

TERMINACIONES LABORALES POR MUTUO ACUERDO

Personalmente, considero las terminaciones laborales por mutuo acuerdo como uno de los temas más complejos dentro de la rama laboral ya que debe de cumplir con ciertos requisitos para que provoque fines deseados en la extinción de la relación laboral, razón por la cual, en esta ocasión, me permito desarrollar una serie de puntos que deben de tenerse en cuenta al momento de utilizar esta practica, con el fin de lograr los efectos deseados.

Debemos comenzar analizando el Código del Trabajo en su Capítulo VIII, mismo que establece lo relacionado con la terminación del contrato de trabajo, en su artículo 111, numeral dos, *el mutuo consentimiento de las partes*. En la teoría puede resultar muy sencillo, ya que se concibe la idea de que para que se cumpla únicamente debe de existir la voluntad de las partes (patrono o empleador y el empleado o trabajador), pero en la practica, además de la voluntad de las partes también debe de contener ciertas condiciones, para que tenga validez.

Como segundo punto, analizaremos cuales son esas condiciones que debe de contener un acuerdo de terminación de contrato por mutuo consentimiento para que sea considerado como legal y legitimo, y que por si mismo ante terceros, es decir que el mismo sea un documento con efectos de **COSA JUZGADA**. Como ya se mencionó, nos referimos a un acuerdo, es decir, un documento dentro del cual se encuentran pactadas y establecidas las condiciones de la terminación de una relación laboral, la voluntad de ambas partes para terminar de una manera amigable, el ánimo de encontrar un equilibrio entre las partes, lograr un consenso justo y equilibrado, siempre dentro del marco legal y del respeto de cada unos de los derechos y garantías legales, donde se debe contener dentro de las condiciones de terminación de la relación laboral: El valor a pagar de los derechos adquiridos y/o prestaciones sociales, fecha y la forma de pago, con la mayor claridad y precisión, documento que recomendamos sea redactado por un profesional del derecho con experiencia en materia del trabajo, debido a que el mismo es un documento vinculante que debe tener efectos ante terceros, y al mismo tiempo es obligación que adquiere el patrono, un compromiso de que dichas estipulaciones sean justas, materialmente realizables y estén apegadas a la verdad de los hechos. Expresamos esto, ya que, en mucho de los casos, hay patronos que olvidan estas buenas prácticas y se ven envueltos en litigios en que un documento que no esté apegado a la verdad es imposible de defender, ya que por ser la materia del trabajo un derecho social de orden público, el Juez del trabajo está

obligado a actuar en base a estos principios y puede fácilmente declarar que el documento no tiene validez (artículo 3 del Código del Trabajo).

Como tercer punto, no podemos olvidar lo que establece el artículo 379 del Código del Trabajo que establece que *todo acto de compensación, liquidación, transacción o convenio celebrado entre el obrero y el patrono, para que tenga validez deberá hacerse ante autoridades del trabajo correspondientes*. Para los Abogados que litigamos sabemos que cuando surge una controversia, con un Acuerdo de Mutuo Acuerdo, el artículo relacionado del Código del Trabajo es una herramienta que nos sirve para poder ejercitar este derecho ante la autoridad competente, ya que el Acuerdo de Mutuo Acuerdo que da por terminada una relación de trabajo como lo dispone el artículo citado estableciendo, debe hacerse ante la autoridad competente, y en el caso que nos ocupa, las únicas autoridades competentes son: La secretaria del Trabajo, o el Juzgado del Trabajo.

Nos detenemos en este momento para citar una **Sentencia de la Corte Suprema de Justicia a través de la Sala de lo Laboral-Contencioso Administrativo, de fecha ocho de febrero del dos mil siete, que establece lo siguiente:** *“Considerando: Que para dar por terminado el contrato de trabajo, por mutuo consentimiento, sin responsabilidad para las partes, y realizar la liquidación definitiva a la finalización del contrato, la ley no impone el requisito de que deban hacerse ante la autoridad del trabajo correspondiente, por lo que estos eventos serán plenamente válidos, siempre que exista la voluntad manifiesta de empleador y trabajador, como lo prescriben los artículos 111 párrafo primero, numeral 2, párrafo 3, y el artículo 372 ambos del código del trabajo; en el caso de mérito, no se acreditaron los motivos que dieran lugar a la nulidad de ninguno de ellos.”*

Para finalizar, debemos reconocer que las Terminaciones por Mutuo Acuerdo son permitidas por la ley, siempre y cuando en ellas se establezca su voluntad y las condiciones sean justas para las partes, por ser un documento que establece derechos y obligaciones para las partes y es eficaz únicamente si él mismo es justo, es decir no puede haber desproporción en los derechos de ambos, ya que si no hay un equilibrio el mismo cualquier acuerdo se ve comprometido. Junto con la jurisprudencia en materia laboral, reforzamos el hecho de que si el documento no adolece de nulidad, es decir, vicios del consentimiento, no tratarse de un objeto cierto o no tener condiciones justas, el mismo puede ser realizado sin la intervención de la autoridad competente, esto en virtud de que si existe un entendimiento de las partes y existe

la voluntad, el documento tiene validez frente a terceros, y basta con acreditar que el mismo no adolece de ninguna nulidad para sea considerado Cosa Juzgada.

El presente artículo fue escrito y desarrollado con el ánimo de fomentar una discusión positiva en relación a la materia, existen muchos aspectos que podemos considerar, así como diversos puntos de vista de los que litigamos en la materia laboral y que podríamos llegar a refutar alguno de las opiniones aquí desarrolladas, en consideración a la naturaleza proteccionistas del Derecho Laboral y que el mismo Código del Trabajo dispone, lo importante es contribuir para enaltecer la materia y lograr una contraprestación equitativa.