

JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO N° 35

EXPEDIENTE NRO. 18155/2022

AUTOS: “HENRY, GUILLERMO EDUARDO C/ LAN ARGENTINA SA -1- S/DESPIDO”

SENTENCIA DEFINITIVA N° 16.201

Buenos Aires, 19 de Septiembre de 2025.-

Y VISTOS:

Estos autos en los cuales **HENRY, GUILLERMO EDUARDO** promueve demanda contra **LAN ARGENTINA SA** por despido, en estado de dictar sentencia.

1. Refiere el actor que comenzó trabajar bajo las órdenes de **LAN ARGENTINA SA** el día **03.11.2008**, como Comandante de aviones Airbus 320. El actor efectuaba las tareas de un comandante de flota A320: es decir, era el responsable de la conducción de la aeronave a su cargo. Asumía el ejercicio de las funciones específicas en relación a la empresa mientras la aeronave estaba a su mando (era responsable sobre ella, su tripulación, viajeros, equipaje, correo y carga).

Sostiene que el contrato laboral del actor estaba registrado en modo deficiente, pues se abonaban rubros como “no remunerativos”, cuando en realidad éstos representaban rubros “remunerativos” y formaban también parte de su salario. Postula que de la lectura simple del recibo de sueldo del actor del mes de marzo de 2020, *se interpreta como los siguientes rubros se aplicaban como conceptos “no remunerativos”*: 1) *Comp. Gastos vuelos Reg.* 2) *Compensación Mayores gastos* 3) *Adic. Viático Doméstico* 4) *Adic. Viático Inter* 5) *Adicional Productividad* 6) *Adic. Activ. No programada* 7) *Suma NR Adic. 2018* 8) *Grat. No Remu a Cta Fut Au.* 9) *Pasajes* 10) *Pasajes cedibles como beneficio, sin registro* 11) *Tarjeta prepaga para gastos* 12) *Fondo de Acción Social (FAS) -Anticipo –* 13) *Asig. No Rem Art 223 bis* 14) *R. Asig Comp. al Sal Decr. 376/20*. Alega que estos conceptos reúnen los requisitos legales para ser considerados remunerativos, y estar sujetos al pago de contribuciones y aportes a la seguridad social, y también a la liquidación del sueldo anual complementario, vacaciones, e indemnizaciones.

Relata que con fecha 11 de marzo de 2020, la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS), declaró el brote del nuevo coronavirus como una pandemia. El Gobierno Nacional adoptó ciertas medidas a fin de mitigar su propagación y su impacto sanitario, se vio obligado a declarar la EMERGENCIA SANITARIA, por el plazo de UN (1) año a partir 12/03/2020. Con fecha 19/03/2020 se dictó el decreto 297/20 que declaró el aislamiento social y preventivo y obligatorio desde el 20/03/2020 al 31/03/20, el cual fuera prorrogado por diversos decretos.

En este orden, señala que inmediatamente, en el mes de abril de 2020 la empresa **LAN ARGENTINA SA** inició la negociación de los acuerdos con los trabajadores para abonar la mitad de los salarios, pero el Ministerio de Trabajo no homologó los acuerdos suscriptos por los trabajadores. Sin embargo, y pese a que los acuerdos de reducción de salarios (art. 223 LCT) no fueron homologados por el Ministerio de Trabajo, la empresa abonó en los meses de abril, mayo y junio el salario de los empleados al 50 %.



Refiere que, en este contexto, ya con el rumor instalado entre los trabajadores de que la empresa cerraba su filial en la Argentina, anunciaron entre el 24/4 y el 5/5 un “Plan de retiro Voluntario” (PRV). Ese ofrecimiento no tuvo éxito, en virtud de que los empleados querían conservar su fuente de trabajo.

El 17/6/2020 la empresa anunció públicamente a través de un comunicado oficial en todos los medios de comunicación que **LAN ARGENTINA SA** decidía cerrar su filial en la Argentina: “*En el complejo contexto de la pandemia y sus consecuencias a largo plazo no resulta posible visualizar alternativas de continuidad para las operaciones*”. Relata que la noticia fue de público y notorio conocimiento, pues se difundió y creó entre los empleados un sentimiento de angustia e incertidumbre laboral.

Sostiene que en el mes de junio de 2020, comenzaron las presiones de la empresa al actor, ofreciéndole una suma muy baja a cambio de que suscribiera la desvinculación laboral. Refiere que la empresa lo presionaba al actor a través de reiterados llamados telefónicos, persuadiéndolo para que firme el acuerdo bajo la amenaza de que si no aceptaba el retiro voluntario, debía reclamar la indemnización judicialmente, e iba a ser improbable su cobro porque la empresa no iba a continuar sus operaciones en el país.

