



Universidad de San Andrés

Departamento de Derecho

Maestría en Derecho Empresario

**“La Nulidad De Los Acuerdos Homologados En El Ámbito
Administrativo Y Su Revisión Judicial.”**

Autor: Julio César Bono

DNI: 21.918.588

Director de Tesis: Dr. Marcelo Aquino

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 28 de julio de 2020



DEPARTAMENTO DE DERECHO

MAESTRIA EN DERECHO EMPRESARIO

***“La Nulidad De Los Acuerdos Homologados En El Ámbito
Administrativo Y Su Revisión Judicial.”***

Autor: Julio César Bono

DNI: 21.918.588

Director de Tesis: Dr. Marcelo Aquino

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 28 de julio de 2020

“La Nulidad De Los Acuerdos Homologados En El Ámbito Administrativo Y Su Revisión Judicial.”

ÍNDICE

ABSTRACT	1
OBJETIVOS	2
CAPÍTULO I	
1. Introducción a la tesis	3
1.2. Objeto del Estudio	4
1.3. Campo de Análisis	5
1.4. Marco Teórico	5
1.5. La problemática planteada	6
2. Descripción de la terminología a utilizar	7
3. Conciliación laboral como método de solución alternativa de conflictos	10
Capítulo II	
1. Encuadre y antecedentes	12
1.2 La ley 24.635 – Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio	14
1.3 Reseña histórica de una polémica ley	15
1.4 La impronta de la ley 24.635	16
1.5 Importancia de la cuestión	16
2 Fuero del trabajo	17
2.2 Las partes involucradas	18
2.3 El orden Publico laboral	19
3. Los Métodos alternativos de resolución de conflictos	20
Capítulo III	
1. Principios y orden publico laboral	22
Capítulo IV	
1. El acuerdo conciliatorio como acto jurídico	26
1.2. El acto jurídico como especie de hecho voluntario	27
2. El silencio	30

3. La relación entre la intención y la declaración de la voluntad	31
3.2. Efectos	33
4. Diferencia entre el error y los ilícitos derivados del dolo o la violencia. Efectos	33
5. La interpretación de los actos jurídicos como determinación de la voluntad	35
5.2 El consentimiento en el acuerdo conciliatorio	38
5.3 la detección de los hechos	38
5.4 La idoneidad del hecho para viciar el acto	39
6. El error excusable e inexcusable en los actos culebreados por el trabajador	41
6.2 El dolo	42
6.3 El fundamento de la nulidad en el caso de dolo	43
7. La violencia	44
8. El carácter de la nulidad. Efectos	45
8.2 Carácter manifiesto	46
9. Lesión subjetiva	48
9.2 Efectos	50
9.3 Prescripción	50
Capítulo V	
1. La revisión judicial del acuerdo	51
2. La presunción de legitimidad del acto administrativo	52
2.2 la posibilidad de revisar el acto administrativo	53
2.3 Derecho de defensa	54
3. Causales de nulidad en los acuerdos homologados	56
4. Jurisprudencia	59
CONCLUSIONES	68



Universidad de
San Andrés

**“LA NULIDAD DE LOS ACUERDOS HOMOLOGADOS EN EL ÁMBITO
ADMINISTRATIVO Y SU REVISIÓN JUDICIAL.”**

ABSTRACT

La finalidad del presente estudio radica en abordar la inseguridad jurídica en la que se encuentra el empleador al realizar un acuerdo ante el servicio de conciliación laboral obligatorio, dependiente del ministerio de trabajo de la nación (SECLO) que con el constante dinamismo de la celebración de acuerdos, su homologación y la eventual revisión posterior de los mismos genera cierta incertidumbre sobre los acuerdos negociados.

No obstante ello se cuestionará acerca de los requisitos actuales de la ley de contrato de trabajo respecto de la transacción sobre asuntos controvertidos en materia laboral. Se realizará un análisis pormenorizado de la jurisprudencia para llegar al estado actual de la temática y las posibles soluciones a la problemática de los acuerdos espontáneos realizados en sede administrativa y luego homologados. La posible nulidad de los mismos al ser revisados judicialmente.

Corroborar si constituye una diferencia arbitraria (discriminación) la pauta legal que permite al trabajador concurrir a la conciliación previa sin asistencia letrada, en tanto concurra con la asistencia de un representante sindical no letrado. Determinar si las causales que dieron origen al sistema implementado por la ley 24.635 continúan en el tiempo en la actualidad.

OBJETIVO

Mediante la realización de la presente investigación, se explicará el funcionamiento de “la nulidad de los acuerdos en sede administrativa y su revisión judicial”; mostrando cuáles son aquellas falencias que se presentan en la aplicación del mecanismo establecido.

Así también, se aportarán soluciones concretas que permitan optimizar el derecho laboral, mediante la siguiente metodología:

En primer lugar se expondrá acerca de la justificación del tema y la importancia de la cuestión.

A continuación, un breve recorrido histórico por el instituto de la conciliación laboral enmarcará el tema en los diversos momentos sociológicos.

Luego, al entrar en el desarrollo, por razones metodológicas, se verán y analizarán los elementos constitutivos de los conceptos utilizados, así como los aspectos normativos y jurisprudenciales, y finalmente, las conclusiones.

Universidad de
San Andrés

CAPÍTULO I

Introducción a la tesis

En una muestra de sabiduría, nuestro código civil y comercial dispone en su artículo tercero que “El juez debe resolver los asuntos que sean sometidos a su jurisdicción mediante una decisión razonablemente fundada” Si bien su redacción originaria era un tanto más poética¹ La actualización de la ley de fondo mantiene su mismo sentido y es complementado en su artículo segundo².

Para el derecho, todo conflicto debe tener una solución. El Juez deberá proveer una decisión, si no la encuentra en la ley, podrá recurrir a otras fuentes del derecho respetando el orden jerárquico de aquellas o –en el caso del derecho laboral- el orden de prelación de las mismas.

En el ámbito de las relaciones humanas, a diario se suscitan un sinnúmero de conflictos que no llegan a conocimiento de los magistrados. Encuentran su cauce natural con mayor o menor satisfacción para las partes involucradas. Éstas concilian sus posturas después de una breve discusión que en el mejor de los casos lleva a una negociación. Será ésta, en cambio, una solución “negociada”, independientemente de los mecanismos que los interesados hayan utilizado para llegar a ella. (Negociación adversarial o cooperativa, directa).

En otros casos, alcanzan un acuerdo con la intervención de un órgano diferente, no jurisdiccional. (Negociación asistida - mediador, conciliador, o en su caso un árbitro).

¹ Artículo 16 Código Civil ley 340. Si una cuestión civil no puede resolverse, ni por las palabras, ni por el espíritu de la ley, se atenderá a los principios de leyes análogas; y si aún la cuestión fuere dudosa, se resolverá por los principios generales del derecho, teniendo en consideración las circunstancias del caso.

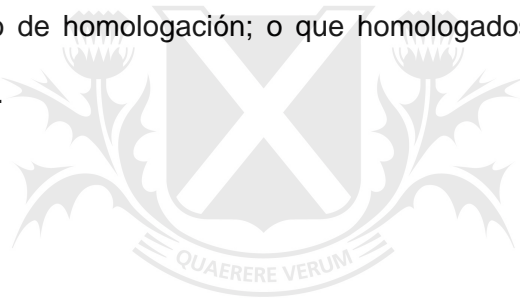
² Artículo 2 CCyC. La ley debe ser interpretada teniendo en cuenta sus palabras, sus finalidades, las leyes análogas, las disposiciones que surgen de los tratados sobre derechos humanos, los principios y los valores jurídicos, de modo coherente con todo el ordenamiento

Finalmente, si todo esto no funciona, le queda al ciudadano la posibilidad de recurrir a ese tercero que “dice el derecho”, decide, y a todo evento impone su decisión: el Juez.

