



NEUQUEN, 8 de mayo de 2024.

Y VISTOS:

En Acuerdo estos autos caratulados: "VESPOLI MATIAS RODOLFO C/ HIDROMEC SRL S/DESPIDO", (JNQLA6 EXP N° 516359/2019), venidos a esta Sala II integrada por los vocales Patricia CLERICI y José NOACCO, con la presencia de la secretaria actuante Micaela ROSALES y, de acuerdo al orden de votación sorteado, el juez José NOACCO dijo:

I. Contra la se516359/2019ntencia definitiva dictada el día 1 de junio de 2023 (fs. 375/381 vta.) que hace lugar a la demanda interpuesta por el Sr. Matías Rodolfo Vespoli en contra de la empresa Hidromec SRL, apela el actor a fs. 384/386 y la demandada a fs. 387/399 vta., contestando las partes respectivamente los agravios a fs. 401/402 vta. y fs. 403/409 vta.

Se agravia el actor por la tasa de interés que la jueza a quo fijó en la sentencia para actualizar el crédito del actor.

Señala que dicha tasa es la que rige jurisprudencialmente pero termina licuando totalmente el crédito del actor, tornando injusta una sentencia que es jurídicamente correcta en tanto la tasa activa del BPN ha perdido vigencia en el escenario actual.

Cita jurisprudencia de esta sala y peticiona se revoque el fallo y se fije una actualización del crédito laboral de dos veces y media la tasa del BPN para sus operaciones activas y que se aplique de igual modo respecto de los intereses de los honorarios profesionales.

La demandada por su parte, se agravia porque la sentencia consideró nulo el acuerdo celebrado entre el actor y la empresa por haberse pagado una suma de dinero en concepto de gratificación.

Destaca que esta forma de desvinculación se encuentra prevista expresamente por el art. 241 de la LCT pero el actor en la demanda manifestó haber sido engañado con el pago



prometido de una indemnización por despido viciando el elemento "intención" de la voluntad.

Continúa diciendo que el artículo exige como formalidad su realización mediante escritura pública sin otro requisito que se trate de un acto voluntario.

Aduce que el pago de una gratificación no puede constituir un acto ilícito y fatal para el acuerdo por ser un derecho para las partes y, si su ejercicio es regular, no hay razón para considerar que trae aparejada su nulidad.

Sostiene que el trabajador no efectuó planteo alguno ni probó nada en relación a ello por lo que el fallo estaría resolviendo cuestiones extra petita.

Seguidamente, se queja que la sentencia haya descripto la relación como "conflictiva" concluyendo que la voluntad del actor estaba viciada en el elemento "libertad".

Aduce que en la demanda el actor no invocó un vicio concreto de la voluntad ni que hubiera ofrecido prueba relativa a aquel.

Indica que algunas cuestiones fueron analizadas livianamente en la sentencia y otras fueron omitidas.

Remarca los testimonios brindados en la causa y afirma que a pesar de las manifestaciones del actor de querer renunciar, la jueza a quo consideró que "querer irse" no sería producto de una voluntad libre.

Denuncia que claramente existió una negociación previa, los testimonios refieren que el trabajador quería irse de la empresa, que estaba cansado y que debió "agarrar eso o nada" y que "agarrar" no implica otra cosa que una negociación.

Considera que la sentencia es contradictoria porque las negociaciones previas surgen de las declaraciones y no fue - como afirmó el actor- un acuerdo súbito ni que fue informado el mismo día que debía suscribirlo sin saber lo que firmaba; sino que luego de entregar sus herramientas y despedirse de



sus compañeros firmó el acta de desvinculación cinco días después, el día miércoles siguiente.

Destaca que el actor no planteó la nulidad del acta por un vicio de la voluntad sino que se limitó a afirmar que fue engañado en cuanto entendía que percibiría una indemnización por despido.

En cuando al supuesto clima conflictivo o conducta del sr. Kloberdanz, insiste que queda claro que se trata de una característica del mencionado, propio de su personalidad pero no una conducta animosa respecto del actor en particular o alguna otra persona.

