firmándose un mutuo acuerdo y pagándosele lo que correspondía. Argumenta que no se valoró correctamente la prueba testimonial producida en autos. Afirma que a su entender, no debe prosperar la indemnización prevista en el art. 80 de la LCT, porque los certificados se encuentran agregados a las presentes actuaciones. Por lo cual, requiere que se revoque la sentencia, y se impongan las costas a la reclamante.

De una breve reseña de los extremos del litigio, en el escrito inicial a fs. 5/11vta., se observa que la accionante denunció haber ingresado a la demandada el 2.11.07, como oficial de primera en maestranza, en el local de la firma FARMACITY sito en la Av. Alicia Moreau de Justo 350 de esta ciudad, rigiéndose por el CCT 281/06. Sostiene que su mejor remuneración fue de \$ 2.197,69, correspondiente al mes de diciembre de 2012. Finalmente, explica que la empleadora decide despedirla sin causa, simulando que se trataba de su renuncia, a través de la firma de un mutuo acuerdo, denominado "conciliación". En el mismo, la empresa se comprometió a pagar una gratificación de \$ 1.650, que nunca recibió, tratando de encuadrar esa maniobra en el supuesto del art. 241 de la LCT. La demandada contestó la acción a fs. 44/47vta, reconociendo que la accionante entró a laborar en Eficast Cuyo SA en el año 2010, que antes se denominaba Eficast SA, donde ingresó el 2.11.07, desempeñándose como oficial de limpieza en media jornada, cuyo sueldo era de \$ 1.639. Ello, hasta que el 14.1.13 presentó su renuncia al puesto de trabajo. Explica que llamativamente y en forma extemporánea, la reclamante tres meses después, envió un telegrama impugnando la renuncia que ella misma envió. En consecuencia, corresponde indagar cómo se configuró la extinción del contrato laboral. Tengo en consideración que los testigos Tejerina a fs. 108 y Benítez a fs. 119/120, propuestos por la reclamante, concuerdan en que la actora renunció porque concurrieron a una reunión en las oficinas de Eficast Cuyo SA y les dijeron que fueran al Correo, y que mandarían el telegrama de renuncia, y que los iban a indemnizar. Que esto era porque no había más trabajo. La parte demandada no cuestionó estos testimonios, los que a mi criterio, resultan concordantes entre sí y reafirman la postura de la actora del escrito de inicio. Además, los deponentes dieron suficiente razón de sus dichos, por lo que le otorgo plena eficacia convictiva a los mismos (arts. 386 y 456 del CPCCN). La testigo Nuñez, a fs. 105/106, que declaró a propuestas de la parte demandada, manifestó que trabaja en la demandada desde 1990 y es supervisora desde 1997, aclarando que antes la misma era Eficast y anteriormente Servin. Que conoce a la actora porque era empleada de la demandada Eficast Cuyo SA. Que la accionante ingresó a fines del año 2007, laborando en Farmacity de lunes a sábados de 7 a 11 hs. como maestranza. Que la actora dejó de trabajar cuando se perdió Farmacity en diciembre de 2013, que fue a licitación y se perdió la sucursal. Que la reclamante tuvo que renunciar porque para ingresar a la otra empresa, uno de los requisitos era renunciar a Eficast Cuyo. Que sabe de ese requisito porque tuvieron una reunión donde fue toda la gente a la empresa, que estaban todos los supervisores que dieron una charla y los que se querían quedar se quedaban. Que les hicieron un análisis a todos los que querían quedarse, y el que estaba bien tenía que renunciar para empezar en Eulen. Que no sabe si la actora fue indemnizada por Eficast, porque la dicente se desvinculó. Que lo único que sabe es que la accionante renunció, que otra cosa no sabe. Si bien la parte actora a fs. 110/111 vta, criticó la declaración de Nuñez, por encubrir la verdad, entiendo que con

sus dichos, en realidad reafirma la postura de la actora, pues sostuvo que la accionante "tuvo que renunciar?". Es decir, que por la situación que se vivía en la empresa de vio obligada a hacerlo, máxime que luego la deponente aclaró que en ese momento ella también se desvinculó de la demandada y que no sabe siquiera si la aquella cobró alguna indemnización (arts. 386 y 456 del CPCCN, art. 90 L.O.). Cabe señalar, que llega firme a esta Alzada que el contrato de trabajo de la reclamante finalizó el 14.1.13, aunque como bien señala el Sr. Juez, existió una confusión en la denominación que le quiere dar la demandada de "renuncia" o "mutuo acuerdo", máxime que ni siquiera le abonó la supuesta gratificación estipulada al cese del contrato. Tengo presente que para extinguir el vínculo por acuerdo mutuo de las partes, deben existir los requisitos previstos en el art. 241, primer parte, de la LCT. Es decir, que en primer lugar debe medir la voluntad del trabajador y del empleador, de querer realmente terminar el contrato de ese modo, sin que la voluntad de ninguna de ellas estuviese viciada. Además, lo deben instrumentar por escritura pública, o efectivizarlo ante la autoridad administrativa o judicial correspondiente. Estas