Expte. N° B-27.447/16 (19.602/22)

TOMO CX - SENTENCIA
REGISTRO N° 3620
FOLIO N° 150/165
PROT. ELECT. A101 73 S.231

En la ciudad de Río Gallegos, capital de la Provincia de Santa Cruz, a los doce días del mes de septiembre del año dos mil veintitrés se reúne la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la Primera Circunscripción Judicial, integrada por el señor Juez Dr. Eduardo Gabriel López con la Presidencia del Dr. Carlos E. Arenillas, para dictar sentencia en los autos caratulados: "Barnetche Marcelo Enrique y Otro c/Petrobras Argentina S.A. s/laboral", Expte. N° 27.447/16 (19.602/22), venidos del Juzgado de Primera Instancia Número Uno en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería, Secretaría N° Dos con asiento en la ciudad de Río Gallegos en virtud del recurso de apelación interpuesto y fundado por los actores al PE394501-2022, (C.V.: 7bnehy), contra la sentencia dictada a PE329214-2021 (C.V.: ryo7ai). Se fija el siguiente orden de consideración: 1°) Dr. Carlos E. Arenillas, 2°) Dr. Eduardo Gabriel López y las siguientes cuestiones a tratar: **Primera cuestión:** ¿Es justa la sentencia apelada?, **Segunda cuestión:** ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?.- A la primera cuestión el Dr. Arenillas dijo:

I.- Viene a estudio la sentencia dictada el 23 de noviembre de 2021 por la que se rechaza la demanda en todas sus partes considerando que el contrato de trabajo se resolvió en los términos del art. 241 de la L.C.T -por

voluntad concurrente de las partes- y que los actores debieron redargüir de falsa el acta notarial en la cual constaba el convenio de desvinculación que firmaran los actores con su empleadora. (ver PE329214-2021, C.V.: ryo7ai).-

II.- El caso: Se presentan los señores Marcelo Enrique Barnetche y Pedro Jacobo Hammond reclamando a Petrobras Argentina S.A. (en adelante Petrobras) la suma de $1.445.824,00 y $887.944,00 respectivamente.-

Refieren que tenían más de 20 años de antigüedad cuando la empresa inició un proceso de desinversión, lo que afectó los puestos laborales. Indican que cuando Petrobras decidió su retiro, fueron forzados a firmar un acta sin asesoramiento jurídico previo, como condición de percibir el importe que "…según se nos explicó era el que correspondía por haber sido desvinculados sin justa causa." (v. fs. 42 vta.).-

Arguyen que dicha acta contiene renuncias a sus derechos laborales y que la misma es nula por: "…i) no haber arribado de modo alguno a un justo acuerdo, ii) no haber tenido patrocinio letrado ni asesoramiento para el acto extintivo y para la negociación de una eventual indemnización, iii) no haber participado de modo alguno la máxima autoridad de aplicación laboral ni haber garantizado el debido proceso y respeto al orden público laboral; iv) no haber velado por una justa composición de intereses entre las partes y la más importante v) haber consignado en el cálculo correspondiente un sueldo aproximadamente de la mitad del verdadero, incurriendo de este modo en un

fraude laboral al calcular la indemnización que se nos abonó parcialmente." (v. fs. 43).-

Explican que la evidencia de que dicha acta encubre un despido es que la misma contiene una "gratificación" que coincide con una indemnización por despido, pero tomando como salario base uno que no es el real.-

Relatan que ante la evidente manipulación y fraude del acuerdo que fueron forzados a firmar "…nos presentamos en la autoridad de aplicación iniciando el EXPTE N 557.357MG/15 con el objeto de oponernos expresa y formalmente a la homologación y convalidación del abusivo acuerdo …" y que "Corrido traslado a la parte demandada, en primer lugar manifestó su predisposición y voluntad a arribar a un acuerdo indemnizatorio por las diferencias adeudadas -tal como surge del expte. administrativo- pero luego optó por declinar la vía…" (v. fs. 44).-

Memoran que el fundamento para dicha declinación fue que la pretensión de su parte " '…**desconoce los topes vigentes, establecidos por el Ministerio de Trabajo de la Nación, y cuya inaplicabilidad procede únicamente previa declaración de inconstitucionalidad. Atento a que dicha declaración es privativa y exclusiva de los jueces, por imperio de los dispuesto en nuestra Constitución Nacional, se torna necesario plantear la presente declinatoria.**'" (v. fs. 44 y vta.).-

Refieren que al señor Hammond le correspondía cobrar -por 28 años de trabajo en la compañía- una suma aproximada de $3.141.329,64 y que le abonaron sólo $1.695.505,36 y de allí surge la diferencia reclamada en la demanda.-

Por su parte explican que el señor Barnetche tenía una antigüedad de 21 años, por lo cual la indemnización debida ascendía -aproximadamente- a $2.337.309,50, que la empresa sólo le abonó la suma de $1.449.365,72 surgiendo de la diferencia de ambas la suma que reclama en la presente.-

Refieren que las indemnizaciones pagadas tomaron como base de cálculo un salario de menos de la mitad del real y que fueron obligados a renunciar a sus derechos laborales violando los principios protectorios que los amparaban y en fraude a la ley.-

Agregan que: "Ante la eventual pretensión de la accionada de aplicar topes a la indemnización que nos correspondía;...más allá de que no indica cuáles serían los eventuales topes al momento del distracto, desde ya planteamos la inconstitucionalidad de cualquier norma o criterio que eventualmente haya aplicado la demandada para limitar el cálculo indemnizatorio." (v. fs. 48 y vta.).-