Relata que, en este contexto, sin ningún tipo de asesoramiento, sin poder leer el texto completo del acuerdo, se encontró con personal de la empresa. En estas condiciones suscribió el día 15 de junio de 2020 la escritura número 99, ante el Escribano Martín Sambrizzi. La casi totalidad de las desvinculaciones debido a la maniobra de la empresa, fue entre mediados del mes de junio y principios de julio, pese a que el PRV fue anunciado en el mes de abril.

Plantea la inaplicabilidad a la presente demanda del fallo plenario “Ocampo Alessio Matias Yair c/ Bgh S.A. s/ Despido”

Redarguye de falsedad la escritura nro. 99 acuerdo “LAN Argentina S.A. y Henry Guillermo Eduardo” de fecha 15/06/2020 suscripta ante el escribano Martin Sambrizzi. En este caso, sostiene, la causa de la redargución de falsedad consiste en que la escritura firmada por el actor contiene un vicio nulificante porque adolece de vicio en la voluntad del trabajador, lo cual le quita validez como libre expresión de su voluntad. Fue el empleador –postula- “LAN ARGENTINA SA” quien decidió poner fin al vínculo laboral, y en realidad, se trató de un despido encubierto.

Consecuentemente, solicita la nulidad del acuerdo del art. 241 LCT por vicio de la voluntad.

Transcribe intercambio telegráfico, cita jurisprudencia, ofrece prueba y practica liquidación.

2. Corrido el pertinente traslado de ley, se presenta **LAN ARGENTINA SA** con fecha 14/12/23 y niega los hechos alegados en la demanda.

Relata el contexto en el que se vio involucrada a raíz de la pandemia por COVID-19.

Sostiene que el accionante ingresó a trabajar para el 3 de noviembre de 2008, desempeñándose como comandante A320, bajo la categoría profesional APLA-Comandante Cat 1, y su mejor remuneración mensual normal y habitual fue abonada conforme escalas salariales del CCT 861/07 “E”. Refiere que empresa **LAN ARGENTINA S.A.** cumplió con todas las obligaciones a su cargo y siempre su accionar fue acorde a las pautas de buena fe que establece el art 63 de la L.C.T.

Refiere que la relación con el actor se desarrolló con absoluta normalidad hasta que, como consecuencia del cese total de operaciones de **LAN ARGENTINA S.A.**, el actor se acogió voluntariamente al Programa de Retiro Voluntario vigente en la compañía.



Señala que en el caso del accionante se procedió a la firma del acuerdo de desvinculación en los términos del art. 241 LCT en fecha 15 de junio de 2020 y se procedió a abonarle a su egreso las siguientes sumas y conceptos: 1.- La suma neta de **\$11.018.929,42** en concepto de gratificación extraordinaria por egreso comprensiva de las compensaciones por diferencias salariales derivadas de las suspensiones art. 223 bis LCT. Adicionalmente a la gratificación por egreso, refiere, también se le otorgaron a la parte actora los siguientes beneficios, tal como estaba previsto en las condiciones generales del Programa de Retiro Voluntario: - 25 pasajes denominados ID00 o ID90 - 6 pasajes denominados EM. 21. Los beneficios referidos consisten en pasajes sin cargo no confirmados (ID00) o con tarifa al 10% (ID90), o confirmados (EM) para ser utilizados por la parte actora en rutas del Grupo Latam por un plazo de 36 meses a contar desde la finalización del vínculo laboral.

Relata que las sumas de dinero, como los beneficios mencionados, fueron percibidas de conformidad por la parte accionante, no oponiéndose en el acto extintivo en ningún momento. Conforme acta de rescisión laboral que acompaña indica que la gratificación abonada se imputó *“a la cancelación total y definitiva de todo rubro, concepto o reclamo, de cualquier naturaleza salarial y/o indemnizatoria y/o previsional, incluyendo preaviso, indemnización por antigüedad, duplicación o recargo de conceptos indemnizatorios por despido sin causa, sueldo anual complementario, vacaciones, haberes pendientes, horas extras, diferencias indemnizatorias de cualquier tipo, salariales, comisiones, premios o bonos con independencia de su frecuencia de pago, como así también cualquier tipo de bonificación y/o reintegro y las indemnizaciones derivadas del art. 212 de la Ley de Contrato de Trabajo, daños y/o perjuicios de cualquier tipo conforme Código Civil y Comercial de la Nación y cualquier rubro o concepto derivado de las leyes 24.557 -cuando sea pertinente- que pudiese encontrarse o invocarse como a cargo de EL EMPLEADOR, como así también cualquier otro importe generado por la vinculación laboral que se extingue con efectos al día 15 de junio de 2020, y/o proveniente de su extinción, con independencia del origen del mismo...”*.