Así tampoco que ello vició la voluntad del trabajador que se desempeñó en dicho ámbito durante 10 años. Sí se desprende que existió un desgaste por parte del actor, referido por los testigos, quedando claro que quería irse y por ello planteó a la patronal la posibilidad de desvincularse mediando un reconocimiento económico por el trabajo desempeñado al que la empresa accedió.

Concluye argumentando nuevamente que la sentencia falló extra petita dado que el actor nunca planteó concretamente la nulidad del acta por un vicio de la voluntad.

II. Al contestar agravios el actor sostiene que la sentencia de grado no nulificó el acuerdo por el pago de una gratificación extraordinaria por egreso, sino que lo tomó como un indicio de fraude a la ley que sumó a todos los actos previos y circunstancias que lo rodearon.

Arguye que la voluntad del actor estuvo viciada cuando concurrió a la escribanía a firmar un acta de despido esperando le abonaran la totalidad de las indemnizaciones y sin embargo lo hicieron firmar un acuerdo desvinculatorio conforme art. 241 de la LCT.

Agrega que los testimonios acreditaron que fue coaccionado por el dueño de la empresa a firmar el acuerdo, haciendo todo lo posible para cansarlo y colocarlo en una posición en la



que se viera obligado a renunciar o a firmar el acta de despido, al que concurrió sin patrocinio letrado.

III. No obstante el orden en el que fueron interpuestos los recursos, corresponde analizar en primer lugar la queja formulada por la demandada y debiéndose en su caso resolver luego el interpuesto por el actor.

Así las cosas, en relación a la existencia o no de vicios del consentimiento en el acuerdo extintivo de la relación laboral celebrado entre las partes, adelanto mi opinión en el sentido de que los agravios de la demandada tendrán favorable acogida en esta instancia.

En efecto. Cabe recordar que la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de conformidad con el art. 241 de la LCT, es un acto jurídico bilateral que, realizado en forma expresa, se satisface con la declaración de voluntad concurrente de ambas partes al igual que al celebrar el contrato de trabajo, pero con el objeto de extinguir la relación jurídica creada por el contrato.

La norma exige para su validez el cumplimiento de requisitos formales tales como las declaraciones de las partes, la presencia personal del trabajador y el otorgamiento del acto mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

En caso de faltar cualquiera de estos requisitos el acto sería nulo.

Puede advertirse que, al igual que en la renuncia, no requiere que las partes expresen cuál es la causa que motiva la extinción. No obstante, la doctrina contempla como requisito sustancial que la voluntad extintiva se exprese con discernimiento, intención y libertad (art. 260 del CCyC).

Tampoco impone el pago de contraprestación alguna por la formalización del acuerdo; por lo que en casos como éste, en el que el trabajador voluntariamente pierde el derecho a conservar su empleo pactando el pago de un beneficio o



liberalidad a cargo del empleador, se advierte fácilmente que hubo una negociación previa que no siempre beneficia a ambas partes por igual.

De este modo, el poder de negociación del trabajador no reconoce más límite que el de la autonomía de la propia voluntad y en este caso, el empleador no tiene obligación legal de indemnizar.

Por lo tanto ante el planteo de nulidad efectuado por el actor correspondía verificar la existencia de alguna lesión a sus derechos.

Ahora bien, coincido con la jueza de grado cuando afirma que la dinámica laboral en el taller no era saludable debido a la forma en que el propietario de la empresa se relacionaba con sus empleados, lo cual claramente no era apropiada.

Y digo esto por cuanto es sabido que un ambiente de trabajo respetuoso incrementa significativamente la satisfacción laboral, fortalece la confianza entre el personal y los líderes de la empresa, permitiendo a los empleados tomar decisiones, compartir conocimientos, comprender a fondo sus responsabilidades y expectativas, lo que finalmente se traduce en un aumento en la productividad, y a su vez, en la reducción de quejas, rotación de personal y ausentismo laboral.

Si bien nadie está obligado a tolerar un lenguaje o una conducta inapropiada, nuestro ordenamiento jurídico cuenta con mecanismos adecuados para hacer frente a dicho comportamiento, pero no surge de autos que el trabajador hubiera recurrido a ellos durante los once años que duró su relación laboral para hacer cesar al empleador en su conducta.