Invocan el fallo "Vizzoti" y aclaran que: "...en el convenio colectivo de nuestra actividad, NO HAY TOPE ALGUNO." Planteando la

inconstitucionalidad de cualquier tope que se quiera oponer.-

Ofrecen prueba, citan jurisprudencia, fundan en derecho y solicitan se admita la demanda.-

Al contestar, Petrobras realiza una negativa pormenorizada de los hechos invocados en la demanda y da su versión de lo acontecido, sólo con respecto al señor Marcelo Enrique Barnetche. (ver fs. 60/66 vta.).-

Así, afirma que éste ingresó a laborar a sus órdenes el 01/01/2001 cumpliendo tareas de supervisor dentro del C.C.T. N° 611/10, percibiendo una remuneración bruta mensual de $36.198.-

Cita el acta notarial por la cual se decidió la desvinculación de las partes en el marco del art. 241 de la L.C.T. dejando "...**constancia que ha decidido libremente la extinción del mismo, que se ha asesorado debidamente de los alcances de éste, y que tiene cabal conciencia de que la extinción por mutuo acuerdo del contrato de trabajo no genera a su favor ningún derecho indemnizatorio."** (v. fs. 61).-

Detalla todos los rubros abonados entre los cuales se encontraba un pago adicional denominado "Gratificación Extraordinaria en reconocimiento por los servicios prestados en los términos del art. 7° de la Ley 24.241." y que dicho pago -por expresa disposición del acta notarial- resultaba compensable frente a todo reclamo de cualquier naturaleza que pudiera interponer el señor Barnetche.-

Refiere que el actor percibió de conformidad dicha liquidación, que supera ampliamente los topes indemnizatorios del art. 245 de la L.C.T., que su parte realizó los cálculos tomando "...la mejor remuneración del actor y aplicándole el porcentaje del 67 %..." (v. fs. 62).-

Aduce que el acta en cuestión es un instrumento público que hace plena fe hasta que sea argüido de falso de conformidad con los arts. 289 inc. 2 y 296 del Código Civil y Comercial de la Nación, lo que no ha ocurrido en autos.-

Invoca jurisprudencia respecto del efecto liberatorio del pago y afirma que: "...en el caso que nos ocupa, el efecto cancelatorio del pago ha operado de pleno derecho, más aún cuando existe cosa juzgada administrativa al haber intervenido la autoridad laboral, conforme quedar[á] probado en la etapa procesal oportuna." (v. fs. 64 vta.).-

Contesta la inconstitucionalidad planteada por el actor y afirma que se debe rechazar porque "...la actora incurre en el desacierto de incorporar dentro del cálculo indemnizatorio a rubros variables, de naturaleza no remunerativa, como los rubros 'ad. Yac. Prod. CCT 396/04' 'Bono Paz Social CT 396/04' 'Vianda CCT 396/04' y 'Asig. vianda Comp. No Remun.' y otros como Vianda Laudo 15-11-05 (Recibo 9513 que fueron incluidas), que no forman parte del salario que la actora equivocadamente estima en $ 87.706 echando mano de tales rubros variables." y arguye que tales rubros no integran

el salario normal y habitual y por ello no se deben incorporar a la liquidación final (v. fs. 65).-

Impugna liquidación, ofrece prueba y solicita se rechace la demanda.-

III.- La sentencia: Al PE329214-2021 (C.V.: ryo7ai) obra la sentencia de primera instancia mediante la cual se rechaza la demanda, se imponen las costas a los actores y se difiere la regulación de honorarios.-

El a quo analiza los acuerdos de desvinculación laboral "...que lucen a fs. 2/15" y evalúa si "...han sido celebrados conforme lo dispone el art. 241 de la LCT." Transcribe el citado artículo dos veces y considera que "...se trata de un acto jurídico bilateral por el que las partes de común acuerdo extinguen el contrato de trabajo sin obligaciones indemnizatorias, en principio".-

Refiere que: "...el mutuo acuerdo expreso de poner fin [al] contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes efectuado por escrito ante el notario público con la presencia personal del trabajador y con clara expresión de la libre voluntad de las partes. En efecto, la existencia de tal acuerdo no viola el principio de irrenunciabilidad (art. 12 L.C.T.) máxime cuando no se produjo prueba alguna que acredite la existencia de vicios en la voluntad del trabajador al celebrar el acuerdo extintivo, que además tampoco requiere homologación administrativa.".-

Agrega que: "En función de la teoría de los actos propios tampoco resulta viable la nulidad del acuerdo por el hecho de que el trabajador no hubiera estado asesorado legalmente, ya que el carácter de instrumento público solamente puede ser atacado en lo formal por la vía de la redargución de falsedad prevista por el art. 296 del Código Civil y Comercial y en lo sustancial conforme al art. 332 del Código Civil y Comercial cuando se denunciare y acreditare que el acto estaba viciado de error, dolo, violencia[,] intimidación o simulación. En cuanto al otro concepto plus indemnizatorio del art. 245 de la LCT no es admisible toda vez que la extinción del vínculo laboral del actor se produjo por voluntad concurrente de las partes (cfr. art. 241 LCT)."…y que ello "…posibilita que el empleador pueda pactar el pago de una suma de dinero que no la abonaría cuando dispone un despido directo.".-

IV.- Agravios de los actores:

Los señores Barnetche y Hammond apelan y expresan agravios al PE394501-2022 (C.V.: 7bnchy).-

Cuestionan el "…criterio claramente reduccionista a la validez de los acuerdos celebrados en los términos del art. 241, y en particular a los que se celebran ante Escribano Público.".-

Arguyen que en la materia resulta fundacional el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y el orden público laboral, "…siendo en el caso de toda evidencia que se obligó a los actores a suscribir un

acuerdo por el cual se generaban(sic) un perjuicio patrimonial que de haber estado adecuadamente asesorados, jamás habrían admitido."