exigencias de la ley de contrato de trabajo, son para prevenir el fraude laboral establecido en el art. 14 de la LCT, que sanciona con nulidad todo acuerdo celebrado con simulación o fraude a la ley, para prevenir que el trabajador se vea obligado injustamente a renunciar a sus derechos (art. 12 LCT). Destaco la falta de representación de la actora (ya que la única letrada presente era la de la demandada), porque es llamativo que una trabajadora que tiene la suerte de tener un empleo, renuncia sin más al mismo en pleno 2013, y luego de este acto intenta celebrar un acuerdo que en nada la beneficia. Recordamos además que de la testimonial surge que los trabajadores fueron instados por la propia demandada a presentar su renuncia, bajo la promesa de una indemnización, de hecho de que el dato de la reunión en la que les fue comunicado que debían renunciar, surge también de la testigo patronal. Si aunamos a lo dicho el dato de que, en épocas de desempleo es corriente que se incite a un trabajador a renunciar bajo promesa del cobro de una indemnización, resulta obvio que el margen de maniobra para el dependiente se estreche mucho, porque creará que solo entonces le queda esperar un despido, sin el pago de nada. Por lo demás, pregunto qué clase de "negociación" es aquella por la que se pactan \$ 4.680, cuando le hubiera correspondido siete veces más (es la hipótesis de la lesión enorme del antiguo art. 954 del Código Civil, y del art. 332 del Código Civil y Comercial Unificado). Sobre este tema en forma análoga a dicha norma del Código Civil, el nuevo código civil y comercial de la nación, del art. 332, al tratar el vicio de lesión, en el capítulo N° 6 sobre "Vicios de los actos jurídicos", que "Puede demandarse la nulidad o la modificación de los actos jurídicos cuando una de las partes explotando la necesidad, debilidad síquica o inexperiencia de la otra, obtuviera por medio de ellos una ventaja patrimonial evidentemente desproporcionada y sin justificación. Se presume, excepto prueba en contrario, que existe tal explotación en caso de notable desproporción de las prestaciones. Los cálculos deben hacerse según valores al tiempo del acto y la desproporción debe subsistir en el momento de la demanda. El afectado tiene opción para demandar la nulidad o un reajuste equitativo del convenio, pero la primera de estas acciones se debe transformar en acción de reajuste si éste es ofrecido por el demandado al contestar la demanda. Sólo el lesionado o sus herederos pueden ejercer la acción" (el destacado me pertenece). Esta doctrina de falta de libertad en el obrar del trabajador, ya la he sostenido en autos "Schiatti, Carlos Enrique c/ Antares Naviera SA s/ despido", S.D. 93.012 del 28/2/12, del registro de esta sala), afirmando que: "Con anterioridad a la reforma del artículo 12 de la LCT, que "en su antigua redacción, debía entenderse que, aun cuando libremente el dependiente haya querido acordar una cláusula, la misma carecerá de efectos cuando "suprima o reduzca los derechos previstos en la LCT, 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" (art.12 LCT)". "Es que cuando "negocia" las condiciones de su contrato, así como a las modificaciones del mismo, el trabajador solo "adhiera" a los términos impuestos por el empleador". "Ahora bien, ¿cuáles derechos resultan irrenunciables?. Hasta "Bariain" (CNAT, Sala VI, sentencia del 14 de mayo de 1985, in re "Bariain, Narciso Teodoro c/ Mercedes Benz Argentina S.A. s/ despido") aparecía como la interpretación mayoritaria del artículo 12 la que lo entendía relativo a cierto tipo de cláusulas y de determinada fuente. Por lo tanto, solo eran irrenunciables los mínimos derivados de la ley, los estatutos y las convenciones colectivas (Etala, Carlos Alberto. "El orden público laboral, la revisión del contrato y el vicio de lesión". LT, XXXIII, pág.561).? "A mi juicio, una interpretación como ésta implicaría dos vicios diferentes. Por una parte el de redundancia, puesto que no es posible concluir que el artículo de marras es la sanción del antecedente que reza "el orden público laboral es indisponible", previendo la nulidad para quien así lo acuerde, puesto que esta función ya le fue reservada en forma expresa al artículo 7 cuando prohíbe el pacto de condiciones "menos favorables" para el trabajador que las previstas en la ley, convenciones y laudos con fuerza de tales.? "Por lo tanto, cuando en la lectura de la LCT, se llega al artículo doce, ya se conoce qué se entiende por orden público laboral y a qué ha de atenerse quien lo viole, razón por la cual no podría estarse refiriendo a la misma cuestión.? "De este modo, uno se encuentra con el segundo vicio: circularidad. Si se entiende que dicho artículo prohíbe todo acuerdo contrario al orden público laboral cuya violación, a su vez está prohibida, no se estaría agregando nada nuevo. Por el contrario, en "Bariain" la Sala VI de la CNAT interpretó que también eran irrenunciables los derechos que estaban por encima del mínimo pero que tenían por origen el contrato de trabajo, retocando así la teoría, tanto en relación con la fuente, como en la naturaleza de los