El “vacío” que pretendo completar con la presente investigación, encuentra su justificación en la necesidad de aportar a la problemática planteada.

El estudio se circunscribe a analizar los efectos de los acuerdos celebrados en sede administrativa (entre empleadores y trabajadores) Los cuales una vez homologados, son susceptibles de nulidad y su posterior revisión judicial.

Vale señalar aquí, que no serán objeto de estudio aquellos acuerdos privados, o que celebrados en el ámbito administrativo (cualquiera que éste sea –SECOSE o SECLO- etc.) que no hayan sido objeto de homologación; o que homologados aún no hayan merecido reproche u observaciones.



Objeto del estudio

La conciencia de que es necesaria una leve reforma, sencilla pero eficaz en la ley 24.635 a fin de hacer obligatorio el patrocinio letrado en la asistencia legal del requirente (trabajador), propicia esta investigación. Así también los ajustes de hecho que merece el tratamiento de la implementación administrativa del sistema evitando que el ritual de la negociación laboral se transforme –o continúe transformada- en un “trámite más” que hay que sortear para acceder a la Justicia.

Brindar mayor calidad en los datos, elementos y herramientas que la autoridad administrativa ha de tener en cuenta al momento de homologar un acuerdo a fin de que éste no sea objeto de invalidaciones, nulidades, etc.; como así también para que se reúnan los requisitos a efectos de que sea debidamente cumplido reduciendo así el índice de incumplimiento de los acuerdos homologados y no cumplidos.

En este caso éstos deberán ser ejecutados en los tribunales del trabajo aumentando así el volumen de trabajo que tanto se quiso reducir.

En definitiva procurar la gestión de un acuerdo eficaz; entendiendo por tal: aquél que ha respetado el principio de irrenunciabilidad, que ha tenido en cuenta todos los elementos formales necesarios para su homologabilidad (personería, legitimación activa y pasiva, contenido del acuerdo, concertación legal y factibilidad de cumplimiento, etc.).

Un enfoque con mirada preventiva pretende cubrir algunos aspectos que hacen al proceso de conciliación en el ámbito administrativo y tratar de asegurar el acuerdo, cumpliendo con el principio de irrenunciabilidad, minimizando los errores y sus eventuales consecuencias.

El campo de análisis

Estará constituido por los acuerdos celebrados y homologados, ya sea en el SECCLO, en el SECOSE o ante la Subsecretaría de Trabajo de la Ciudad de Bs. As.; en su caso, se hará un seguimiento en cuanto a su cumplimiento.

El estudio se circunscribe a aquellos acuerdos que, una vez homologados hayan sido objeto de impugnación por parte del requirente trabajador y ésta llevada a los estrados de los Tribunales con motivo de nulidad articulada a su respecto por vicios de la voluntad y infracciones a las reglas del debido proceso.

Marco Teórico

Para encuadrar el tema, ha de abordarse lo atinente a las fuentes del derecho –en general-, su jerarquía. Fuentes del derecho del trabajo, su prelación. Principios del derecho del trabajo; en especial el principio de irrenunciabilidad. Indisponibilidad vs. irrenunciabilidad. Cuenta también hacer un abordaje a los conceptos fundamentales sobre: división de poderes, derecho de defensa en juicio, principio de legalidad, principio de reserva, prohibición al presidente de arrogarse funciones jurisdiccionales, revisabilidad judicial de los

actos administrativos, reglas del debido proceso, condiciones fácticas de la negociación en materia laboral, métodos alternativos de resolución de conflictos.

Acollarado a la justificación del tema elegido va la razón de ser del estudio en la conciencia –insisto- de que es necesaria una leve reforma, sencilla legislativa a fin de hacer obligatorio el patrocinio letrado en la asistencia legal del requirente (trabajador).

Sumado a ello, los ajustes de hecho que merece el tratamiento de la implementación administrativa del sistema. Superando la circunstancia de que el proceso de conciliación laboral continúe –en las consideraciones del usuario- convertido en un “trámite más”, una suerte de escollo que hay que sortear para acceder a la Justicia.

Brindar mayor calidad en los datos, elementos y herramientas que la autoridad administrativa ha de tener en cuenta al momento de homologar un acuerdo para que éste no sea objeto de invalidaciones, nulidades, redarguciones etc.; como así también para que se reúnan los requisitos para que sea debidamente cumplido reduciendo así el índice de incumplimiento y el índice de cuestionamiento e invalidación de los acuerdos homologados.

Téngase presente que tanto en caso de nulificación como de incumplimiento el reclamo respectivo deberá tramitar en los Tribunales del Trabajo acrecentando las tareas que tanto se ha querido reducir y contrariando en definitiva los fines que la ley 24.635 tuvo en mira al

En definitiva: Se trata de procurar la gestión de un acuerdo eficaz; entendiendo por tal: aquél que utilizando las técnicas apropiadas inherentes a los métodos alternativos de resolución de conflictos, ha respetado el principio de irrenunciabilidad, que ha tenido en cuenta todos los elementos formales necesarios para su homologabilidad (personería, legitimación activa y pasiva, contenido del acuerdo, concertación legal y factibilidad de cumplimiento).

La Problemática Planteada

Corroborar si constituye una diferencia arbitraria (discriminación) la pauta legal que permite al trabajador requirente concurrir a la conciliación previa sin asistencia letrada, en tanto concurra con la asistencia de un representante sindical no letrado

* Determinar si las causales que dieron origen al sistema implementado por la ley 24.635 continúan en el tiempo en la actualidad.

* Establecer si en la actualidad los objetivos que se propuso la ley se cumplen en el presente.

Aportes a la Problemática

De verificar y/o corroborar la hipótesis planteada, la conclusión a la que se arribe nos llevará a propiciar un cambio en los siguientes aspectos:

- a) Un ajuste legislativo
- b) Una rectificación y adaptación en el procedimiento material y administrativo del proceso de conciliación en el ámbito liderado por los Conciliadores.
- c) Una observación estricta, aunque no restrictiva a la hora de revisar los acuerdos en el ámbito de la Justicia.

Descripción de la terminología a utilizar.

Acuerdos: Cuando se haga referencia a “acuerdo”, por obvio que parezca se trata de acuerdos conciliatorios de carácter laboral, regulados esencialmente por el derecho del trabajo. Digo “esencialmente” porque también intervienen subsidiaria, complementaria o principalmente otras ramas específicas. (El “derecho” es uno. Las otras ramas también existen).

Principios: Respecto de este tema se desarrollarán los lineamientos generales del contrato de trabajo haciendo hincapié en los principios específicos que rigen la materia, en especial el principio protectorio y el de irrenunciabilidad.

Nulidad: En el siguiente capítulo, se describirá no sólo el concepto de “las nulidades” y sus distintos tipos, sino también los diversos vicios del consentimiento que pueden llevar a aquellas. (error, dolo, violencia, lesión subjetiva, etc.).

Homologación: Luego habrá de analizarse el concepto y alcance del concepto en general y en cuanto pudiere ser aplicado a los acuerdos conciliatorios.

Autoridad administrativa: Para incursionar en los alcances de la homologación hecha por la autoridad administrativa, se expondrá acerca del concepto de “acto administrativo”; se hará mérito los temas atinentes a la división de poderes, incumbencias, funciones, efectos y alcances.

Los hechos: Destaco la importancia de los hechos ya que éstos tienen un protagonismo fundamental.