Refieren que: "El Dr. Vazquez Vialard en su obra Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Tomo III, pág. 332,...establece: 'si las partes pidieran la homologación del acuerdo extintivo, debería determinarse si se está arribando a un justo acuerdo, lo que requerirá el examen por parte de la autoridad administrativa o judicial (**nunca podrá hacerlo el escribano)**, de los requisitos inmateriales del acto y de los datos de la relación a extinguir' ...Agravia entonces a esta parte que el Juez afirme que no se viola el principio de 'irrenunciabilidad' (art. 12 de la L.C.T.) 'máxime cuando no se produjo prueba alguna que acredite la existencia de vicios en la voluntad del trabajador al celebrar el acuerdo extintivo'. Se equivoca el Juez de Grado al afirmar que la violación al principio de irrenunciabilidad requiere de prueba de vicios en la voluntad, así como que se exija 'redargución de falsedad' de la escritura pública.".-

Agregan que la libre voluntad de los trabajadores no puede darse por sentada, ni siquiera presumirse, dada la hiposuficiencia de la capacidad negociadora de los mismos, en el caso, ante la inminente finalización de las actividades de la empresa que necesariamente iba a prescindir de los actores y que: "...no se exige probar 'vicios de la voluntad', sino la desproporción entre la suma recibida y la que corresponde.".-

También se agravian de que el magistrado no analice el

comportamiento de la accionada ante el Ministerio de Trabajo y el propio acuerdo, ya que de allí surge "...que no se trata de una 'gratificación', sino de una indemnización por despido, que debe tomarse como 'pago a cuenta' de la que verdaderamente corresponda, lo que no fue si quiera (sic) analizado por el 'a quo'.".-

Argumentan que una renuncia negociada que contenga la entrega de una suma de dinero en concepto de "gratificación total definitiva y no reajustable, imputables a todos los conceptos salariales e indemnizatorios, derivados de la relación contractual" denota la existencia de un apartamiento de la figura del art. 241 de la L.C.T. para instalarse en la del art. 245.-

Aducen que la renuncia expresa del trabajador a todo derecho a reclamar tiene visos de imposición de la parte dominante de la relación laboral y como tal resulta afectada de invalidez absoluta.-

Solicita se revoque la sentencia, admitiendo la demanda en todas sus partes.-

V.- Tratamiento de los agravios: Previo a ingresar al fondo realizaré el encuadre teórico de la cuestión ya que -docentemente- debo señalar que el derecho laboral contiene normas específicas que tienen que ver con el colectivo al cual se encuentran destinadas a preservar.-

En efecto: la ley de contrato de trabajo contiene normas protectorias del trabajador. El motivo: la hiposuficiencia del mismo, su

debilidad. Esta desigualdad se produce durante toda la relación laboral, en todas sus etapas y la trasciende aún, luego de la ruptura. Ese es el fundamento último de estas normas, que encuentran su sustento en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.-

Un enfoque constitucional del caso sometido a estudio impone una solución distinta de la otorgada en primera instancia. La tarea del juez termina sólo cuando el resultado del proceso interpretativo aparece en sintonía con los principios del derecho constitucional, entendiendo que el sistema jurídico cierra con la norma constitucional; y que en este camino ascendente, debe advertir que la Carta Magna contiene determinadas directivas políticas y sociales intensas. Además, la Constitución "... es fuente de Derecho Privado, no sólo de modo mediato, sino en tanto contiene disposiciones que están dirigidas a los ciudadanos y tienen operatividad directa." e igualmente "Tiene en su seno las normas fundantes de la comunidad, relativas a su modo de organizarse. En este sentido, el resto del sistema jurídico es `Derecho Constitucional aplicado´, puesto que en él se detecta el proyecto de vida en común que la Constitución intenta imponer y representa a los valores sociales de vigencia efectiva." (Lorenzetti, Ricardo Luis, *La Sentencia Teoría de la Decisión Judicial*, Ed. Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 2022, págs. 115 y 116).-

Tal como lo dejó sentado la Corte Federal en los leading cases "Vizzoti" (Fallos: 327:3677), "Aquino" (Fallos: 327:3753) y "Pérez c. Disco" (Fallos: 332:2043) el trabajador se ha erigido como "sujeto de preferente tutela

constitucional" y goza de la protección especial del Estado, según expresamente lo indican los artículos 6 y 7 del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -"Protocolo de San Salvador".-

Así, el art. 14 bis de nuestra Ley Fundamental garantiza al trabajador una protección contra el despido arbitrario, es decir, contra aquel despido que: "...no responde a las características objetivas de la contratación que marcan el momento de finalización de la relación por agotamiento de su objeto o aquel que no obedece a injuria o imposibilidad material del cumplimiento que actúen como causa de justificación del despido (justa causa)" (Arias Gibert, Enrique, "La protección contra el Despido Arbitrario en el Modelo Constitucional Argentino", en Revista de Derecho Laboral 2014-1: el Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional, Ackerman, Mario Eduardo [Director], Ed. Rubinzal Culzoni, Santa Fé, 2014, pág. 390).-