No obstante lo cual los dichos de los testigos no comprobaron que existieran maniobras de presión por parte del empleador para que el trabajador firme el acuerdo ni tampoco que



hubiera mediado el ofrecimiento de pago de una suma de dinero mayor que luego no se cumplió en entregar.

Antes bien, del acta firmada ante escribano surge que se le ofrecía una suma en concepto de gratificación y el actor aceptó de conformidad.

Es por ello que, más allá del agotamiento de Vespoli, no advierto algún vicio en su voluntad o que existiera una desvinculación compulsiva puesto que el trato inadecuado que denuncia no fue aislado ni apareció en forma contemporánea a la firma del acuerdo, por el contrario los testimonios dan cuenta que el empleador siempre se condujo de igual modo - injustificable- no sólo con el actor sino también con el resto de los empleados.

Reitero, no encuentro un hostigamiento particular del sr. Kloberdanz para con el sr. Vespoli con la intencionalidad que en la demanda se le atribuye: es decir, dirigido a que el trabajador se cansara y renunciara.

Descartados los elementos intención y libertad, resta analizar el relacionado con el discernimiento.

Cabe señalar que en la causa no se produjo ninguna prueba ni surgió algún indicio que demostrara que el actor fue engañado o lo hubieran inducido a error respecto al monto de la gratificación o que en las negociaciones previas se hubiera hablado de una suma de dinero distinta, equiparable a una indemnización por despido.

No hay evidencia tampoco que la verdadera razón del acuerdo fuera un despido oculto, dado que más allá de los desacuerdos que se daban en el marco de las tareas del taller, particularmente en relación a las "tareas administrativas que no le correspondían" según los dichos del actor en la demanda o, la dificultad de todos de adaptarse a la implementación de las normas ISO que los obligaba a escribir y certificar lo que hacían -referida por el sr. Kloberdanz- no existió ningún hecho puntual que de tal modo pudiera resolverse.



Por ello no encuentro que el actor hubiera cumplido la carga de probar y acreditar objetivamente que se hubiera ejercido sobre él coacción física, moral o económica, o se hubiera recurrido a un ardid engañoso o a cualquier otro hecho tendiente a restringir o frustrar sus derechos.

Por el contrario quedó plenamente acreditada en la causa el buen concepto que gozaba el trabajador por parte de sus superiores.

“En el supuesto de invocarse que la renuncia negociada e instrumentada por escritura pública configura un despido encubierto, la apariencia sólo puede declararse si se aportan elementos probatorios que la revelaran de modo fehaciente, habida cuenta que ante la duda debe hacerse prevalecer la vigencia del acto jurídico formal que da cuenta del acuerdo disolutivo” (Conf. C.Trab. Resistencia Sala II, 2002-03-15 “Oviedo, Jorge O. c. Telecom Argentina Stet-France Telecom SA -DT 2002-B 1982).

Más bien los hechos señalados impresionan que existió un acuerdo, una negociación llevada a cabo en un ámbito privado, en donde ambas partes se vieron parcialmente beneficiadas: por un lado el actor, recibiendo una suma de dinero en concepto de gratificación a cambio de su renuncia voluntaria y el empleador, recuperando un puesto de trabajo ocupado por un trabajador cansado y desganado, resolviendo una relación laboral que se tornó conflictiva a lo largo de los años para ambas partes.

La jurisprudencia reiteradamente se ha expedido en relación a la validez de estos acuerdos y en este sentido, en autos “Navarrete” la Sala I en criterio que comparto, refirió:

“Al respecto, se ha sostenido que: “[...] no puede considerarse que haya mediado error, fraude o dolo del empleador cuando la actora tuvo ocasión de analizar y aceptar o no la propuesta; e, incluso, de haber mediado algún tipo de presión para que la aceptaran, la posibilidad de negarse a suscribir el



acuerdo y hasta de considerarse despedida de modo indirecto si la supuesta presión patronal hubiera llegado a ser intolerable”.