Postula que en la cláusula QUINTA del acuerdo firmado con cada empleado, se establece que *“EL DEPENDIENTE acepta la suma ofrecida, imputación realizada, conceptos que comprende y su forma de pago y manifiesta que nada más que reclamar a EL EMPLEADOR, por ningún motivo emergente de la relación laboral que lo uniera a EL EMPLEADOR ni derivado de su extinción.”*

Afirma que este documento fue firmado el **15/06/20** por la parte actora, en donde se puso fin a la relación laboral entre las partes por mutuo acuerdo en los términos del art. 241 LCT en el marco del PRV (Plan de Retiros Voluntarios) al cual adhirió el actor en forma libre y voluntaria, por lo que no corresponde el pago de rubros indemnizatorios.

Sostiene que ningún vicio de la voluntad ha ocurrido en dicha fecha respecto del reclamante quien es una persona por demás instruida, por lo que es evidente que bien conoce cuáles son sus derechos y deberes y sabe perfectamente que podía negarse a firmar el acuerdo si su voluntad hubiese sido tal.

En definitiva, impugna la liquidación efectuada por la parte actora, ofrece prueba, cita jurisprudencia y solicita el rechazo de demanda.

Recibida la causa a prueba, quedaron los autos en estado de dictar sentencia.

Y CONSIDERANDO:



I.- Las partes resultan contestes en la existencia de la relación laboral, en la fecha de ingreso del actor, en la categoría laboral, tareas y en la firma del acuerdo mediante acta notarial de fecha **15 de junio de 2020**, y del cual surge la extinción del contrato de trabajo en los términos del art. 241 LCT, y el pago de una gratificación, por lo que tales extremos cabe tenerlos por ciertos (arts. 330 y 356 CPCCN).

Pongo de relieve que el accionante acompañó el acta notarial aludida como prueba documental al presentar su demanda. Además, se produjo **prueba de informes**: SECRETARIA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEG SOCIAL - MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO (v. oficio del 06/06/24); ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE AVIACIÓN CIVIL(v. oficio del 06/06/24), EL CRONISTA (v. oficio del 10/06/24); SECRETARIA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEG SOCIAL - MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO (v. oficio del 27/08/24); CORREO OFICIAL REPUBLICA ARGENTINA SA - REGION METROPOLITANA AMBA (v. oficio del 27/08/24); BBVA (v. oficio del 27/08/24); BANCO SANTANDER RIO SA (v. oficio del 27/08/24); **prueba pericial contable**(v. informe del 10/8/2024); **pericia informática** (v. informe del 30/06/24) y **prueba testimonial** (v. declaraciones de BATLLORI y VAN DIJK del 10/12/24 y CORDERO, ZURRO Y CORTES del 10/12/24).

Sentado ello, destaco que el art. 241 LCT, contempla que: *“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”*.

En este orden, pongo de relieve que del acta notarial suscripta por las partes el 15/06/2020, se desprende el cumplimiento del recaudo formal previsto en dicha norma. Por otro lado, a partir de un análisis de los elementos aportados a la causa, no encuentro que se haya acreditado la existencia de vicios en la voluntad del trabajador que justifique la declaración de nulidad del acuerdo. A mi entender no se ha configurado en autos, ninguno de los vicios de la voluntad previstos en el Código Civil y Comercial de la Nación (conforme arts. 265, 271,276, 332, 333 y 338 CCCN).

En un caso análogo al presente, en términos que comparto, el distinguido Dr. Carlos Pose ha expresado: *“En el caso, no puede hablarse de un despido incausado porque el trabajador no demostró que su voluntad se hubiera encontrado viciada, ni puede presumirse que haya sido engañado para suscribir el instrumento rupturista por su condición intelectual: piloto aeronáutico (...) en el caso a estudio la negociación se dio dentro de un proceso de emergencia económica –pandemia del Covid- y tal factor juega a favor de la empresa ya que no puede desconocerse que la dolencia que nos ocupa afectó seriamente la actividad aeronáutica y determinó que muchas entidades productivas temiesen por su futuro y, en el caso, la empleadora cesó en sus actividades pocos meses después... A su vez, el decreto 34/19 prohibió los despidos sin causa pero no vedó soluciones transaccionales como la que nos ocupa y que responden al estado de emergencia económica, social e institucional por causas realmente ajenas a las empresas como fue la aparición del virus del Covid que constituyó un verdadero caso de fuerza mayor que puso en jaque al mundo civilizado y costó 130.000 vidas en la Nación Argentina (art. 1730, CCCN).”* (SALA VI, “HERNANDEZ MAXIMILIANO C/ LAN ARGENTINA S.A. S/ DESPIDO” DEL 17/07/2025, el resaltado me pertenece).