Conciliación:

a) Como un modo de terminación anormal del proceso.

b) Como un Cuasi-sinónimo de transacción. Se la utiliza diferencialmente en las relaciones de familia en oportunidad de efectuar convenios liberatorios o compromisos de “hacer” y “no hacer”. En dicho ámbito se la distingue de la transacción a la que se le asigna valor específicamente patrimonial. En ambos casos debe recaer sobre derechos dudosos o litigiosos.

c) Como un punto culminante del proceso de conciliación. Instrumento que refleja el contenido de las pautas y condiciones establecidas consensuadamente por las partes. En los hechos, equivale a un contrato.

Conciliación laboral: Acuerdo de partes entre trabajador y empleador. En la mayoría de los casos se trata de acuerdos liberatorios del trabajador respecto de obligaciones del empleador. También puede versar sobre otro tipo de obligaciones o compromisos asumidos durante una relación laboral no extinguida.

Conciliación laboral previa obligatoria:

a) Como instancia de curso obligatorio previo al reclamo judicial de determinadas pretensiones que la ley contempla. (No todos los reclamos merecen una instancia previa en forma obligatoria: algunos requerimientos están eximidos de ese trámite y otros son optativos).

b) Como proceso que se desarrolla en el curso de la instancia obligatoria previa a fin de lograr un acuerdo.

Negociación: Genéricamente, se designa con este nombre al proceso habido entre dos o más partes, con la ayuda de terceros o sin ellos, tendientes a obtener ventajas que se han de plasmar en un acuerdo o en acuerdos parciales.

Negociación directa: La que realizan las partes por sí, prescindiendo de colaboración externa de terceros.

Negociación asistida: Proceso habido entre partes con la participación de un “facilitador”, tercero neutral. (Conciliador laboral, mediador).

Acuerdo ó Convenio: Etapa final del proceso de negociación que diseña el contenido de la conciliación. Punto culminante de la negociación directa o asistida. También se le conoce como “conciliación”.

Homologación: Bendición. Como toda Veña, es otorgada por una autoridad que está por encima del beneficiado. Esto supone la existencia de niveles de jerarquía y división de los poderes inherentes a esas jerarquías. Su efecto por excelencia: la cosa juzgada.

Homologación administrativa: Veña “cuasijurisdiccional” su efecto es la cosa juzgada administrativa.

Homologación judicial: Bendición verificar el cumplimiento de determinadas especificaciones o características de un objeto o acción

Cosa juzgada administrativa: Efecto inmediato de la homologación administrativa.

Cosa juzgada: El concepto desprovisto de aditamentos, se entiende referido al efecto de la homologación judicial.

Debido Proceso: Proceso, sistema integrado por conjunto de reglas que regulan su desarrollo. Debido, modalidad adecuada, insoslayable por su obligatoriedad.

Adversarial: Modo “tradicional” de negociación, basado en “juegos” de suma “0”; entendiendo por tal aquella modalidad en la que lo que uno gana, lo pierde la contraparte y viceversa. (Conocido con la expresión de “ganar-perder”).

Cooperativo: Modo innovador de negociación en donde las partes se orientan a la búsqueda de ganancias conjuntas; y de cuyo resultados ambas obtienen beneficios. Más conocido con el nombre de “ganar-ganar”.

Conciliación laboral como método alternativo de resolución de conflictos.

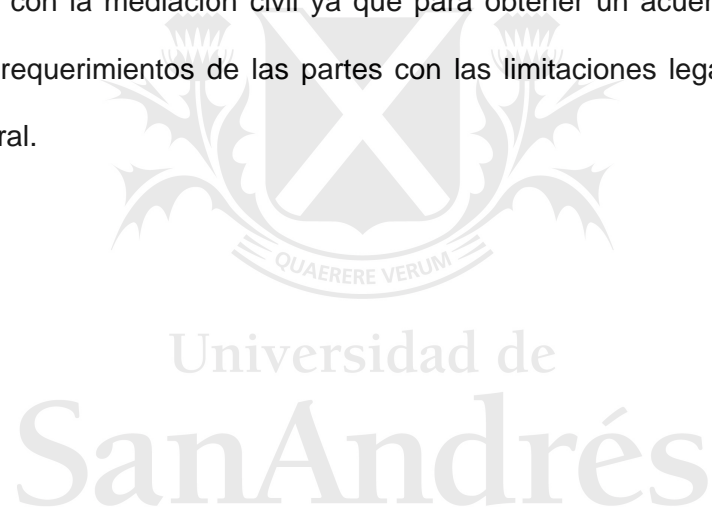
En efecto, la expresión “conciliación” desde un punto de vista procesal se entiende como un medio anormal de terminación del proceso. Desde la óptica del derecho civil, es un modo de extinción de las obligaciones. La conciliación, en sí misma a todo evento, constituye un mecanismo alternativo a la pugna judicial; a las vías de hecho o a la insatisfacción por el mero incumplimiento de los compromisos.

El concepto en la actualidad conlleva un mecanismo específico de negociación con reglas, herramientas y técnicas que superan los métodos tradicionales, no sólo por sus mejores resultados sino también por su modalidad y características para los involucrados –

partes y tercero conciliador-. Esto permite afirmar que mejora el resultado en cuanto a la obtención de los convenios, y también en cuanto al proceso que se desarrolla con ese objetivo, aún en los casos en los que no se arribe a un acuerdo.

Un proceso previo adecuado, que por diversas razones, jurídicas o negócias, no haya culminado con un acuerdo homologado, no debería leerse prima facie como un fracaso.

La utilización de estas técnicas, en la conciliación laboral, tiene una exigencia mayor que en el caso de la mediación por los motivos que más adelante señalaré. Baste por ahora decir que las destrezas del conciliador cobran más relevancia en la conciliación laboral, comparativamente con la mediación civil ya que para obtener un acuerdo deberá articular las condiciones y requerimientos de las partes con las limitaciones legales que impone el orden público laboral.



CAPITULO II

Encuadre y Antecedentes

Desde su creación –en 1947- hasta la actualidad, el Fuero del Trabajo se caracterizó por una fuerte vocación conciliatoria, y propició en la práctica la conciliación como modo habitual de conclusión de los reclamos.

Durante el funcionamiento de las Vocalías de Conciliación el Fuero mostró una tenaz voluntad por el avenimiento de las partes en conflicto.

Tradicionalmente, el conflicto jurídico laboral conllevaba una doble posibilidad de agotarse: Por vía de la conciliación y por medio de la sentencia.

Por aquellas épocas, las causas que no llegaban al acuerdo, se “abrían a prueba” y con la providencia de la apertura a prueba, llegaban al Tribunal que en sorteo le hubiera tocado. Allí seguía su curso normal hasta la sentencia o –en su caso- concluía mediante el llamado modo anormal de terminación del proceso -entre otras-, la conciliación (dicho esto desde la óptica procesal). En este caso se completaba el proceso con la sentencia de homologación.

Así continuó la rutina hasta que en 1974, con el avenimiento de la ley 18.345, se eliminaron las Vocalías de Conciliación, se creó un cargo de oficial primero cambiándole el nombre técnico al de Prosecretario administrativo y se modificó el procedimiento a sus efectos. En lo pertinente se diseñó una audiencia como primera diligencia a los fines de promover la conciliación. Dicha audiencia se conoce –afectuosamente- con el nombre de “audiencia sesenta y ocho” (legislada en el art. 68 de la ley 18.345).