También el Protocolo de San Salvador en su art. 7 establece que los estados firmantes se ven obligados a garantizar particularmente "…la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;…".-

En la misma línea, el Preámbulo del Pacto Internacional de

Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante PIDESC) considera de manera explícita la interdependencia e indivisibilidad que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos, por cuanto todos éstos se desprenden de la dignidad inherente a la persona humana (párrafos 2 y 3; asimismo: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Preámbulo, párrafos 2 y 3). Por dicha razón, el mencionado conjunto de derechos exige una tutela y promoción permanentes con el objeto de lograr su plena vigencia. En línea con tales afirmaciones, el artículo 7 del instrumento internacional nombrado en primer término, al reconocer el "derecho al trabajo", dispone que éste comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida.-

En definitiva, el derecho al trabajo constituye un derecho fundamental que vincula tanto a los Estados como a los particulares.-

Respecto a los primeros, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante CDESC), intérprete autorizado del PIDESC en el plano internacional (cfr. CSJN, "Torrillo, Atilio Amadeo y otro c/Gulf Oil Argentina S.A. y otro", del consid. 4º) indica que el derecho al trabajo impone tres tipos de obligaciones a los Estados Partes: las obligaciones de respetar, proteger y aplicar. Y agrega que la última de éstas "Implica que los Estados Partes deben adoptar medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de otro tipo adecuadas para velar por su plena realización" (cfr. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General

N° 18, El derecho al trabajo, párrafo 22...). En ese marco, especifica que: "La incorporación en el ordenamiento jurídico interno de los instrumentos internacionales que reconocen el derecho al trabajo [...] puede mejorar de modo importante el alcance y la eficacia de las medidas de corrección y se alienta en todos los casos. Los tribunales estarían entonces en condiciones de juzgar las violaciones del contenido básico del derecho al trabajo invocando directamente las obligaciones derivadas del Pacto" (cfr. Observación General N° 18 cit., párrafo 49).-

En la citada observación, el CDESC explica que: "El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana". Por ello, este derecho garantizado en el PIDESC "... afirma la obligación de los Estados Partes de garantizar a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, en particular el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta" (cfr. Observación General N° 18 cit., párrafos 1 y 4...).-

También merece ser destacada la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en cuanto la misma sirve de guía para la interpretación de los preceptos convencionales comentados. Dicho Tribunal ha dicho que: "En una relación laboral regida por el derecho privado, se debe tener en cuenta que existe una obligación de respeto de los derechos humanos entre particulares. Esto es, de la obligación positiva de asegurar la efectividad de los derechos humanos protegidos, que existe en cabeza de los Estados, se

derivan efectos en relación con terceros (erga omnes)" (cfr. Corte IDH, Condición jurídica y derechos de los inmigrantes indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03, 17-09-2003, párrafo 140).-

Y ello, fundamentalmente, por la aplicación de la teoría alemana del Drittwirkung Der Grundrechte o efecto horizontal de los derechos humanos, según la cual los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares.-

"De esta manera, la obligación de respeto y garantía de los derechos humanos, que normalmente tiene sus efectos en las relaciones entre los Estados y los individuos sometidos a su jurisdicción, también proyecta sus efectos en las relaciones interindividuales" (cfr. op. cit., párrafo 146).-

También es dable recordar que un convenio entre partes no podría modificar los derechos reconocidos por la ley -L.C.T. art. 12-, salvo que en este participe la autoridad administrativa o judicial competente mediante resolución fundada -L.C.T. art. 15-.-

La regla de la irrenunciabilidad de derechos aparece como el aspecto más relevante del principio protectorio e impide tanto la renuncia anticipada de derechos como la renuncia de derechos ya obtenidos, sea que provengan de la ley, del convenio o del contrato individual.-

Es en ese carril que el art. 15 de la L.C.T. otorga competencia a la autoridad administrativa del trabajo (o judicial) para examinar y eventualmente

homologar acuerdos transaccionales, pero la homologación sólo puede ser dictada en la medida que se compruebe una justa composición de los derechos e intereses de ambas partes.-

Así, el artículo 12 de la L.C.T. establece que: "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.".-

Sobre el particular se ha dicho que: "Es inherente a las relaciones laborales la desigualdad de las partes por la condición hiposuficiente del trabajador; que la ley trata de corregir teniendo en cuenta esa situación de inferioridad (art. 17 bis). De ahí que, se declaran irrenunciables sus mejores derechos y consecuentemente se impida que los trabajadores pacten modificaciones contractuales que los perjudiquen ya que de lo contrario se afectarían los fines protectorios que constituyen una manda constitucional según el art. 14 bis de la C.N. ('el trabajo en todas sus formas gozará de la protección de las leyes'). (...) Horacio de la Fuente sostiene que: '... Las mismas razones que fundamentan la irrenunciabilidad de los derechos provenientes de normas imperativas (en lo sustancial, evitar el abuso de la autonomía de la voluntad), justifican también que se desconozca validez a los actos mediante los cuales el trabajador abandona y renuncia gratuitamente a derechos derivados del contrato. La desigualdad que se da en la relación impide

acordarle pleno efecto a la voluntad del trabajador salvo, por cierto, que se trate de acordar modificaciones que no lo perjudiquen o bien que lo beneficien. Realmente no se concibe que el trabajador, o cualquier otra persona en su sano juicio, acepte alteraciones contractuales que lo perjudiquen, renunciando así, voluntariamente, a derechos adquiridos o que tiene la expectativa legítima de adquirir en el futuro. Se trata de una observación de la realidad, que es inocultable y gravita sobre la decisión de los magistrados.'" (cfr. Fernandez Madrid, Juan Carlos, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Anotada,* Ed. La Ley, Bs. As., 2012, Tº I, págs. 284/285).-