“Por otra parte, dado que la índole de las tareas desplegadas por la accionante, denota un cierto nivel de preparación y formación previa y habida cuenta de la antigüedad que tenía en la empresa, realmente, no es lógico inferir que hayan decidido suscribir el acta de extinción contractual sin efectuar antes una consulta acerca de sus derechos y de las alternativas adecuadas para darle debido resguardo. No encuentro que la propuesta extintiva de la empleadora, efectuada en la forma que describe la propia actora, constituya en modo alguno el ejercicio de una fuerza irresistible, ni de la intimidación a que hacen referencia los arts. 936, 937 y subs. del Código Civil, como para que pueda considerarse que aceptó suscribir el acuerdo sin intención, discernimiento o libertad (arg. art. 897 Código Civil).”

“En doctrina se distingue la libertad "de contratar" o de concluir el convenio, de la libertad de configuración del contenido del contrato o "contractual". La primera supone la facultad de contratar o de no hacerlo y, en su caso, de elegir con quién; mientras que la libertad para determinar el contenido, consiste en la posibilidad de las partes de "crear" las normas a las que ha de estar sujeto el acuerdo. Como es sabido la restricción a la libertad de configuración del contenido que dimana de normas imperativas o de ciertas relaciones especiales (vgr.: en materia de contratos de trabajo, de locaciones en ciertas épocas, de contratos de transporte y de contratos de adhesión en general), no afecta a la denominada libertad de contratar ni el esquema básico de formación del consentimiento contractual (Conf. Alterini, Atilio A. "Formas modernas de contratar" en L.L.Nro.199, 10-10-80, pág.1/3; conf. Lehmann, Spiess, Ennerceus-Nipperdey,



Staudinger y Betti, citados por Ignacia Moyano en "Las relaciones contractuales fácticas" en J.A. 1961- IV, Sec. Doctrina, pág.29 y subs. donde, además de la opinión de estos autores, se reseñan interesantes casos jurisprudenciales). De manera que las restricciones que haya tenido la actora para determinar el contenido del acuerdo y, acaso, la imposibilidad de modificar los términos de la instrumentación, no implican en absoluto que haya estado viciado su consentimiento, mientras no se haya afectado -y así surge de sus propio relato- la libertad de adherir o no a la propuesta."

"Aún cuando se hubiera tratado de una renuncia "negociada", ello no invalidaría ese acto extintivo, si no se demuestra que medió un vicio en la voluntad de la renunciante; y ya se ha dicho que en estos autos no hay elemento que conduzca a admitir que la actora haya decidido firmar el acuerdo sin plena intención, discernimiento o libertad. La posibilidad de aceptar una suma de dinero con motivo de una rescisión por mutuo acuerdo no implica, sin más, que se trate de un acto -encubierto- que provenga de la voluntad unilateral del empleador; pues bien pudo tratarse de una ruptura pactada de ese modo por mutua conveniencia. Trabajadora y empleador pueden estar de acuerdo en poner fin a una relación laboral, sin el pago de suma de dinero alguna (arg. art. 241 LCT) o bien mediante un pago dinerario, lo cual dista mucho de ser un despido injustificado (que presupone la sola voluntad patronal); y siempre, claro está, que no se demuestre que la voluntad de la trabajadora para celebrar el acuerdo haya estado afectada por maniobra fraudulenta o vicio alguno -lo cual, como se vio, no se da en esta causa", (CNTrab., Sala II, 11421/2008, RIOS VERONICA ROZANA C/COTO C.I.C.S.A. S/DESPIDO, 25/08/11, 99534). (Conf. "Navarrete Rene C/ Indalo S.A. S/ Despido por otras causales" (EXP N° 383103/2008) Sala I , 1/7/2014).