En un elogiado pero a mi entender malogrado intento de compensar aquella función negociadora de los Consejeros en las Vocalías de Conciliación, con motivo de su eliminación, se añadió al Fuero del Trabajo un funcionario extra con el rango de prosecretario administrativo; quien tendría similar misión: propiciar la conciliación de las

causas que le fueran adjudicadas a cada Tribunal. Ello fue de la mano de una modificación procesal al crear la audiencia señalada, que **en principio** permitiría cumplir con la labor encomendada a ese funcionario.

A partir de la década del “80”, con el tiempo, los avatares de la política, la economía, y las itinerantes crisis sociales de esa y las siguientes décadas generaron una creciente conflictividad social, lo que inexorablemente conllevó un aumento de controversias jurídico laborales derivando en un elevación extraordinaria del número de causas. Esta circunstancia y otras –según mi forma de ver- vinculadas a la modalidad que se imprimió a la organización y distribución de las tareas en los Juzgados del Trabajo, llevó a desnaturalizar la función inicialmente asignada a aquél segundo Prosecretario incorporado para obtener acuerdos y cerrar conflictos; ya que quedó afectado a tareas de “despacho” insoslayables atento el cúmulo de causas que desbordaba a cada Tribunal.

En una ulterior etapa, a fines de la década del “80” y en la década del 90, la proliferación de juicios masivos contra el Estado, las crisis de muchas empresas medianas y chicas, la privatización de empresas Estatales o mixtas con la consiguiente desvinculación masiva por retiros voluntarios, entre otros factores, (la lista es aún mas larga) constituyeron la masa crítica que hizo colapsar el Fuero del Trabajo.

Los cuellos de botellas en general y aún en los Juzgados más expeditivos motivó el congelamiento de expedientes, toda vez que por la imposibilidad material de abarcar más allá de un determinado número de causas en trámite con más el número de causas que se iban sumando mes a mes provocó que se adoptara un dispositivo mediante el cual sólo serían ingresados hasta 100 expedientes en el mes a cada Juzgado; sin perjuicio de continuar con el sorteo de aquellas causas que seguían entrando, quedando el excedente a la “espera” de su turno para el período del mes siguiente.

En otras palabras: lo que no se acumulaba en los Juzgados, se acumulaba en lo que coloquialmente se le llamó “Freezerr” que no era otra cosa que un depósito en donde los

expedientes esperaban a ser ingresados al sorteo de cada Tribunal. Esto suponía un problema.

La ley 24.635 – Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria

Así las cosas, frente a las circunstancias de hecho y con la merma de personal señalada, un nuevo desborde empujó la creación de la ley 24.635, la Ley de Conciliación Laboral Obligatoria”, que instaló un sistema nuevo, disociando las etapas conciliatoria y judicial. Se introdujeron algunas modificaciones procesales, en lo pertinente y en otros tópicos de trámite. Se suprimió la “audiencia del art. 68 L.O.”, originalmente concebida para ser destinada a propiciar la conciliación.

A tal fin se creó un órgano administrativo dependiente del Ministerio de Trabajo: el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, en adelante SECLO. Asimismo se creó un cuerpo de conciliadores laborales, integrado por ciento ochenta profesionales, abogados con destacada formación en derecho del trabajo y en métodos de negociación. Lo atinente a su habilitación para ejercer la función la capacitación inicial y continua depende del Ministerio de Justicia. Lo referente a los acuerdos, proceso administrativo y homologación es incumbencia del Ministerio de Trabajo.

Le siguió la creación del SECOSE, Servicio de Conciliación Laboral Optativo para el Comercio y Servicios.

Luego, en 1999 con la “autonomización” de la Ciudad de Buenos Aires, la Subsecretaría de Trabajo de esa ciudad asumió facultades homologatorias, cuestionadas al principio, aunque hoy ya es admitida por la mayor parte de la doctrina.

He de destacar aquí que la obligatoriedad no está dirigida al acuerdo sino a la etapa.

Por obvio que parezca, nadie está obligado a conciliar, si no es su voluntad; pero sí existe la carga –insisto- la carga no la obligación, de pasar por el Servicio que brinda el SECLO si pretende articular una pretensión de naturaleza laboral.

Sobre la diferencia entre carga y obligación y en especial en lo atinente a “voluntad”, volveré en el capítulo que diseñé al efecto.

Reseña histórica de una polémica ley

Aproximadamente una década y media atrás en la Ciudad de Buenos Aires, se gestó un proyecto piloto implementando la mediación en algunos de los Juzgados civiles seleccionados al efecto con intervención del Ministerio de Justicia.

A partir de allí, proyectos, anteproyectos y borradores de proyectos, circularon por doquier impulsando el “marketing” de la nueva metodología. En algunos de ellos, se infería la idea latente de hacer extensiva su aplicación al ámbito laboral consagrando las diferencias del caso; en todos el título anunciaba directamente “mediación y Conciliación laboral...”.

Las leyes de mediación (1996) y de conciliación laboral obligatoria (1997) marcan con su avenimiento una nueva etapa con cambios procesales y no poca alteración en la rutina de la práctica profesional.

Ahora bien: ¿Se han cumplido entonces con esos objetivos para el que fueron concebidas? ¿Cumplen hoy con esos objetivos?

(Básicamente importa determinar si aún hoy se cumplen estos objetivos. Resultando ilustrativo si se cumplieron en su momento.) De la investigación irá surgiendo el resultado y conclusión de este interrogante.

La impronta de la ley 24.635.

La introducción de la Conciliación Laboral Previa Obligatoria en 1997 a través de la ley 24.635 trajo aparejada una vasta polémica; un sinnúmero de críticas por una parte y una encendida defensa por la otra.

El tema en ese entonces resultó polémico y según lo entiendo en la actualidad continúa siendo complejo y controvertido.

A su implementación dificultosa al principio de su existencia, se fueron sumando situaciones sobrevivientes que requirieron ser abordadas desde la Justicia a fin de darles adecuada solución. V.gr. cuestiones de competencia, homologabilidad, inconstitucionalidad, aplicación a menores adultos, etc. Sin perjuicio de ello también fue cuestionado el criterio de selección de los conciliadores, tanto como la función asignada al Ministerio de Trabajo, principalmente por haberse implementado el área de homologación y negociación fuera del ámbito y del paraguas protectorio de la Justicia del Trabajo.

Importancia de la Cuestión

Haciendo un relevamiento de opinión de los operadores del sistema se ha recogido una observación recurrente en quienes han opinado en el sentido de que la ventaja de la conciliación obligatoria consiste en evitar el proceso judicial. También se ha recogido la inquietud manifestada por los letrados en cuanto a que la conciliación previa se ha convertido en un “trámite más”, en una rutina, desnaturalizando así el objeto para el que fue concebida.

Asimismo se ha advertido que numerosos profesionales que han mostrado y aún hoy muestran una mirada sumamente crítica respecto del desempeño de los Juzgados Laborales, son entusiastas a la hora de sostener su expectativa de conciliar dentro del Fuero del Trabajo porque aún con todos los señalamientos que hacen, mantienen su convicción acerca de las garantías que ofrece tener abierto un proceso de conocimiento o de contralor de la jurisdicción, en su caso, al momento de negociar un acuerdo.

En un relevamiento de opiniones efectuado al momento de poner en práctica dicho sistema (1997), mostró que fue preocupación de muchos asistentes a los cursos de conciliación laboral para la formación de conciliadores laborales, la posibilidad de lograr un acuerdo en términos tales que no fuesen blancos de objeciones u observaciones por parte

de la autoridad administrativa. Mostraron avidez por conocer la respuesta a los interrogantes que se plantearon para instrumentar adecuadamente los convenios y mantener incólume su validez en la instancia judicial. Estas inquietudes se explicaban toda vez que el acuerdo se lograra de manera tal que no pudiera ser atacado en su vigencia, validez ni ser objeto de nulidades, dejando así expedita la vía para su ejecución, si cuadrara tal circunstancia como consecuencia de un eventual incumplimiento. En todos los casos se planteó el rol de la cosa juzgada como broquel del acuerdo y su correlato con la autoridad del órgano administrativo para otorgar la homologación con tal efecto.