Por ello se debe actuar con suprema cautela cuando se invoca la doctrina de los actos propios para perjudicar a un trabajador. Insisto: el Derecho del Trabajo nace como consecuencia del reconocimiento de que el trabajador está en una clara situación de desigualdad, la que condiciona de tal manera su voluntad, que lleva a descartarla cuando su manifestación implica el renunciamiento a un derecho siendo nula y sin valor cualquier manifestación del trabajador que suprima o reduzca sus derechos (L.C.T., arts. 7, 12 y 14).-

En este entendimiento se ha dicho que: "Una de las características que surgen de los principios e instituciones propios del derecho laboral, es que en él no se aplica -o se aplica en forma muy limitada- el principio de la autonomía de la voluntad, rigiendo el principio de la heteronomía. Otra particularidad es que rigen los principios de irrenunciabilidad y de protección en favor del trabajador, que sobrepasan la voluntad o los actos

del propio trabajador, protegiéndolo muchas veces a pesar suyo, imponiendo normas de orden público que no pueden ser desvirtuadas por actos propios del trabajador... La ley laboral y los principios que le sirven de fundamento, regulan muchas veces en forma distinta las conducta[s], aun contradictorias, del trabajador. De allí que podemos decir que la doctrina de los actos propios tiene una aplicación sumamente reducida en el campo laboral, con relación a las conductas del trabajador..." (García Martínez, Roberto, "La doctrina de los actos propios y el derecho del trabajo", DT 1986-B, 1375, TR LALEY AR/DOC/1037/2005).-

Tal como lo viene sosteniendo esta Cámara: "No está permitido al juez laboral juzgar el caso con una visión puramente civilista." (cfr. sentencia inscripta al Tº XX - R°429 -Sec. Dos-, causa "Suarez Maximiliano Rodolfo c/Banco Macro S.A. s/laboral", Expte. Nº 25.502/15 (18.806/21)).-

Esto es justamente lo que sucedió en nuestro caso, el juez se desentendió del contexto laboral protectorio y "falló" como si se tratara de una relación contractual entre partes de idéntico poder, sin las asimetrías propias de las relaciones laborales. Reprochable sin dudas.-

Puesto en claro el marco teórico sobre el que debe hacer base el juez al decidir un caso laboral se ingresará al meollo de la cuestión.-

VI.- Los actores y la demandada celebraron sendos acuerdos de desvinculación enmarcados -en principio- en el art. 241 de la L.C.T., e instrumentados mediante escrituras públicas.-

Éstos, al iniciar su reclamo, sostuvieron que si bien firmaron una rescisión que enunciaba ser de mutuo acuerdo (art. 241 de la L.C.T.) lo hicieron presionados por el hecho de que Petrobras estaba levantando los equipos y retirándose de la provincia, por lo cual reclaman las diferencias entre el monto recibido y las indemnizaciones que consideran que debieron percibir.-

En cuanto a la validez del acuerdo instrumentado del contenido del acta notarial se desprende que el pago efectuado por la demandada no se trató de una gratificación extraordinaria "...por cese, de pago único, por la extinción de la relación laboral en los términos del Artículo 7° de la ley 24.241,..." pues conforme surge de la cláusula cuarta punto 1.2 del convenio, se estableció: "El carácter compensable de esta gratificación frente a todo reclamo, cualquiera fuese su naturaleza que pudiera presentar... con motivo de la ejecución y/o extinción de la relación laboral con PETROBRAS ARGENTINA S.A. ha sido condición esencial para su otorgamiento y pago." enumerando a continuación, sin carácter taxativo, las indemnizaciones por antigüedad, preaviso y/o integración del mes de "preaviso" (sic) (ver fs. 3 vta. y 10 vta.).-

O sea, las rupturas de mutuo acuerdo, en general, son gratuitas (salvo los pagos salariales pendientes como vacaciones y S.A.C.), sin embargo aquí contienen una "gratificación" (que es distinta para los dos trabajadores y mayor para aquel que contaba con más antigüedad) y resultan compensables con las indemnizaciones que habitualmente se deben abonar por despido sin

justa causa.-

En consecuencia tengo claro que la suscripción del acuerdo importó la disposición de derechos laborales y, por lo tanto, en resguardo del principio de irrenunciabilidad receptado en el art. 12 de la L.C.T. y conforme lo prescripto en el art. 15 de la L.C.T., resultaba condición para su validez la intervención de una autoridad judicial o administrativa que determinara que mediante el acuerdo celebrado se alcanzaba una justa composición de los derechos e intereses de las partes. En igual sentido se ha expresado la Sala IX de la Cámara Nacional del Trabajo en autos "Gilbert, Andrea Florencia vs. Arte Gráfico Editorial Argentino S.A. y otros s. Despido" 27/02/2023; RC J 2098/23).-

Debo señalar que si bien es admisible que por escritura pública se instrumente la extinción de un vínculo laboral, por medio de un acuerdo de partes, ello es así en tanto y en cuanto no se trate de una figura aparente que pretenda ocultar el despido sin causa, de conformidad con lo previsto en el art. 14 de la L.C.T., que fulmina con la nulidad las formalidades a las que recurren las partes con la finalidad de evadir la plena vigencia de la normativa de resguardo del trabajador. En este carril entiendo que el acta notarial labrada carece de eficacia.-

Para una cabal comprensión de su alcance, la transcribo: "Nulidad por fraude laboral. Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando

normas contractuales no laborales, interposición de personas **o de cualquier otro medio**. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley."