En la presente causa, según surge de la escritura pública acompañada, el actor percibió la suma de **\$11.018.929,42** en concepto de gratificación extraordinaria computando a su favor una antigüedad de doce años y denunció como mejor retribución devengada la suma de \$696.643,60



–aspecto este último controvertido-. Tal como analizó el Dr. Pose en la sentencia referida, el decreto 34/19 prohibió los despidos sin causa pero no vedó soluciones transaccionales como la del presente.

Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, se ha expedido con relación a la cuestión debatida en autos, en el caso **“Ocampo, Alessio Matías Yair c. BGH SA s/ despido”**; fecha 10/9/2020; CSJN, 343:947, 2020).

En tal causa, el Tribunal sostuvo que: *“en el caso bajo examen, no se discute que el trabajador en forma personal, y la empleadora, mediante su representante legal, celebraron un acuerdo de extinción de la relación laboral ante un escribano público, en los términos del aludido artículo. De ahí que no constituya derivación razonada del derecho vigente la exigencia de la homologación administrativa o judicial de lo convenido toda vez que ese requisito no se encuentra contemplado en la norma. La LCT solo establece dicha exigencia para los supuestos de “acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios...cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa” (artículo 15)”*.

Por lo anterior, no encuentro que le asista razón a la parte actora y que el acuerdo notarial de marras carezca de virtualidad jurídica, por lo que se impone el rechazo de los rubros indemnizatorios y multas solicitadas.

Asimismo, deviene abstracto expedirse sobre el resto reclamos salariales introducidos en el escrito de demanda, ello toda vez que en el acuerdo suscripto por las partes se acordó que la suma convenida era imputada a la cancelación total y definitiva de todo rubro. Consecuentemente, por todo lo desarrollado previamente, considero que no se han acreditado en autos la existencia de vicios en la voluntad y por ello, tal acuerdo resultó válido.

Por todo lo expuesto, concluyo que debe rechazarse la demanda interpuesta por el accionante.

II.- Omito analizar el resto de la prueba por no ser esencial para la dilucidación de las actuaciones, pues tal como ha dicho la Corte Suprema de Justicia de la Nación, ha sentado criterio el juzgador no está obligado a ponderar una por una y exhaustivamente todas las argumentaciones y pruebas agregadas a la causa, sino sólo aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones, ni aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones, ni a analizar todas las cuestiones y argumentos utilizados que, a su juicio, no sean decisivos (Conf CSJN, 29.4.70, La Ley 139-617, 27.8.71, La Ley 144-611 y citas jurisprudenciales en “Código Procesal...Morello, Tº II – C, Pág. 68 punto 2, Editorial Abeledo Perrot; art. 386, última parte, del Código Procesal).

III.- En atención a la naturaleza de las cuestiones debatidas y a que el actor pudo considerarse asistido de mejor derecho, las costas se impondrán en el orden causado (conf. art. 68, 2º párr. CPCCN).

IV.- Para regular los honorarios tendré en cuenta el monto del litigio, mérito, importancia y éxito de los trabajos realizados, como así también lo normado por la Ley 21.839 (art. 38 L.O.) y concords. Ley 24.432 y que comprenderá la totalidad de los trabajos realizados. Las sumas correspondientes a los honorarios que se regularán deberán ser abonadas dentro del quinto día de firme la presente y para el caso de incumplimiento en su oportuno pago llevarán intereses (conf. Art. 768 del C. Civil y Comercial) a las tasas resultantes del Acta CNAT 2658. Asimismo y en caso de tratarse de responsables inscriptos, deberá adicionarse a las sumas fijadas en concepto de honorarios de los letrados y peritos actuantes en autos el impuesto al valor agregado, que estará a cargo de quien debe retribuir la labor profesional.



Por todo lo expuesto, constancias de autos y fundamentos legales de aplicación, **F A L L O** : 1) Rechazar la demanda interpuesta por **HENRY GUILLERMO** contra **LAN ARGENTINA SA**. 2) Imponer las costas a cargo en el orden causado; 3) Regular los honorarios por la representación y patrocinio letrado, en forma conjunta y por todo concepto, incluidas sus actuaciones ante el S.E.C.L.O de la parte actora y demandada en 5 UMA y 8 UMA, respectivamente; y los honorarios del perito contador y perito ingeniero en 3 UMA para cada uno de ellos (valor UMA al momento del dictado de la presente \$75.789 conf. Res 1860/25).

Cópiese, regístrese, notifíquese, cúmplase y oportunamente, previa citación fiscal e integrada la tasa de justicia, archívese.