Todos los proyectos referidos a la conciliación previa, incluyendo el que en definitiva fue ley (24.635), expresaban algo común a la hora de explicar los motivos de su existencia: promover la reducción de la litigiosidad disminuyendo la carga de trabajo de los tribunales; simplificar el proceso judicial y consecuentemente brindar mayor celeridad a los trámites existentes para así mejorar el servicio de justicia y finalmente, por añadidura, provocar un cambio social fomentando en la población el hábito de solucionar sus controversias a través de esos métodos como un mecanismo más para contribuir a la tan ansiada paz social.

Resulta trascendente determinar si estas motivaciones se verifican cumplidas; tanto en la realidad objetiva como en la sensación térmica de los protagonistas de este sistema (abogados, público, funcionarios, magistrados).

El Fuero del Trabajo

La función judicial en el Fuero Nacional del Trabajo, la actividad académica y la formación en mediación y métodos alternativos en resolución de conflictos, brindan la oportunidad de intercambiar ideas, recibir manifestaciones y opiniones acerca de la utilidad de la mediación, su diferencia con la conciliación laboral; como asimismo lo relativo a la formación en materia de conciliación laboral.

Sin duda que las herramientas de uno y otro modo de negociación (mediación y conciliación), tienen distintas modalidades en su aplicación, que distinguen la negociación directa y asistida en uno y otro caso.

Pero lo más relevante -a mi entender- son las habilidades con las que se trabaja en la conciliación laboral difieren sustancialmente de las atinentes a la mediación.

a) En primer término por el perfil de las partes y de los profesionales que intervienen en este ámbito (abogados laboristas).

b) En segundo, por la especificidad de la materia.

Las Partes involucradas

En lo que a las partes se refiere, entre el dependiente y su empleador suele, por lo general, haber una distancia cultural, intelectual, económica, etc., que facilita más y mejores elementos de desempeño y defensa al empleador que al dependiente.

Los abogados laboristas, por su formación y experiencia, han estado históricamente arraigados a un estilo de negociación adversarial que contrasta con el modelo que propone la conciliación laboral a partir de su instalación como instancia obligatoria previa con la creación de la ley 24.635 del año 1997.

La caracterización de este perfil en nada obsta al comportamiento extremadamente conciliador que se ha verificado históricamente en este universo de profesionales dedicados al ejercicio en esta rama del derecho. Precisamente la contienda laboral por su naturaleza, ha permitido una práctica exhaustiva de la conciliación calificando a los abogados que ejercen en esta rama del derecho como “los más conciliadores” respecto de aquéllos que se dedican a otras áreas del derecho. Se hace esta aclaración en virtud de que lo que se señala como cualidad distintiva, no es ni el caudal, ni la actividad conciliatoria en sí, sino a la modalidad utilizada en esa actividad. En efecto el modo de negociación que propicia la ley 24.635 (y también la ley de mediación), es el modelo de negociación cooperativa.

El Orden Publico Laboral

Por otro lado, la diferencia también obedece a que existen tópicos específicos de la materia que requieren una atención detallada, tal como la obtención de modelos de acuerdo de conformidad con el orden público laboral y la preservación insoslayable del principio de irrenunciabilidad.

En tal sentido, el desarrollo de estrategias de negociación, teniendo en cuenta la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, constituye entre otras, una diferencia sustancial con el proceso de negociación asistida en el caso de la mediación y la factibilidad de los acuerdos en el marco de los conflictos regulados por el derecho civil.

El punto no es un tema menor; ya que en materia de conciliación laboral en general, existe un andamiaje normativo (procesal y de fondo) que acota el poder de negociación de las partes así como la autonomía de la voluntad, a favor de uno de los involucrados -el trabajador-. Dicha circunstancia no se verifica en el proceso de mediación civil en la que se permite alcanzar los acuerdos, precedidos de un mayor rango de la autonomía de la voluntad de las partes sin otras restricciones que las del orden público general.

Lo descrito precedentemente, implica por un lado una mayor exigencia normativa, un plexo de disposiciones a tener en cuenta al momento de propiciar un acuerdo en el marco del derecho del trabajo. Pero por otro lado, a su vez requiere un mayor esfuerzo en la negociación y una mucho mayor creatividad al momento de elaborar posibles modelos de acuerdos ya que, sin perjuicio de la conformidad que pudieran prestar los interesados, no todos resultan homologables a tenor del acotamiento de la autonomía de la voluntad, y las restricciones impuestas por el orden público laboral (altamente potenciado en materia de Derecho del Trabajo).

Los métodos alternativos de resolución de conflictos y su inserción en el campo jurídico y en el derecho argentino.

Toda sociedad, desde la más primitiva hasta la más “evolucionada”, tiene valores. Los mismos generan conductas, que reiteradas, propician normas que a su vez consolidan dichos valores. La paz social, la justicia, y así podríamos continuar enumerando una lista común a todos los modelos de sociedad, el resultado es una sociedad fortalecida.

Las normas empiezan a dejar de cumplirse, es posible verificar altibajos en el acatamiento de leyes, pautas de convivencia sociales y costumbres. Insisto, puede obedecer a un sinnúmero de razones.

Desde hace tiempo, la sociedad ha manifestado su preocupación por la eficiencia de la justicia calificándola como “lenta”. No deja de sorprender, teniendo en cuenta los adelantos tecnológicos que el poder judicial ha ido incorporando paulatinamente para dar mayor celeridad a los trámites, cómo en la actualidad el señalamiento sigue siendo el mismo: “la lentitud”. También se puede advertir la creencia arraigada acerca de la inseguridad que tienen generada por lo que perciben como aleatoriedad en el resultado del pleito.

Los litigantes creen tener razón y si la sentencia no favorece su postura, muestran su desagrado que a veces traducen en cuestionamientos a la administración de justicia. Se advierte que existe una cierta insatisfacción provocada por la discordancia entre la expectativa que la persona se genera y resultado que obtiene. Cabe enfatizar que sin perjuicio del enfoque jurídico, el tema en estudio está relacionado con el hecho social que implica la necesidad en una comunidad de resolver situaciones problemáticas por otros mecanismos que los ya conocidos y tradicionales, (desde las vías de hecho, hasta la intervención de un juez), con el fin de materializar la justicia que está hermanada con la paz social. La justicia, como valor, pugna por mantener su protagonismo siendo un valor fundamental de la sociedad.

Es aquí en donde aparecen Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos. En esta etapa la conducta generada es la propiciación conciliatoria, que una vez difundida forma convicción acerca de su virtud y en la necesidad de su acatamiento. Ello a su vez como hecho social, dio lugar al nacimiento de las leyes de mediación y de conciliación, las que una vez implementadas, contribuyen a consolidar los valores que en definitiva le dieron origen.

La implementación de las leyes de mediación y conciliación laboral han contribuido a instalar un cambio de paradigma. Han sacado del foco de la atención al proceso judicial como único medio para solucionar una controversia. De allí el origen del nombre: Métodos “Alternativos”. Terminología que en sus inicios dio lugar a algunas reflexiones, ya que si de lo que se trata es de adoptarla como un método protagónico, la expresión “alternativa” la colocaba en un segundo lugar. Para esta corriente de opinión el concepto apropiado consistía en presentar al proceso judicial como alternativa en tanto la mediación no hubiera rendido sus frutos. Por lo tanto lo alternativo es el juicio.