Así también se expidió la Cámara Nacional del Trabajo diciendo:

“Mediante carta documento, 8 meses después de haber firmado ante escribano público un acuerdo de extinción por mutuo acuerdo, el actor impugnó los convenido alegando que la empleadora había dispuesto un despido incausado y que la suscripción del acuerdo en los términos del art. 241, LCT, le fue impuesta en contra de su voluntad a raíz de la conducta engañosa de aquella. Cabe señalar que el transcurso de semejante lapso conspira contra la pretensión del actor, pues no se ajusta al curso normal y ordinario de las cosas. Además, la propia parte actora reconoció que el año en que se firmó el acuerdo la accionada inició un proceso de reestructuración y reducción de personal, planteando a los empleados que la empresa iba a despedir personal. No hay una sola prueba en el expediente que evidencie que el actor tuviese afectados, de algún modo, su discernimiento y libertad o que de algún modo mediante violencia o intimidación hubiese sido inducido a suscribirlo. Si bien es cierto que algunas de las cláusulas del acuerdo contienen renunciaciones, pero, en la medida en que las mismas resultan nulas, deben considerarse no escritas, esta circunstancia no afecta el convenio desvinculatorio. Asimismo, que se hubiese acordado el pago de una suma de dinero superior a 80.000 dólares, no permite considerar que se encubrió un despido, porque ello llevaría al absurdo de interpretar que solamente serían válidos los acuerdos rescisorios en los que no se pactaran pagos de ese tipo. Por lo demás, no está probado que la demandada tuviese una lista de personal para despedir ni, menos aún, que en ella figurase el actor. Por todo lo expuesto, cabe afirmar que el contrato de trabajo se disolvió válidamente por mutuo acuerdo de las partes, ratificado ante escribano público, con las formalidades del art. 241, LCT, y que el mismo no encubrió un despido incausado.” (Conf.



Rodríguez, Francisco Demetrio vs. Servicios Especiales San Antonio S.A. s. Despido /// CNTrab. Sala VIII; 17/03/2022; Rubinzal Online; 27527/2018; RC J 1681/22)

"...El hecho de haber el trabajador planteado la nulidad del acto de extinción de la relación laboral, celebrado en los términos del art. 241, LCT, fundado en la falta de asesoría legal o gremial, lo cual le ha generado un estado de desconocimiento de sus derechos laborales, no permite inferir que esa situación era padecida efectivamente al momento de la desvinculación, y que la misma lo haya colocado al trabajador en un estado de necesidad tal que afectara su discrecionalidad en el obrar. Por lo tanto, el planteo de nulidad es desestimado ya que, si bien la circunstancia de no conocer sus derechos laborales pudo disminuir la capacidad negocial del trabajador, ello no alcanza para conformar una situación de necesidad calificante de un estado de inferioridad que justifique la denuncia del vicio de lesión que pretende, máxime cuando la denuncia del vicio es formulada diez meses después de la firma de la extinción de la relación laboral." (Conf. autos Schiaroli, José Luis Horacio vs. Banco Patagonia Sudameris S.A. s. Despido /// Cám. del Trab. Sala II, Córdoba, Córdoba; 16/08/2006; Rubinzal Online; RC J 1279/07).

Por tanto, considero que los agravios de la accionada deben ser acogidos en tanto no se evidencia que en autos concurriera algún supuesto invalidante del acuerdo extintivo arribado por las partes y, en consecuencia, la sentencia debe ser revocada, deviniendo abstracto el tratamiento del recurso interpuesto por el actor.

IV. Por las razones expuestas, propongo al Acuerdo hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por la demandada, revocar la sentencia recaída en autos y recomponer el litigio, rechazando la demanda con costas al actor en ambas instancias (arts. 68 del CPCyC y 17 de la ley 921).



Dejo sin efecto los honorarios regulados en la instancia de grado, regulando los emolumentos profesionales del letrado de la parte actora, Enrique Amelio Ortiz, como apoderado, en el 3.9% y los de Joaquín López Alaniz, patrocinante, en el 9.8% y, los del letrado de la parte demandada, José Ricardo Mena, en el doble carácter, en el 19.6%. Asimismo, confirmar los honorarios del perito contador interviniente, Leandro Castro Vázquez, en el 4%.

Los honorarios de los letrados intervinientes en esta instancia se regularan en el 30% de lo que se establece para la instancia de grado de conformidad con la Ley Arancelaria vigente.