derechos.? Una interpretación como esta no puede admitir convalidación a posteriori, por lo cual el hecho de que el trabajador afectado no intime ni haga denuncia de su contrato, no podría implicar su novación. Esta fue la razón por la cual se falló en forma favorable en aquella causa y en la más novedosa, Velazco? (CNAT, Sala VI, sentencia N° 49959, del 14.10.98, in re Velazco, Héctor Domingo c/ Celulosa Jujuy S.A. s/ despido?, del voto de la mayoría Dres. De la Fuente y Fernández Madrid).? Para así resolver, entiendo que opera el art. 58 de la LCT, el que no admite presunciones en contra del trabajador, lo que se compadece en un todo con el contenido del mentado art. 12. Por lo tanto, concluyo que la primera regla es que la carga de la prueba pesa sobre el empleador.? Ello, en razón de que el mero silencio no puede ser prueba válida, en especial ante el marco económico que a todos envuelve. El propio art. 58 orienta al decir que nada puede presumirse del silencio, solo de actos que impliquen un comportamiento inequívoco. ¿Podrá entonces la patronal invocar útilmente que el trabajador consintió, puesto que, disminuido el salario, permaneció trabajando? Entiendo que no.? Aquí la interpretación se torna también muy farragosa y no puede ser realizada en forma aislada, tanto del Código Civil, cuanto de la propia LCT. En el código se receptan dos formas de manifestar el consentimiento (art.1145), la expresa y la tácita. En el primer caso, se cuentan la manifestación verbal, por escrito o por signos inequívocos; en el segundo los hechos o actos que lo presupongan o autoricen a presumirlo ?excepto en los casos en que la ley exige una manifestación expresa de voluntad?, o que las partes hubiesen estipulado alguna formalidad tal fin.? Por lo tanto, los actos o hechos del trabajador no pueden ser considerados ?inequívocos? sin más, presumiendo desde ellos una aceptación, cuando la ley exige una manifestación expresa de la voluntad. Y es aquí donde complementa el análisis la ley de contratos, reclamando precisamente este tipo de expresión: el art. 15 de la LCT nos dice que todo acuerdo transaccional, conciliatorio o liberatorio sólo será válido cuando medie intervención de la autoridad judicial o administrativa, así como resolución fundada que evalúe la justa composición de derechos e intereses (CNAT, Sala IV, sentencia N° 83.649, del 30.4.99, in re Kraisman, Alejandro Gabriel c/ Vilguad S.A. s/ despido?, del voto del Dr. Lasarte, en mayoría).? La jurisprudencia ha dicho que ?el fallo plenario 137, Lafalce, Angel c/ Casa Enrique Schuster S.A.?, que fue dictado hace más de cuarenta años, tendría que ser revisado a la luz de las disposiciones de a ley de contrato de trabajo cuyo nombrado art. 15 establece exigencias precisas para la conciliación y de toda una normativa que fortifica el orden público laboral y que impide la renuncia de los derechos? (CNAT, Sala VI, Sentencia N° 50.257, del 18.11.98 in re Panelo, Héctor Armando c/ YPF s/ accionario obrero?. Dr. Fernández Madrid, por la minoría).? Hay que mirar el fenómeno de la renuncia desde sus dos frentes. En el caso de Velazco, durante casi veinte años la empresa armó su esquema en base a su reajustado contrato, sin que aquél hiciese ningún reclamo, por lo que era lógico suponer que a su egreso nada podría reclamar en relación con aquella pretérita situación.? Pero, entiendo que si se enfoca la cuestión desde el lado del trabajador (en lo que la naturaleza protectoria de nuestro derecho nos obliga), también se puede ver que la opción en la que se encuentra el trabajador es diabólica.? Por lo cual, se llega a un punto en donde este ?do ut des? leonino no debe ser sospechado, sino que es explícito. Así se pretende que tenga plenos efectos un acuerdo de rebaja salarial, sin que sean disminuidas ni las obligaciones ni la carga horaria, a cambio de una promesa de estabilidad que, de no ser cumplida, no tenía prevista ninguna sanción adicional (CNAT, Sala III, Sd.78.965, del 26/5/99 in re Groba, María Andrea c/ Instituto Independencia S.R.L. s/ despido?). Esta grosera desproporción, me lleva a decretar la nulidad del acuerdo y condenar al pago de las diferencias.? Considero que si bien la ?autonomía de la voluntad? debe tener como regla interpretativa la buena fe de las partes, es en el derecho del trabajo (para el cual la primacía de la realidad es un principio capital) donde resulta en particular relevante considerar lo que ?verosimilmente entendieron o pudieron entender los firmantes, obrando con cuidado y previsión, art. 1198 Cód. Civil y art. 63 y concordantes de la LCT, Sala IX CNAT, sentencia del 17.9.98, in re Maller, Gustavo Sergio y otros c/ YPF s/ accionario obrero?). Porque no siempre la hipótesis es de que el trabajador ?no ha comprendido los alcances del