



Extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes

La extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo consiste en un acto jurídico bilateral por medio del cual las partes extinguen de común acuerdo la relación laboral.

La Ley de contrato de trabajo N° 20.744 en su Art N° 241 contempla la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes, permitiendo de esta manera que las partes libremente, y dentro de las condiciones que fija la Ley, puedan acordar las condiciones de extinción del contrato.

En este sentido expresa el Art N° 241:

"...Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente.

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

La extinción por esta modalidad puede ser en forma expresa o tácita.

Extinción en forma expresa:

Cuando se realiza en forma expresa requiere el cumplimiento de determinadas formalidades tales como que el acuerdo se formalice mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo, como así también se requiere la presencia personal del trabajador en dicho acto. De no cumplirse con estos requisitos no se le podrá otorgar efecto rescisorio a los acuerdos alcanzados.

No es un requisito formal a cumplir para la validez del acuerdo la homologación por parte de la autoridad judicial o administrativa del trabajo, no obstante en este sentido existen opiniones contrapuestas fundamentalmente cuando en el acuerdo se estipula el pago de una compensación dineraria o gratificación a favor del trabajador, atento a lo preceptuado en el Art N° 15 de la LCT .

"...Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de ésta que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes..."

"...En todos los casos, la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios les otorga la autoridad de cosa juzgada entre las partes que los hubieren celebrado..."

Extinción en forma tácita:

La última parte del Art N° 241 contempla la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes en forma tácita, estableciendo que el contrato se extinguirá si ello resultare del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas que traduzcan inequívocamente el abandono de la relación.

Se debe tener en cuenta que para que se configure esta hipótesis no se puede entender que se encuentra extinguida la relación laboral ante la simple ausencia por un breve lapso de tiempo por parte del trabajador.

Generalmente el comportamiento del trabajador, concluyente e inequívoco, se manifiesta a través de una ausencia lo suficientemente prolongada, sin que medien razones justificadas, como por ejemplo licencias o cumplimiento de suspensiones.

Distinto es el caso de la extinción del contrato de trabajo por abandono de trabajo por parte del trabajador, en cuyo caso el Art N° 244 de la LCT dispone:

“...El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso...”.

En este caso se requiere que el empleador intime en forma fehaciente al trabajador a reintegrarse a sus tareas.

La ausencia del trabajador en forma injustificada implica un incumplimiento al deber de diligencia y colaboración en virtud del cual debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean.

Otra figura de la que se debe diferenciar es la de la extinción por retiro voluntario, siendo esta modalidad una oferta del empleador dirigida a una parte de sus trabajadores con la finalidad de extinguir la relación laboral abonando el empleador una indemnización y beneficios de tal manera que resulte conveniente para el trabajador el retiro en forma voluntaria.