Finalmente, en una tercera etapa, se habla de métodos “adecuados” para la resolución de conflictos o de disputas, denominación que considero la más acertada. Ello es así porque sintetiza el plexo de conceptos que están involucrados en la expresión.

CAPITULO III

Principios y Orden Publico Laboral

En materia laboral rigen algunos principios básicos que ilustran, orientan y nutren esa rama del derecho.

Principio Protectorio

El derecho laboral es un derecho esencialmente tuitivo; “tutela” los derechos del trabajador, que es la parte débil de la relación laboral dado que cuenta con menor capacidad para negociar con el empleador.

Existen tres reglas:

- 1) *In dubio pro operario*: supone la existencia de una norma ambigua que admite más de una interpretación. Tal interpretación deberá hacerse en la forma más favorable para el trabajador³.
- 2) Aplicación de la norma más benigna, que supone la existencia de más de una norma aplicable al caso como sería la superposición de dos normas que regulan un mismo instituto; una del convenio colectivo que rige la actividad y otra correspondiente a la L.C.T.⁴
- 3) Regla de la condición más beneficiosa: que conlleva el deber de respetar la situación en la que se encuentra el trabajador en tanto sea más favorable que cualquier modificación de las condiciones de trabajo acaecida con posterioridad.

³ En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

⁴ Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

Principio de irrenunciabilidad

La autonomía de la voluntad, en el marco del derecho civil, sufre una fuerte restricción en el derecho laboral. Se trata de una limitación unilateral en el sentido de proteger a la parte que se entiende más débil en la relación jurídica habida entre empleador y dependiente; no permitiéndole a éste último pactar o aceptar ninguna cláusula por debajo de los mínimos legales, so pena de que tales convenciones sean “sustituidas de pleno derecho” por los pisos establecidos por la ley⁵. En otras palabras: al trabajador le está vedado renunciar –so pena de nulidad- a las mismas apetencias que la ley civil- lato sensu- le permitiría abdicar a un ciudadano en una relación jurídica de cualquier otra naturaleza.

Como principio general, las renunciaciones no se presumen en lo que al trabajador se refiere. No ocurre lo mismo con el empleador, tal como surge a lo largo de diversos artículos de la L.C.T., que establecen presunciones en su contra (ej. ante el silencio, ante el incumplimiento de la inscripción, la falta de libros, etc.).

Asimismo la exigencia probatoria para el empleador es mayor frente a determinadas situaciones por vía de presunciones legales frente a situaciones establecidas. Por ejemplo en tanto el contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indeterminado, cualquier afirmación en sentido contrario pone la carga de la prueba sobre el empleador. También ocurre algo similar con la figura de la falta o disminución de trabajo⁶ como causal de despido regulada en el art. 247 L.C.T., constituye una circunstancia de excepción y es más rigurosa la apreciación de la prueba; a tal punto que hay quienes dicen irónicamente que “el 247 no existe”, ya que difícilmente se considera probada cuando es invocada por el empleador.

⁵ Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán substituidas de pleno derecho por éstas.

⁶ En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 de esta ley.

En tales casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.

No es ocioso recordar que en este caso la ley prevé una indemnización equivalente a la mitad de la prevista para el despido incausado. (art 245 L.C.T.).

Finalmente hago especial hincapié acerca de la nulidad y consecuente **sustitución automática**⁷ de pleno derecho de aquellas cláusulas que el trabajador aceptase por debajo de los mínimos legales que dispone el art. 13 L.C.T.

En relación a estos principios y para todas las cuestiones emergentes alcanzadas por el derecho del trabajo, rige el orden público laboral.

Principio de Indisponibilidad:

Algunos autores, a partir del concepto de irrenunciabilidad, distinguen una categoría que denominan “indisponibilidad”: la cuál permite que un dependiente que tiene condiciones laborales por encima de los mínimos legales, pueda disponer de ese “excedente” a cambio de otra prestación razonablemente equivalente. Para estos autores la concesión efectuada por el trabajador en estas condiciones, no implica renuncia en los términos de la L.C.T. y por lo tanto las cláusulas así acordadas, no quedarían alcanzadas por aquella “sustitución de pleno derecho” que establece el art. 13 L.C.T.

Principio de continuidad de la relación laboral:

Apunta al mantenimiento de la fuente de trabajo. Vinculado al concepto de estabilidad propicia que en caso de duda acerca de la continuación del contrato, o –en su caso- respecto de su duración, deberá resolverse en el sentido de la existencia, continuidad o determinándolo como de tiempo indeterminado.

Principio de Gratuidad

Garantiza al trabajador el acceso gratuito⁸ a la justicia evitando así que aquél resigne sus derechos por la falta de recursos económicos. Invocando el principio de gratuidad como

⁷ Artículo 13 LCT. Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán substituidas de pleno derecho por éstas.

fundamento y con el argumento de reducir costos del proceso de conciliación, la ley 24.345 permite al trabajador concurrir a la audiencia del SECCLO y aun celebrar acuerdos.



⁸ Artículo 20 LCT. El trabajador o sus derecho-habientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno.

En cuanto de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante.

CAPITULO IV

El acuerdo conciliatorio como acto jurídico.

A partir de la descripción de los principios que nutren el derecho del trabajo, debe entenderse que todo acuerdo que se celebre deberá contemplar el cumplimiento de aquéllos so pena de aplicar el precepto que surge de las normas de la L.C.T. ya citadas (nulidad, sustitución automática, etc.).

Ahora bien, estos son los extremos de alta especificidad que impone el derecho del trabajo a un acuerdo conciliatorio a partir de un reclamo. Pero ello en manera alguna obsta a la influencia y aplicación de la normativa civil como ley supletoria.

A las razones por las que la ley laboral puede establecer nulidades y sustituciones de cláusulas por violar el orden publico laboral, habrá que sumar las hipótesis que plantea el código civil y comercial de la nación. En el concepto de orden publico laboral está implícita la idea de un “piso mínimo”, un límite por debajo del cual la ley establece prohibiciones y –en su caso- sustituciones de pleno derecho. Analizando la casuística se podrá observar que en algunas ocasiones la regulación civil establece un “piso más alto” que la propia ley laboral. En tales casos, a mérito de los principios ya enunciados, corresponde hacer aplicación de la ley más favorable o de aquella que “eleve” el nivel de los derechos en pugna.

En este orden de ideas y luego de esbozar los principios, corresponde desarrollar los conceptos de acto jurídico y los lineamientos generales de los vicios del consentimiento, sus efectos y alcances, para entrar finalmente en el desenlace: la nulidad del acto, sus efectos en el derecho civil y en relación al acto jurídico de contenido laboral. (En el caso: el acuerdo conciliatorio, y el acto homologatorio).

El acuerdo conciliatorio y el acto que lo homologa, entran en la categoría de los actos jurídicos. Es decir, hechos voluntarios lícitos que tienen por finalidad producir efectos jurídicos.

Más específicamente la de establecer entre las personas relaciones jurídicas, crear, modificar, transferir, conservar o aniquilar derechos⁹.

El acto jurídico como especie del hecho voluntario.

Es innumerable la cantidad de hechos que acontecen a diario; algunos de ellos tienen la propiedad de producir efectos jurídicos. Son los llamados “hechos jurídicos”. La relación habida entre el hecho y la consecuencia jurídica deviene de una determinación legal. Es decir: la consecuencia jurídica deriva de ese hecho porque la ley así lo establece. En la clasificación genérica surge la categoría de naturales y humanos; y dentro de éstos, voluntarios e involuntarios. A su vez pueden ser lícitos o ilícitos según su conformidad o discrepancia con la ley.