acuerdo?, muchas veces uno se encuentra con empleados superiores de alta capacitación, como en la especie, donde el trabajador comprende perfectamente que si no acepta, pierde la fuente de trabajo y la posibilidad de percibir una indemnización integral.? En este mundo globalizado es razonable presumir que el trabajador no obra siempre con su libre voluntad, sino que la misma está viciada por la necesidad de preservar su empleo por lo que ?resulta innecesario abundar sobre las dificultades que se presentan en la actualidad y desde hace tiempo en el mercado laboral, y resulta de toda lógica que quienes lo han logrado se allanen a requisitorias indebidas para mantener su fuente de trabajo (conf. Sala VIII de esta Cámara, Sentencia N° 27136, in re Marini, Patricia c/ Indicom S.A. y otro s/ accidente?, del voto del Dr. Billoch Caride, por la mayoría).? Por lo cual, me pregunto ¿Cómo evaluar entonces los acuerdos?, ¿cómo definir que sus términos resultan justos y equitativos, que ha sido efectivamente queridos por el trabajador? y ¿cómo interpretar el silencio a lo largo del tiempo??.? En relación con los contenidos, entiendo que la regla del perjuicio es clara (CSJN, Z.275.XXXII, recurso de hecho, Zorzín, Víctor Rubén c/ YPF S.A.), pues como en todo planteo de nulidad es fundamental su invocación y prueba, traducida en la especie en la desproporción de lo obtenido a cambio por la renuncia. Así, una rebaja -que siempre respete los mínimos inderogables- que se vea compensada con otro beneficio puede ser aceptable, pero nunca puede ser prenda de cambio la continuidad del vínculo laborativo, o el ?cobrar algo antes que nada?. Y es en este punto en el que se deben

extremar los cuidados, y en donde se ve con toda claridad la necesidad de que los acuerdos sean celebrados ante una autoridad que los evalúe.? Sabiamente el legislador, en claro reconocimiento de las diferencias propias de la contratación laboral, ha previsto un plazo prescriptivo corto que acuerda movilidad a las vinculaciones (art. 258 de la LCT), pero que a su vez permite que el trabajador reclame cuando su fuente de trabajo no corre riesgos.? Por lo tanto, considero que no sería dable interpretar asertivamente su silencio antes de agotada la bianualidad (CSJN, 12/3/87, LT XXXV, pág.699, in re ?Padín Capella, Jorge D. C/ Litho Formas S.A). Esto convierte en indiferente el tiempo transcurrido en ejercicio de las condiciones minoradas, solo relevante una vez que el vínculo ha concluido, así como el tiempo que el trabajador se tome para conculcar el ?acuerdo?. En el primer caso, mientras permanece el vínculo vigente mal podría aceptarse la tesis de que, si tuvo el tiempo suficiente para consultar a un abogado, su silencio debe ser interpretado como una aceptación, puesto que esto no necesariamente significa ?estar de acuerdo? con las nuevas condiciones, sin con la conveniencia de no perder el empleo por no aceptarlas.? En una posición aún más protectoria se entendió que la excepción de ?comportamiento inequívoco? a la que alude el artículo 58 de la LCT, solo podría estar referida a la renuncia al empleo (conf. Justo López, Centeno y Fernández Madrid, ?Ley de Contrato de Trabajo Comentada? T.I. pág. 339, año 1978, Buenos Aires, Ediciones Contabilidad Moderna), de modo que las novaciones objetivas del contrato de trabajo nunca podrían ser ratificadas de este modo.? Todo lo dicho encuentra amparo a la luz de los artículos 229 y 241 de la LCT. Concluyo que tanto para la cesión del personal cuanto para la extinción del contrato por voluntad concurrente, reclaman formalidades. Por la primera, la aceptación por escrito y expresa del trabajador destacando la jurisprudencia que la misma no puede ser concluida por inferencias o presunciones, solo salvable por confesión judicial expresa (conf. Sala X de esta Cámara, Sentencia N° 5431, del 28.12.98, in re ?Marucci, Norberto César c/ Consorcio de Propietarios del Edificio Suipacha 1359 s/ despido). Por la segunda, la formalización mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo, aunque acepta un ?comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación?, que sería la hipótesis del artículo 58.? Finalmente, quiero resaltar que la brecha interpretativa fue cerrada mediante la reforma del 29 de diciembre de 2009, producida por la ley 26574, que introdujera expresamente en el texto del artículo 12 de la LCT, el criterio anticipado, relativo a que, entre los derechos adquiridos, se encontraban los emergentes del contrato de trabajo.? Asimismo, he dicho como Juez de primera instancia del Juzgado del Trabajo Nro. 74, en la sentencia Nro. 4099, del 22 de octubre del 2007, dictada en autos ?Merhi, Carlos Daniel c/ Rivero, Ricardo Alejandro y otro s/ daños y perjuicios?, y como Juez de Cámara en SD N° 92.992 dictada en autos: ?Díaz Néstor Raúl C/ Santander Río Servicios SA s/ diferencia de salarios?, ?que más allá de la redacción del artículo 15 de la LCT, por imperio de la jerarquía impuesta