La jueza Patricia CLERICI dijo:

En oportunidad de emitir mi voto en la causa "Carte c/ Banco Patagonia S.A." (expte. jnqla2 nro. 404.246/2009, 14/6/2016), y en la causa "Benedetti c/ YPF S.A." (expte. jnqla2 nro. 459.782/2011, 18/10/2016) sostuve lo siguiente: "El art. 241 de la LCT prevé la posibilidad que las partes del contrato de trabajo pongan fin a la relación que las une por mutuo acuerdo. Para ello requiere que el acuerdo en cuestión sea celebrado ante escribano público, o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

"En autos, el acuerdo de partes fue celebrado por ante escribano público, entendiendo la a quo que dicha formalidad lo torna válido, y que no se han acreditado los vicios de la voluntad que invoca el accionante.

"Si bien es cierto que la manda legal requiere como formalidad la celebración por escritura pública, y tal formalidad se encuentra cumplida en el sub lite, entiendo que no por guardar la formalidad legal el acuerdo rescisorio es siempre válido.

"La extinción del contrato de trabajo, que tiene vocación de continuidad y permanencia en el tiempo, es siempre una excepción, y como tal debe ser apreciada estrictamente.



Conforme lo señala Ricardo Cornaglia, la ley habilita la variante de la extinción negociada del contrato de trabajo, "pero si bien se admite en ella que la negociación es posible, lo cierto es que la misma se lleva a cabo a partir de una diferencia negocial de las partes, que obliga a observarla estrictamente, y sin olvidar que objetivamente, en el contrato de la relación de dependencia, el principal cuenta con resortes que muy difícilmente puede equiparar el dependiente" (aut. cit., "La simulación del despido y el distracto", LL 2013-F, pág. 62).

"He de recordar que una vez sancionada la Ley de Contrato de Trabajo, el precepto de su art. 241 recibió fuertes críticas, justamente porque deja abierta la posibilidad de instrumentar el acto con todos los ápices legales, en fraude a la ley, a efectos de sortear el pago de indemnizaciones por despido injustificado (cfr. Fernández Gianotti, Enrique, "Fraudes a la ley", LL 148, pág. 587).

"José Daniel Machado explica que la voluntad del trabajador aparece también concernida en la desvinculación concertada o contrato extintivo. Dice el autor citado, "tradicionalmente no ha sido un instituto que diera pábulo a demasiada reflexión doctrinaria, puesto que, en realidad, era de utilización excepcional...Sin embargo, a partir de los años 90 y de la mano de los procesos públicos y privados de reestructuración, racionalización, reordenamiento o cualquier otro eufemismo reconducible a la necesidad o conveniencia de reducir los planteles, el instituto comenzó a ser utilizado para dar cuenta de verdaderos negocios jurídicos onerosos cuya característica común radica en que la liberación del puesto de trabajo viene concedida a cambio de una prestación económica satisfecha o prometida por el empleador.

"Frente al fenómeno, hubo y hay dos reacciones de la doctrina de autores y fallos. Una explicación -que en otros artículos he llamado naif- deduce una ventaja comparativa para el



trabajador del hecho de que, si puede desvincularse a cambio de nada por la vía de los arts. 240 y 241 de la LCT, no hay razón de orden público oponible a que lo haga recibiendo una suma de dinero, que funcionaría como una suerte de compensación o indemnización de fuente contractual...La otra versión, a la que adhiero, pone énfasis en la interdependencia de las prestaciones que caracteriza los actos propiamente onerosos. Ello significa que cada una de las concesiones recíprocas no se explica sino por la correspondencia con lo que el otro contratante promete. Hay ventajas y sacrificios correlativos. Es evidente que el trabajador acepta conformar el acto con su firma teniendo en miras, como motivación determinante, la percepción de un dinero que, a su vez, el empleador ofrece pagar sólo y en tanto obtenga la liberación del puesto de trabajo o el alejamiento de un trabajador indeseado" (cfr. aut. cit., "La extinción del contrato de trabajo y la voluntad del trabajador", Revista de Derecho Laboral, Ed. Rubinzal-Culzoni, T. 2011-2, pág. 59/60).

"Como vemos la cuestión no es tan sencilla. No por existir la formalidad legal, se puede descartar un fraude a la ley.

"La jurisprudencia, en general, ha sido estricta en la apreciación de este tipo de negocios, determinando su nulidad cuando advierte que la rescisión concertada encubre un despido sin causa.