Según el Código Civil y Comercial, en su art. 260, los hechos voluntarios son aquéllos realizados con **discernimiento, intención y libertad**¹⁰. Por lo tanto, la consecuencia lógica de esa premisa es que los hechos ejecutados sin alguno de estos elementos no produce por sí obligación alguna.

En principio, se puede calificar a estos elementos como de carácter “interno”. Además analizando el contenido de estos requisitos podemos considerar que se pueden concentrar en uno solo: “la intención”. En tanto la intención implica la aptitud de discernir, la falta de discernimiento excluye la intención.

Asimismo, la falta de libertad (por ejemplo, el actuar bajo violencia), excluye la intención. Quien actúa bajo violencia, no lo hace con libertad y obviamente no tiene la intención de hacer aquello que se obtiene bajo presión. La *conditio sine qua non*, la encarna “la intención”. Esto tiene importancia por la repercusión de los vicios del consentimiento en el acto jurídico y en su validez. (error, dolo, violencia, lesión).

⁹ Artículo 259 CCyCC Acto jurídico. El acto jurídico es el acto voluntario lícito que tiene por fin inmediato la adquisición, modificación o extinción de relaciones o situaciones jurídicas.

¹⁰ Artículo 260 CCyC.- Acto voluntario. El acto voluntario es el ejecutado con discernimiento, intención y libertad, que se manifiesta por un hecho exterior.

Lo que interesa, sin perjuicio de contemplar los procesos internos desarrollados en la conciencia individual, es la exteriorización de ellos; y que esa exteriorización sea el fiel reflejo de lo que se tuvo intención de hacer.

Por otra parte, las cosas así descritas, presentan el incordioso trabajo de determinar cuándo hay discernimiento y cuándo no lo hay.

El art. 261¹¹ del C.C. brinda una salida – a mi entender- casuística, al indicar en qué casos los actos se reputan hechos sin discernimiento; y menciona los practicados por menores impúberes –si fueran lícitos-, o los ilícitos efectuados por menores de diez años, los actos de los dementes efectuados fuera de los intervalos lúcidos y los que por cualquier accidente, están sin uso de razón. Determina una regla general, en atención a que el discernimiento es un elemento inexcusable de los actos voluntarios. Pero a su vez se trata de algo relativo y variable ya que el discernimiento puede cambiar según las condiciones de cada individuo o las circunstancias del contexto en la que cada individuo se desempeña. El discernimiento es una facultad elemental de la valoración y es obvio que va a variar conforme la edad y las actividades que el individuo realice; en definitiva será en la medida de la ecuación “perfil-circunstancias-contexto”.

De esta manera la graduación del discernimiento queda a consideración de los magistrados. Esto significa que deberá servirse de esa ecuación *perfil-circunstancias-contexto*, para tomar en cuenta cada uno de los elementos que lo componen y distinguirlos en cada caso a fin de determinar el nivel del discernimiento al momento del acto.

En efecto, la existencia de discernimiento al momento de contratar (o al momento de efectuar un acuerdo conciliatorio), sin perjuicio de la regla general establecida por el Código Civil y Comercial en el art. 261, es una cuestión que deberá analizar el Juez verificando las diversas circunstancias personales y de hecho existentes en el momento de celebrar el acto jurídico.

¹¹ Artículo 261 CCyC.- Acto involuntario. Es involuntario por falta de discernimiento:
a) el acto de quien, al momento de realizarlo, está privado de la razón;
b) el acto ilícito de la persona menor de edad que no ha cumplido diez años;
c) el acto lícito de la persona menor de edad que no ha cumplido trece años, sin perjuicio de lo establecido en disposiciones especiales.

En rigor de verdad, lo que cuenta al momento de contratar para que el acto sea válido, es la capacidad del individuo; ya que esa capacidad va a ir cambiando de conformidad con las pautas que brinda el CCyC. (Transcurso del tiempo, mayoría de edad; condición psicológica; dementes en intervalos lucidos o no, condición temporal: estado de ebriedad, etc.)

El mismo o similar razonamiento haré respecto de la libertad. Quien contrata bajo presión, o estado de necesidad explotado in-extremis por la contraparte, no actúa con la libertad que requiere el Código para que el acto sea válido y para que no sea susceptible de ser atacado de nulidad.

Lo mismo ocurre con la “lesión subjetiva.”; caracterizada por la desproporción notoria en las prestaciones producto de la magra experiencia o escasa capacidad intelectual de uno de los contratantes. Este estadio –intermedio si se quiere- está contemplado por la norma que surge del art. 332¹² del CCyC.

Por Ejemplo: En el caso de un trabajador que se ausenta definitivamente de la empresa donde presta servicios, sin hacer otra manifestación que un simple saludo de “adiós”, sin hacer luego ningún tipo de reclamo, puede inferirse que ha decidido romper el vínculo con su empleador, aunque no sepa que específicamente se consuma la figura del “abandono de trabajo”. Es un signo externo inequívoco de su decisión de alejarse de la empresa. Esta escena así descripta lleva a tal conclusión en tanto y en cuanto no esté precedida de otros acontecimientos que contradigan el signo o sea el significado atribuido a aquel comportamiento. Ejemplo de ello sería si no sólo se distancia de la empresa sino que previamente tuvo lugar una controversia a consecuencia de la cual se consideró despedido. Al observar la escena, habrán de

¹² Artículo 332.- Lesión. Puede demandarse la nulidad o la modificación de los actos jurídicos cuando una de las partes explotando la necesidad, debilidad síquica o inexperiencia de la otra, obtuviera por medio de ellos una ventaja patrimonial evidentemente desproporcionada y sin justificación.

Se presume, excepto prueba en contrario, que existe tal explotación en caso de notable desproporción de las prestaciones.

Los cálculos deben hacerse según valores al tiempo del acto y la desproporción debe subsistir en el momento de la demanda.

El afectado tiene opción para demandar la nulidad o un reajuste equitativo del convenio, pero la primera de estas acciones se debe transformar en acción de reajuste si éste es ofrecido por el demandado al contestar la demanda.

Sólo el lesionado o sus herederos pueden ejercer la acción.

ser analizados todos los hechos atinentes; y su concurrencia o no. En esta última versión del episodio la actitud del alejamiento, no puede ser entendido como un signo “inequívoco” de la intención del trabajador simplemente de distanciarse de la empresa, ya que esto fue consecuencia de haberse considerado despedido. Esta situación diferencial así descrita descarta la hipótesis de abandono o de renuncia.

A los efectos de lo que en definitiva tendrá que valorar el juez en caso de conflicto jurídico es un comportamiento inequívoco, más allá de la clasificación en que se le encuadre. Se trata de un signo, un comportamiento o proceder, una expresión que revela sin temor a equivocarse cuál es la voluntad –en el ejemplo- del trabajador.

El silencio

Un párrafo aparte merece el silencio como manifestación de la voluntad, se encuentra tipificado en el art 263¹³ del CCyC. En principio, el silencio no puede ser tomado como manifestación de la voluntad. Se puede concluir que a partir de las distintas situaciones de hecho y de derecho que se puedan consolidar veremos que los casos en que el silencio no pueda ser entendido como manifestación de la voluntad, son numéricamente menores que aquellos en donde trasciende y configura una declaración de la voluntad.