por la racionalidad del sistema, en donde el Poder Judicial funciona como un garante del respeto a la Constitución Nacional (en el caso, el artículo 14 bis entre otros), no es posible asimilar sin más la homologación administrativa a la judicial.? De modo que es a la justicia a la que le corresponde revisar los alcances del acuerdo celebrado en sede administrativa, partiendo de la base de que siempre deben regir la interpretación los principios de irrenunciabilidad y de buena fe.? Esta exégesis se ha visto últimamente acompañada por la jurisprudencia. En efecto, la misma ha reseñado que ?el control de constitucionalidad de las leyes que compete a todos los jueces y, de manera especial, a la Corte Suprema, en los casos concretos sometidos a su conocimiento en causa judicial, no se limita a la función en cierta forma negativa, de descalificar una norma por lesionar principios de la Ley Fundamental, sino que se extiende positivamente a la tarea de interpretar las leyes con fecundo y auténtico sentido constitucional en tanto la letra o el espíritu de aquéllas lo permite? (cfr. C.S.J.N., Fallos: 308:647, cons. 8° y sus citas; cons. 20 del voto del Dr. Carlos S. Fayt, 22/12/94, ?Manauta, Juan J. otros con Embajada de la Federación Rusa?. En esa línea hermenéutica cabe concluir que la competencia atribuida por el art. 15 de la LCT (t.o.) a la autoridad administrativa del trabajo para homologar acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios debe ser compatibilizada con el derecho de quien se considere afectado por la decisión adoptada por esa autoridad para plantear judicialmente la nulidad del acto homologatorio por la vía procesal pertinente, con amplitud de debate y prueba, en homenaje a las garantías constitucionales de acceso a la jurisdicción del debido proceso adjetivo..... No favorece la postura de la demandada - que en el caso, cuestiona la revisión judicial de un acuerdo transaccional de extinción de relación laboral - la invocación del plenario N° 137 dictado por la CNAT el 29/9/70 en el caso ?Lafalce, Angel c/ Casa Enrique Schuster S.A.? que sentó la siguiente doctrina: ?La manifestación de la parte actora en un acuerdo conciliatorio de que ?una vez percibida íntegramente la suma acordada en esta conciliación nada más tiene que reclamar de la demandada por ningún concepto emergente del vínculo laboral que los uniera hace cosa juzgada en juicio posterior donde se reclama un crédito que no fue objeto del proceso conciliado?. La doctrina fijada en el mencionado plenario es aplicable sólo a los acuerdos conciliatorios homologados en sede judicial, teniendo en cuenta para sustentar esta interpretación que el fallo hace alusión al ?proceso conciliado? y al ?juicio posterior?, situaciones que inequívocamente se refieren a causas judiciales, imponiéndose por ende el rechazo de la excepción de cosa juzgada articulada por la demandada.....Revelado inequívocamente que en la conducta adoptada por la demandada medió un aprovechamiento de la necesidad e inexperiencia de los actores al momento de la celebración de las

actas de acuerdo y de su ratificación ante el S.E.C.L.O., pues se alegó insuficientemente y menos se probó la falta de trabajo no imputable, cabe concluir que el acuerdo conciliatorio celebrado por la demandada con el accionante luce afectado por el vicio de lesión subjetiva (art. 954 C. Civil). Se impone, por ende, declarar la nulidad del acuerdo transaccional celebrado entre las partes, así como el acto homologatorio dictado por el S.E.C.L.O. y concluir que el contrato de trabajo quedó extinguido por despido incausado e intempestivo dispuesto por la demandada.En el ámbito nacional, los jueces del trabajo tienen competencia para entender en todos los conflictos individuales de derecho (art. 20, ley 18.345), lo que incluye la facultad de apreciar la validez o invalidez de los actos que incidan en la resolución de los referidos conflictos, aunque los mismos hayan sido homologados por actos administrativos. Por ello, si de los acuerdos suscriptos por las partes y homologados por el Ministerio de Trabajo, surgen violaciones al orden público que implican renuncia de derechos (art. 12 de la LCT), tales actos no sólo pueden ser cuestionados por las vías previstas en la ley 19.549 o mediante redargución de falsedad, sino que, al no haber una justa composición de los derechos e intereses de las partes (art. 15 LCT) pueden ser declarados inválidos por el juez laboral competenteLa doctrina del plenario `Lafalce, Angel y otros c/ Casa Enrique Schuster S.A.