Claro está que -además de la inexistencia de vicios en la voluntad del trabajador -también debe controlarse la no existencia de otro tipo de vicios estructurales del acto jurídico que no son del consentimiento, sino de la conformación del acto mismo.-

Sobre el particular ha dicho la Dra. Estela Milagros Ferreirós que dentro de los elementos esenciales del acto, a más de la existencia de los protagonistas, de la causa fuente y del objeto, se encuentra la causa fin del mismo, que puede ser subjetiva u objetiva. La causa fin subjetiva es indiferente para el derecho, empero la causa fin objetiva debe ser adecuada al acto mismo. No lo es en el caso en examen. Así puede advertirse sin lugar a dudas que del contenido del documento que expresa el acto, se desprende que se ha efectivizado a los actores una suma de dinero cuya denominación es harto significativa a los efectos del análisis del acto mismo y, sobre todo, de su finalidad objetiva. Se dice allí que la empresa ha resuelto entregarle al trabajador una gratificación especial voluntaria y extraordinaria, no remunerativa... por personal cesante, a la vez que será tomada a cuenta de futuras reclamaciones... . Lo expuesto deja de lado las normas que regulan la figura que se dice utilizar. Todo pago por gratificación puede ser sólo eso, y en la medida en que se impute a un 'cese', se está ocultando la reparación por un despido sin causa. De tal manera, la causa fin objetiva del acto realizado no concreta un mutuo

acuerdo disolutorio, sino que se ubica en el territorio del despido arbitrario, al que se arriba por la utilización de una norma de cobertura (en el caso, art. 241 L.C.T.) orientado a evadir los efectos de la vigencia del art. 14 bis de la C.N. y su consecuente el art. 245 de la L.C.T. Esta situación de fraude por utilización de una norma legítima tiende a la violación del ordenamiento jurídico 'in totum' y no requiere la prueba de una atribución subjetiva de responsabilidad como podrían ser la culpa o el dolo, sino la simple comprobación del vicio objetivo y estructural del acto que viola, en el caso, el orden público laboral. Tal violación autoriza al juez a encarar el vicio de oficio y a considerar la sanación del acto a través del enderazamiento de sus consecuencias. La consecuencia es la inoponibilidad del acto para el trabajador, por una interpretación auténtica del art. 14 de la LCT, y la aplicación automática de las normas correspondientes. (cfr. CNAT, Sala VII in re "Gil, Juan Emilio c. Cervecería y Maltería Quilmes S.A." del 18/10/2006, TR LALEY AR/JUR/6984/2006; "Maldonado, Mauro Marcelo c. Harengus S.A.", del 19/02/2008, TR LALEY AR/JUR/140/2008).-

En igual sentido se ha dicho que: "Aun cuando las partes firmaron un acuerdo extintivo del contrato de trabajo plasmado en escritura pública, y ello no permite inferir una evidente intención rupturista unilateral por parte de la empresa demandada, hay elementos que autorizan a considerar que el acto celebrado se trató de un despido encubierto, pues, la propia redacción del acta establece que se materializó a los efectos de resarcir al dependiente por la ruptura del contrato de trabajo, al punto tal que la empresa asumió el pago de

una gratificación por ello." (cfr. C.N.A.T., sala VII, 25/02/2010, "Sisto, Marcelo Pablo c. Disco S.A."; TR LALEY AR/JUR/685/2010).-

Aún más: "La escritura pública a todo evento resulta válida como medio de rescisión del vínculo, pero no es formalmente apta para legitimar un acuerdo transaccional, puesto que no cuenta con los recaudos de celebración y homologación por ante la autoridad judicial o administrativa -supuesto específicamente contemplado en el art. 15 L.C.T.-. De tal modo mal podría acordarse efectos de cosa juzgada frente a un reclamo posterior." (cfr. C.N.A.T, sala V, 23/07/2008 "Denari, Marcelo Oscar c. Máxima S.A. A.F.J.P. y otro"; TR LALEY AR/JUR/7487/2008).-

En conclusión: resultan inoponibles a estos trabajadores los acuerdos rescisorios instrumentados por medio de escrituras públicas mediante las cuales se les otorgó una suma calificada como "gratificación por cese" la cual sería tomada a cuenta de futuras reclamos pues dichos actos no concretan un mutuo acuerdo disolutorio en los términos del art. 241 L.C.T., sino que encubren un despido arbitrario, y dicha situación de fraude no requiere la prueba de una atribución subjetiva de responsabilidad, sino la simple comprobación del vicio objetivo y estructural del acto que viola el orden público laboral.-

Asimismo, y teniendo en consideración el contexto en el cual se desarrolló la firma de las escrituras públicas, cabe considerar que la voluntad de los trabajadores no fue expresada con libertad. Y es así porque estaban en la

situación de ser despedidos porque la empresa se retiraba de sus operaciones en la provincia y la disyuntiva era quedarse sin trabajo y apenas el pago de unos rubros salariales adeudados o quedarse sin trabajo y una "gratificación extraordinaria" de un monto significativo que le permitiera afrontar los siguientes meses de subsistencia de ellos y sus familias hasta conseguir otro empleo.-