"Así la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, dijo que si bien las partes de un contrato laboral firmaron un convenio ante el Ministerio de Trabajo donde se estableció la disolución del vínculo por mutuo acuerdo, corresponde concluir que lo que existió fue un despido arbitrario por trastrocamiento de causa fin objetiva, toda vez que la entrega por parte del empleador de una suma de dinero en concepto de gratificación por el cese de la relación, denota sin lugar a dudas un apartamiento de la figura del art. 241



de la LCT, para instalarse en la del art. 245 de dicho cuerpo legal (autos "Maldonado c/ Harengus S.A.", 19/2/2008, DJ 2008-II, pág. 472).

"En igual sentido la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo consideró que "el dato del pago de una gratificación extraordinaria con motivo del egreso, resulta un elemento de consideración indiciario de una conducta ilícita. Y digo ello pues, si se ha reconocido al actor el cobro de una suma en concepto de indemnización con motivo de cese, es evidente que no existió un cese por voluntad concurrente de las partes, pues, de ser así, el trabajador no sería acreedor a ninguna suma por tal concepto" (autos "Larena c/ Coto CIC S.A.", 20/5/2013, citado y comentado por Martínez, Rodrigo Ezequiel, LL, AR/DOC/4176/2013, citándose en el artículo numerosos fallos en sentido coincidente con el anotado, al que me remito por razones de brevedad)".

Luego, y conforme lo dicho, la actividad probatoria de la parte actora resulta esencial a efectos de arrimar indicios que permitan afirmar que el acuerdo de voluntades plasmado, en este caso, en escritura pública, encubre un despido.

Y, tal como lo ha desarrollado el primer voto, en estas actuaciones no contamos con prueba suficiente a efectos de considerar la nulidad del acuerdo rescisorio.

Existe una gratificación abonada por el empleador al trabajador, sensiblemente menor al monto de la liquidación efectuada en la demanda (hoja 26), pero no encuentro otros indicios que me permitan afirmar que el actor fue engañado o presionado para suscribir el acuerdo rescisorio.

Es cierto que el clima laboral en torno al actor era malo, y fue este clima laboral el que hizo muy difícil la prosecución de la relación de trabajo, pero, conforme lo reconocen los testigos, el demandante no era el único empleado afectado por el mal trato de la patronal, sino que éste se presenta como



habitual dentro del ámbito de la empresa, por lo que no puede entenderse que se instrumentó una persecución concreta respecto del demandante con el objeto de excluirlo de la empresa.

Asimismo, surge de la prueba aportada a la causa que hubo una negociación previa al acto rescisorio, que éste no fue sorpresivo, sino que el trabajador concurrió a la escribanía sabiendo a que iba.

Surge de la prueba testimonial que el actor dejó de prestar servicios para la demandada el día viernes 6 de junio de 2019, anunciando a sus compañeros de trabajo que había llegado a un acuerdo con la empleadora para abandonar la empresa, y el acuerdo fue suscripto el día 13 de junio de 2019.

Estos elementos, conforme lo ha señalado el magistrado que emitió opinión en primer lugar, llevan a otorgar validez al acuerdo de voluntades, en tanto fuera del pago de la gratificación, no existe ningún otro dato objetivo que permita afirmar que el trabajador suscribió el acuerdo rescisorio con su voluntad viciada.

En consecuencia, adhiero al primer voto.

Por ello, esta Sala II

**RESUELVE:**

I. Revocar la sentencia dictada el día 1 de junio de 2023 (fs. 375/381 vta.) y, recomponiendo el litigio, se rechaza la demanda en todas sus partes.

II. Imponer las costas de ambas instancias a cargo de la parte actora.

III. Dejar sin efecto los honorarios regulados en la primera instancia y determinarlos en el modo dispuesto en los Considerandos.

IV. Regístrese, notifíquese electrónicamente y, en su oportunidad, vuelvan los autos a origen.



**PODER JUDICIAL  
DE NEUQUÉN**

Dra. PATRICIA CLERICI

Juez

Dr. JOSÉ NOACCO

Jueza

Dra. MICAELA ROSALES

Secretaria