` no se encuentra vigente. Ello es así porque a la fecha del dictado de ese plenario no se encontraba vigente la LCT en cuyo art. 15 se han fijado los requisitos para que los acuerdos celebrados ante la autoridad administrativa tengan el alcance de la cosa juzgada, requisitos que por cierto exceden los de aquel fallo plenario. Dichos requisitos revisten el carácter de esenciales, y de no cumplirse, la resolución que se dicte es nula de nulidad absoluta (CNAT Sala V, Expte. N° 5.047/03, sent. 68441 19/05/06 `Vivas, Miguel Angel c/ Peugeot Citroen Argentina S.A. S/ despido`)? . Asimismo, se ha sostenido que `art. 15 de la LCT establece que los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios...sólo serán válidos cuando mediare resolución fundada que acredite que se ha alcanzado una justa composición de derechos e intereses de las partes.... Si, como en el caso concreto, de la lectura atenta del convenio no surge que haya existido un pronunciamiento de la autoridad administrativa en el sentido que lo exige la norma, tal convención o acuerdo no es idóneo para poner fin a obligaciones litigiosas. (Del dictamen del fiscal general n° 14082 18/3/93, al que adhiere la Sala).(CNAT Sala III Expte n° 82541 sent. 64318 30/3/93 `Vera, Miguel c/ Calabró, Juan s/ despido`). Si bien como regla general los acuerdos ante la autoridad administrativa tienen reconocida validez con efecto de `cosa juzgada`, tal como esta Cámara lo sostuviera en el acuerdo extraordinario `Corujo, Osvaldo c/ Doucourt Hnos` ED 3-156, 26/6/53; y Fallo Plenario n° 137 `Lafalce, Angel y otros c/ casa Schuster SA` del 29/9/70 LL 140-287) en tanto no haya sido atacado en su autenticidad por vicios de la voluntad (en igual sentido, esta misma Sala `Delfín, arlos c/ Encotel` SD 29057 del 16/4/97) lo cierto es que dicha pauta reconoce excepciones. Tal el caso de autos donde, en el acuerdo se le reconocía al trabajador una antigüedad de dos años, mientras que la real superaba los treinta años, toda vez que se había desempeñado para los mismos socios, quienes habían constituido una nueva sociedad pero con otro nombre. Por ello, si de los acuerdos suscriptos por las partes y homologados por el Ministerio de Trabajo, surgen violaciones al orden público que implican la renuncia de derechos (art. 12 LCT), tales actos no sólo pueden ser cuestionados por las vías previstas en el ley 19549 o mediante redargución de falsedad, sino que, al no haber una justa composición de los derechos e intereses de las partes (art. 15 LCT) pueden ser declarados inválidos por el juez competente (CNAT Sala VII Expte n° 18936/02 sent. 38347 28/3/05 `Obregón, Felix c/ Tecno Sobres SRL y otro s/ despido`)? . Lo dicho se encuentra en la doctrina que fijé en autos `García Aguila Mario Gabriel y otros c/ Techint Compañía Técnica Internacional S.A. y otro s/ Accidente - Acción Civil? (sentencia del 30.12.16, del registro de esta Sala). Luego, para precisar algunos datos en torno a la validez del convenio en sí, obrante a fs. 55. Así, conforme fuera señalado la trabajadora ni siquiera contaba con un abogado para que lo represente, me pregunto de todos modos, cómo puede ser un acuerdo, `espontáneo`, si resultó inmediatamente posterior a la `renuncia? efectuada por la actora, que se quedó obviamente sin trabajo y sin el pago en tiempo oportuno de las indemnizaciones que le correspondían. Y lo que es peor de todo, sin ningún tipo de asistencia letrada, según se verá. A mayor abundamiento, creo necesario señalar que en la sentencia definitiva expte. N° 10.734/2010/CA1, dictada en autos `Cataldo, Ricardo Alberto C/ Coca Cola FEMSA de Bs. As. S.A. S/ Diferencia de salarios? de esta Sala del 08/06/2015, en el voto del Dr. Pesino, y en un criterio que comparto y se encuadra al caso de autos, expuso que `solo cabe concluir que no se encuentra cabalmente cumplida la finalidad a la que apuntan los arts. 36 de la ley 265 del GCBA y 17 de la ley 24.635, al establecer una exigencia a cuya verificación está condicionada la validez del acto. En otras palabras, la asistencia letrada con la que contó el trabajador, a mi modo de ver, no es la que exige la normativa citada. En consecuencia, al no cubrirse dicha formalidad, se configura uno de los supuestos de nulidad que contempla el art. 1.044 del Código Civil?. A ello, cabe añadir que el acuerdo en cuestión no fue celebrado, sino solo ratificado ante el organismo habilitado del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, dato más que relevante porque demuestra que este solo tuvo una intervención pasiva a la luz de las constancias de autos (analizadas de conformidad con lo dispuesto por el artículo 386 del CPCC), por lo que no puede ser considerado consecuencia de la libre exteriorización de la voluntad del trabajador?. Precisamente, toda vez que la presente causa se resuelve en plena vigencia del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación (1°/8/15), encuentro que el mismo le resulta aplicable en forma inmediata. Recordemos que toda reforma adjetiva, debe ser