Este cuadro de situación encasilla en un "mal grave e inminente". Si decido firmar contra mi voluntad un acto que me es perjudicial, es por librarme de un mal que me parece mayor. Se hace presente así la intimidación en los términos del artículo 276 del Código Civil y Comercial de la Nación.-

Por ende, propiciaré la nulidad de las renuncias de derechos de los trabajadores consignadas en las actas notariales obrantes a fs. 2/7 y 9/14 (cuya copia certificada se halla a fs. 10/23 del expediente administrativo N° 557.357 año 2015) pues el contenido allí expresado, es decir que las partes de común acuerdo decidieron extinguir el contrato de trabajo, es sólo una expresión formal que no responde a la verdad material de lo sucedido. En rigor, medió un despido decidido por la demandada cubierto con las falsas formas de un convenio extintivo. Esta es la auténtica escena fáctica que se observa, más allá de los instrumentos suscriptos por las partes, teniendo a la vista el principio de primacía de la realidad.-

Si la empresa deseaba despedir a los trabajadores y luego

acordar con ellos para evitar un litigio, un comportamiento más coherente hubiese sido plasmar la voluntad de su decisión rupturista de conformidad con las reglas del artículo 243 de la L.C.T. y negociar un acuerdo transaccional en los términos del artículo 15 de la L.C.T. con el pertinente asesoramiento jurídico al trabajador.-

En cambio la negociación en los términos en que fue suscripta, no resguardó el derecho de defensa de los empleados y puso en entredicho derechos de orden público de carácter irrenunciable.-

VII.- Declarada la nulidad de las renuncias de derechos contenidas en las actas notariales antes identificadas, corresponde adentrarnos a evaluar si existe una diferencia entre las sumas percibidas por los trabajadores y las que les hubiera correspondido por un despido sin justa causa.-

En ambos actos y en la contestación de demanda (respecto del señor Barnetche) Petrobrás afirmó que los trabajadores se regían por el Convenio Colectivo de Trabajo Nº 611/10.-

Pues bien, consultada la página del Ministerio de Trabajo de la Nación surge que dicho C.C.T. no establece topes, ni remite a tope alguno. (ver https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=1BBC2E1B75B59CCD0999103BCBC8F6F1C52F3E6109DBA67BAF3DDB9F7D3B7DE2).-

Ahora bien, dicho C.C.T. se remite a otro anterior, el 511/07

que tampoco contiene tope (https://convenios.trabajo.gob.ar/include/showfile.asp?ArchivoId=E6447029C2F47030D962C0788306C3D824F8F65B9417BF25D5A4995F817E8B8B).-

En su contestación, la accionada refiere a un tope que no identifica en su cuantía ni en su sustrato normativo, por lo que se ha de considerar que éste no existe y que las indemnizaciones debidas a los trabajadores deberán calcularse en base a los salarios brutos percibidos por los mismos antes de su desvinculación, por lo tanto no se deberá evaluar la inconstitucionalidad que de modo subsidiario plantearan los actores.-

Tomando en consideración la liquidación practicada en la demanda se debe computar:

VII.a).- Sr. Pedro Jacobo Hammond - 28 años de antigüedad, mejor remuneración (M.R.) $97.183,72 (ver pericia de fs. 260 y vta.).-

1) art. 245 de la L.C.T. (antigüedad): (M.R. x 28): $2.721.144,16; 2) art. 231 y 232 L.C.T. (sustitutiva de preaviso): (M.R. x 2) $194.367,44; 3) art. 233 L.C.T (integración mes de despido, fecha de cese 08/04/2015) (M.R/30) x 22 días: $71.268,06; 4) S.A.C. s/integración mes de despido (M.R./12): $8.098,64; 5) S.A.C. sobre preaviso (M.R./12) x 2: $16.197,28. La sumatoria arroja $3.011.075,58. Esta es la cifra que le hubiera correspondido cobrar al señor Hammond. Se deja constancia que no se calculan las vacaciones no gozadas, el S.A.C. sobre vacaciones ni el S.A.C. proporcional ya que estos

rubros fueron contabilizados en el punto 3.1.1; 3.1.15, 3.1.16, 3.1.19, 3.1.20. de la escritura pública obrante a fs. 2/7 y que no se calcula el novedoso rubro "S.A.C. sobre antigüedad" porque no resulta una indemnización tabulada legalmente.-

Comparando la cifra efectivamente cobrada por esta "gratificación especial" ($1.695.505,36), se debe admitir el reclamo del señor Pedro Jacobo Hammond por la cifra de $1.315.570,22.-

Esta suma devengará intereses a tasa pasiva que publica el Banco Central de la República Argentina desde el momento en que es adeudada (08/04/2015) y hasta su efectivo pago, acatando la doctrina legal fijada por nuestro Tribunal Superior de Justicia en la sentencia inscripta al Tº XX - Rº 678, Fº 3940/3946 del 23 de marzo de 2021 en los autos: "Moreno Florentino Román c/San Antonio Internacional S.R.L. s/Demanda Laboral", Expte. N° M-13.122/11 (M-2222/18-TSJ).-

VII.b).- En relación al Marcelo Enrique Barneche los cálculos son los siguientes 21 años de antigüedad, mejor remuneración (M.R.) $80.529,33 (ver pericia de fs. 251 y vta.).-

1) art. 245 L.C.T. (antigüedad): (M.R. x 21): $1.691.116,00; 2) art 231 y 232 de la L.C.T. (sustitutiva de preaviso): (M.R. x 2) $ 161.058,66; 3) art. 233 de la L.C.T (integración mes de despido, fecha de cese 08/04/2015) (M.R/30) x 22 días: $59.054,84; 4) S.A.C. s/integración mes de despido