aplicada tan pronto como se convierta en derecho vigente, y por cierto, los Códigos no constituyen ni más ni menos que la articulación adjetiva de los derechos consagrados en la Constitución Nacional, es decir, que ellos mismos son derecho adjetivo. La referida Constitución, se encuentra inscripta desde 1994, en el paradigma constitucional de los Derechos Humanos Fundamentales (art. 75, inc. 22). El mismo consagra, a través del artículo 2.1 del PIDESC, el principio de progresividad, según el cual, todo Estado Parte se compromete a adoptar medidas, para lograr progresivamente, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos. Y por cierto, esta plena efectividad implica una labor legislativa y judicial. Así, en una interpretación auténtica, la Dra. Kemelmajer de Carlucci ha sostenido que la afirmación que la facultad judicial del iura novit curia sólo alcanza al derecho vigente al momento de la traba de la litis quizás no configure una falacia, pero ciertamente, no tiene respaldo; ya indiqué que esa situación procesal (traba de la litis) no siempre agota una relación sustancial; más aún, normalmente, no produce agotamiento, pues las figuras procesales, sin que esto disminuya su importancia, son, por lo regular, un instrumento para el ejercicio del derecho sustancial y, por lo tanto, no lo transforma ni modifica. (Kemelmajer de Carlucci, Aida; Nuevamente sobre la aplicación del Código Civil y Comercial a las situaciones jurídicas existentes al 1º de agosto de 2015, pub en La Ley, 2.6.15). Si bien abrevio en este criterio, no dejo de advertir que las relaciones que hoy se debaten en el Tribunal, siempre se encontraron amparadas en el paradigma normativo de los Derechos Humanos Fundamentales desde antes. Digo así, precisamente, por la vigencia del esquema constitucional radicado desde 1994. Tal es así, en cuanto a que esta interpretación es ajustada a la racionalidad del sistema que hoy luce receptada en un código, que esta sala en forma reiterada ha resuelto cuestiones en el mismo sentido que lo ordena el código nuevo, simplemente por interpretar los principios derivados del paradigma vigente. Nótese, precisamente, que el art. 1º dedicado a las fuentes y su aplicación, establece que los casos que rige el CC y C deben ser resueltos según las leyes que resulten aplicables, conforme con la Constitución Nacional y los Tratados de Derechos Humanos. Luego, su interpretación, no constituye un tema menor, dado que el paradigma vigente alcanza plena operatividad en el uso que hacen los operadores jurídicos del mismo. En este mismo sentido, el Código Nuevo dispone, que la ley debe ser interpretada teniendo en cuenta sus palabras, sus finalidades, las leyes análogas, las disposiciones que surgen de los Tratados sobre Derechos Humanos, los principios y los valores jurídicos, de modo coherente con todo el ordenamiento (destaco) <art. 2º>. Este es el motivo por el cual, lo reitero, muchas de las decisiones de esta Sala, precisamente por el respeto al paradigma normativo, han anticipado las soluciones legales que hoy plasma el nuevo código, dado que por vía de interpretación de los referidos principios y valores, era posible llegar a iguales conclusiones. La misma autora sostiene, al prologar la obra comentada de Infojus que precisamente el Código Civil y Comercial que entrará en vigencia en agosto de 2015 pretende ser el factor de integración del conjunto de los microsistemas del derecho privado. Dicho de otro modo, las fuentes dialogan; las leyes especiales, los microsistemas, no existen en el aislamiento en el vacío, sin interrelación alguna; al contrario, sin perjuicio de sus reglas específicas, pueden acudir al CCyC como instrumento de integración al sistema. Piénsese, por ejemplo, en los principios de buena fe, de interdicción del abuso del derecho, del fraude a la ley y de la irrenunciabilidad anticipada y general de los derechos (arts. 8/13), todos se aplican a estatutos cerrados, como la Ley de Seguros, la Ley de Concursos, el Código de la Navegación, la Ley del Ambiente, etc.?. Esa función de cohesión es posible, ciertamente, por la incorporación expresa en el CCyC de los principios que emanan de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales de derechos humanos. Claro está, que esta `nueva exégesis` se consolidará con el auxilio de la jurisprudencia que se forjará al interpretar y aplicar sus disposiciones. Cabe señalar que esa tarea ya ha empezado, desde que no son pocos los jueces que invocan las nuevas normas como parte de la motivación en la que fundan la solución a la que llegan en decisiones anteriores a la entrada en vigencia del CCyC? (destaco). En síntesis, concluyo que resultan aplicables al sub lite, las disposiciones establecidas en el nuevo Código Civil y Comercial. En consecuencia, concluyo que el supuesto acuerdo conciliatorio? de fecha 15.1.13, obrante a fs. 54, resulta nulo y sin efectos legales, ya que a mi entender, estaba viciada la voluntad de la trabajadora al suscribirlo (arts. 954 C.C., y 332 CCyC). Por lo cual, auspicio confirmar la sentencia apelada en este aspecto. En relación con la indemnización prevista en el art. 80 de la LCT, tengo en cuenta que la actora intimó fehacientemente a la empresa demandada cumpliendo con los requisitos legales, para que le entregara los certificados correspondientes (CD N° 381109349 del 18.6.13, fs. 49, fs. 103). Sin embargo, la misma no cumplió con ello, ya que recién los presentó extemporáneamente al contestar la acción y además, con datos incorrectos, que no se condicen con todo lo expuesto (fs. 31/36). Al respecto, el citado art. 80 LCT, en su último párrafo, establece que el empleador está obligado a entregar los certificados de trabajo cuando el trabajador lo requiera, a la época de la extinción de la relación, y durante el tiempo de la misma, cuando medien causas razonables. Luego, otorga un plazo de dos días hábiles desde el día siguiente a la intimación fehaciente al empleador, sancionándolo con una indemnización especial, en caso de incumplimiento. La entrega de tales certificados al dependiente en oportunidad de la extinción de su relación laboral es una obligación del empleador que debe ser cumplida en forma inmediata a la desvinculación (esto es, en el tiempo que razonablemente puede demorar su confección). No hay razones, pues, para considerar que el cumplimiento de esta obligación dependa de que el trabajador concurra a la sede de la empresa

o establecimiento a retirar los certificados, sino que corresponde entender que, en caso de que así no ocurra, el empleador debe, previa intimación, consignar judicialmente los certificados (en sentido análogo, sentencia N° 83170 del 11.2.2002, en autos ?Fraza, María Aída c/ Storto, Silvia Noemí y otro?, del registro de esta Sala). Este mismo criterio he seguido, invariablemente como Juez de primera instancia en autos ?Velarde, Andrea Karina c/ Máxima A.F.J.P. S.A. s/ certificados art. 80 LCT? (sentencia N° 2449 del 29.2.08, del registro del Juzgado N° 74). En consecuencia, auspicio confirmar la sentencia apelada, también en este punto. Auspicio imponer las costas de ambas instancias a la accionada, en su carácter de vencida (art. 68 del C.P.C.C.N.). Propicio fijar los honorarios de los profesionales firmantes de fs. 138 y fs. 145, por los trabajos realizados en la alzada, en ... y ? respectivamente, de lo que -en definitiva- les corresponda percibir por su actuación en la instancia previa, con más el impuesto al valor agregado en caso de corresponder (arts. 6,7,8,14,15,19,37,39 y concs. de la ley 21.839, art. 38 de la L.O, ley 24.432 y demás leyes arancelarias vigentes). Respecto del I.V.A., esta Sala ha decidido en la sentencia N° 65.569 del 27 de septiembre de 1993 en autos ?Quiroga, Rodolfo c/ Autolatina Argentina S.A. s/ accidente - ley 9688?, que el impuesto al valor agregado es indirecto y por lo tanto, grava el consumo y no la ganancia, por lo que debe calcularse su porcentaje que estará a cargo de quien debe retribuir la labor profesional. En el mismo sentido se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa ?Compañía General de Combustibles S.A. s/ recurso de apelación? (C. 181 XXIV del 16 de junio de 1993) sosteniendo ?que no admitir que el importe del impuesto al valor agregado integre las costas del juicio, adicionárselo a los honorarios regulados, implicaría desnaturalizar la aplicación del referido tributo, pues la gabela incidiría directamente sobre la renta del profesional, en oposición al modo como el legislador concibió el funcionamiento del impuesto?. De prosperar mi voto propiciaré: I.- Confirmar la sentencia apelada en lo todo lo que fue materia de recursos y agravios. II.- Imponer las costas de ambas instancias a la accionada vencida. III.- Regular los honorarios de los profesionales firmantes de fs. 138 y fs. 145, por los trabajos realizados en la alzada, en ... y ... respectivamente, de lo que -en definitiva- les corresponda percibir por su actuación en la instancia anterior. IV.- Oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el artículo 1° de la ley 26856 y con la Acordada de la Corte Suprema de Justicia de la Nación N° 15/2013. El Dr. Néstor M. Rodríguez Brunengo dijo: Por análogos fundamentos, adhiero al voto de la Dra. Cañal y añado: Obiter dicta (traduzco: dicho al pasar) he de señalar que si bien en numerosos precedentes he declarado y fundamentado la inconstitucionalidad del decreto 146/01, lo cierto es que en el caso de autos deviene innecesaria tal declaración. Por ello, el Tribunal RESUELVE: I.- Confirmar la sentencia apelada en todo lo que fue materia de recursos y agravios. II.- Imponer las costas de ambas instancias a la accionada vencida. III.- Regular los honorarios de los profesionales firmantes de fs. 138 y fs. 145, por los trabajos realizados en la alzada, en ... (...) y ... (...) respectivamente, de lo que -en definitiva- les corresponda percibir por su actuación en la instancia anterior. IV.- Oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el artículo 1° de la ley 26856 y con la Acordada de la Corte Suprema de Justicia de la Nación N° 15/2013. Regístrese, notifíquese y oportunamente devuélvase. Néstor M. Rodríguez Brunengo Juez de Cámara Diana Regina Cañal Juez de Cámara Ante mí: Silvia Susana Santos Secretaria

015762E