(M.R./12): $6.710,78; 5) S.A.C. sobre preaviso (M.R. /12) x 2: $13.421,55. La sumatoria arroja $1.931.361,83. Esta es la cifra que le hubiera correspondido cobrar al señor Barnetche. Se deja constancia que no se contabilizan las vacaciones no gozadas, el S.A.C. sobre vacaciones ni el S.A.C. proporcional porque ya que fueron contabilizados en el punto 3.1.1; 3.1.12, 3.1.13, 3.1.16, 3.1.17 de la escritura pública obrante a fs. 9/13.-

Comparando la cifra efectivamente cobrada por esta "gratificación especial" ($1.449.365,72), se debe admitir el reclamo del señor Marcelo Enrique Barnetche por la cifra de $481.996,11.-

Esta suma devengará intereses a tasa pasiva que publica el Banco Central de la República Argentina desde el momento en que es adeudada (08/04/2015) y hasta su efectivo pago, acatando la doctrina legal fijada por nuestro Tribunal Superior de Justicia en la sentencia inscripta al Tº XX - Rº 678, Fº 3940/3946 del 23 de marzo de 2021 en los autos: "Moreno Florentino Román c/San Antonio Internacional S.R.L. s/Demanda Laboral", Expte. N° M-13.122/11 (M-2222/18-TSJ).-

VIII.- Por ello propicio revocar la sentencia de grado, haciendo lugar a la demanda incoada por los actores.-

Por lo expuesto propongo en este voto revocar la sentencia apelada y hacer lugar a la demanda contra Petrobrás condenándola a abonar al señor Pedro Jacobo Hammond la suma $1.168.187,42 y al señor Marcelo

Enrique Barnetche la suma $481.996,11, con más los intereses calculados según la tasa pasiva que publica el Banco Central de la República Argentina desde que cada cifra fue debida (08/04/2015) hasta su efectivo pago.-

En relación a las costas, por imperio de los arts. 68 y 278 (remisión hecha por el artículo 121 de la ley N° 1444) corresponde revocar la imposición de costas realizada en primera instancia e imponerlas a la accionada vencida.-

En virtud el principio objetivo de la derrota (cfr. art. 68 del C.P.C. y C. remisión hecha por el artículo 121 de la ley N° 1444) las costas de esta instancia también deberán imponerse a la accionada vencida y diferirse la regulación de honorarios correspondientes a esta instancia hasta tanto ocurra lo propio en la anterior (cfr. art. 24 de la ley N° 3330).-

- - - - - - - - - -Por los fundamentos expuestos, Voto pues, a la primera cuestión por la NEGATIVA.- - - - - - - - -

interpuesta por los señores Pedro Jacobo Hammond y Marcelo Enrique Barnetche, condenando a Petrobrás Agentina S.A. a abonarles la suma de $1.168.187,42 y $481.996,11 respectivamente, sumas que devengarán intereses conforme la Tasa Pasiva que publica el Banco Central de la República Argentina, desde la fecha del cese y hasta su efectivo pago; 4°) Imponer las costas de ambas instancias a la demandada perdidosa (cfr. arts. 278 y 68 del C.P.C. y C. por remisión del art. 121 de la ley N° 1444 y sus modificatorias); 5°) Diferir la regulación de honorarios de los letrados intervinientes en esta instancia hasta tanto ocurra lo propio en la anterior (cfr. art. 24 de la ley N° 3330); 6°) Regístrese, notifíquese y devuélvase. Así, lo VOTO.- El Dr. López por análogas razones adhiere al voto que antecede respondiendo del mismo modo a esta segunda cuestión.- - - - - - - - - - - - - - - - -

En virtud de lo cual se dicta el siguiente fallo:

Río Gallegos, 12 de septiembre de 2023.-

AUTOS Y VISTOS:

Por los fundamentos del Acuerdo que antecede y el voto concordante de los señores Jueces y oído que fuera el señor Agente Fiscal ante esta Cámara al PE795373-2023 (C.V.: b9ztgy), la Excma. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la Primera Circunscripción Judicial,

FALLA:

1°) Admitiendo el recurso de apelación interpuesto por los

actores.-

2º) Revocando los puntos 1) y 2) de la sentencia obrante al PE329214-2021 (C.V.: ryo7ai).-

3º) Admitiendo parcialmente la demanda interpuesta por los señores Pedro Jacobo Hammond y Marcelo Enrique Barnetche, condenando a Petrobrás Agentina S.A. a abonarles la suma de $1.168.187,42 y $481.996,11 respectivamente, sumas que devengarán intereses conforme la Tasa Pasiva que publica el Banco Central de la República Argentina, desde la fecha del cese y hasta su efectivo pago.-

4º) Imponiendo las costas de ambas instancias a la demandada perdidosa.-

5º) Difiriendo la regulación de honorarios de los letrados intervinientes en esta instancia hasta tanto ocurra lo propio en la anterior.-

6º) Regístrese, notifíquese y devuélvase.-

Atento existir conformidad de opiniones se suscribe la presente conforme lo establece el art. 44 de la Ley N° Uno (texto según Ley N° 2345).-

CARLOS E. ARENILLAS
PRESIDENTE

EDUARDO GABRIEL LÓPEZ
JUEZ

Ma. CARLOTA GUTIÉRREZ MEYER
SECRETARÍA