No es ocioso recordar que de la misma manera en que la voluntad puede manifestarse a partir de palabras, comportamientos o en definitiva cualquier signo que revele inequívocamente la voluntad de su autor, por silencio también debe entenderse no solamente la abstención de pronunciar esas palabras, sino también la omisión de aquellos mismos signos inequívocos, de manera tal que permitan inferir la voluntad de una persona.

Ahora bien: en las hipótesis previstas en el art. 919 C.C. están contempladas las excepciones a este “principio”. Son las siguientes:

¹³ Artículo 263 CCyC.- Silencio como manifestación de la voluntad. El silencio opuesto a actos o a una interrogación no es considerado como una manifestación de voluntad conforme al acto o la interrogación, excepto en los casos en que haya un deber de expedirse que puede resultar de la ley, de la voluntad de las partes, de los usos y prácticas, o de una relación entre el silencio actual y las declaraciones precedentes.

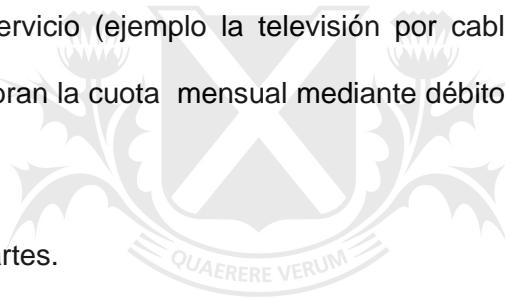
1) Cuando haya una obligación de explicarse por la ley.

Por ejemplo, cuando se intima al empleador a acompañar libros, y guarda silencio frente a esa intimación; o cuando se convoca al reconocimiento de un documento y una vez exhibido, la persona guarda silencio.

2) Cuando haya una obligación de explicarse a causa de una relación entre el silencio actual y las declaraciones precedentes.

3) De los usos y prácticas. Por ejemplo si las partes acuerdan que el silencio será entendido como una manifestación de voluntad en determinado sentido. Tal es el caso de determinados servicios temporales en los que el silencio al tiempo de vencer el período implica la conformidad de continuar con dicho servicio (ejemplo la televisión por cable, o servicios de determinados centros deportivos que cobran la cuota mensual mediante débito automático por el término de un año, etc.).

4) De la voluntad de las partes.



Universidad de

San Andrés

La relación entre la intención y la declaración de la voluntad.

La situación de hecho que no ofrece incordio es aquella en la que la intención coincide con la declaración de la voluntad.

No obstante existen algunas hipótesis en las que existe un desencuentro entre ambas.

1) Cuando por *error* se manifiesta el deseo acerca de una cosa distinta de la que en realidad se desea.

2) *Reserva mental*: cuando deliberadamente se hace una manifestación que no coincide con la intención.

3) *Animus jocandi*: cuando se hace una manifestación con intención de bromear sin considerar obligarse.

4) Simulación: cuando se simula un acto jurídico.

5) Cuando la declaración es producto de la *violencia* o es el resultado de un *engaño*. (*dolo*). Por ejemplo, la *renuncia bajo presión* o la *aceptación de un acuerdo en condiciones desventajosa bajo engaño o violencia*.

Tanto se trate de actos jurídicos de tinte civil como de actos jurídicos de contenido laboral, en especial acuerdos conciliatorios, cabe preguntarse si ¿hay que dar prevalencia a la intención por sobre la declaración o viceversa: ¿se puede considerar sólo la manifestación de la voluntad sin atender a la intención de la persona?

El interés en responder a esta pregunta radica en la consecuencia que conlleva otorgar una u otra prevalencia. Así, de considerar sólo la declaración, lo explicitado, no cuadrará la nulidad del acto; no habría motivo para nulificarlo ya que tomando sólo la manifestación de la voluntad, no habría discordancia con la intención ya que por el planteo mismo, la intención queda fuera de la contemplación; no es un componente del planteo y por lo tanto no es susceptible de análisis.

Si se otorga prevalencia a la intención (a la voluntad) por sobre la manifestación de ésta y existe discrepancia de una y otra, habrá que contemplar la hipótesis de **nulidad**, la que según las circunstancias del caso en revisión podrá prosperar o no.

Así las cosas, hay que subrayar en esta instancia que en el caso de la **revisión judicial** los acuerdos conciliatorios habrá de extremarse los recaudos para determinar en forma prístina la voluntad del trabajador como autor del acto jurídico llamado “convenio o acuerdo conciliatorio”.

Para que la declaración sea considerada como expresión de la voluntad, es menester la intención de obligarse jurídicamente, con plena conciencia de que la manifestación formulada en el acuerdo, puede ser fuente de derechos y obligaciones.

Cuando se trata de acuerdos que implican un acto liberatorio; sean éstos acuerdos de desvinculación (convenios rescisorios), o conciliaciones en el marco de un despido directo o indirecto, también distractos por falta o disminución de trabajo o gratificaciones por renuncia.

Efectos

La divisoria que se describe, tiene vital importancia ya que estas consideraciones tienen trascendencia decisiva cuando se verifica la configuración del error como vicio del consentimiento y en la lesión subjetiva; también en lo que se refiere a la interpretación de los actos jurídicos.

Distinto es el caso en el que el desencuentro entre la declaración y la voluntad obedece a la existencia de dolo o de violencia, puesto que la nulidad del acto se funda en la *ilicitud del hecho*. Esta diferencia no es un tema menor ya que en el primer caso (error), el acto será pasible de nulidad con los efectos que esto implica; mientras que en el segundo (dolo o violencia) a la nulidad se sumará la indemnización por daño.

Diferencia entre el error y los ilícitos derivados del dolo o la violencia. Efectos

La diferencia en cuanto a la existencia de error o a la calificación de ilicitud tiene radical importancia ya que en el primer caso (error), el acto será pasible de nulidad con los efectos que esto implica; mientras que en el segundo (dolo o violencia) a la nulidad se sumará la indemnización por daño.

Contrastando el razonamiento a un ejemplo de contenido laboral. Supongamos que un trabajador acepta condiciones determinadas en un acuerdo de desvinculación con su empresa creyendo que ésta se encuentra en un estado deficitario económicamente y que invocando la situación prevista por el art. 247 L.C.T. celebra acuerdos con sus dependientes a los fines de su desvinculación abonando las indemnizaciones que prevé la norma citada. Supongamos que la empresa para rehuir sus responsabilidades indemnizatorias simula un “status” económico que induce a pensar que se encuentra en crisis suficiente para producir la falta o disminución de

trabajo que contempla “el 247”. En esta circunstancia el trabajador acepta la indemnización atenuada (la mitad de la establecida por despido incausado regulada en el art. 245 L.C.T.).

Articulada la nulidad respecto del acuerdo celebrado en esas condiciones, habría que retornar las cosas a su estado anterior, y en ese caso, por aplicación del principio de primacía de la realidad, habrá de estarse a la real circunstancia en la que se encuentra la empleadora (y que en el ejemplo en análisis no es la prevista en el art. 247¹⁴ L.C.T.). Por lo tanto, a mérito de la nulidad impetrada la empleadora deberá al trabajador el total de la indemnización prevista por el art. 245¹⁵ L.C.T.

Deberá además una indemnización por los daños causados?, ¿responderá el empleador por las consecuencia casuales, tal como indica la regulación civil?

Es necesario diferenciar los tipos de consecuencia jurídica que el ordenamiento de fondo distingue en su artículo 1727 CCyC. Las divide entre mediatas e inmediatas: Las consecuencias de un hecho que acostumbran a suceder según el curso natural y ordinario de las cosas, se denominan consecuencias inmediatas. Las consecuencias que resultan solamente de la conexión

Universidad de

¹⁴ En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 de esta ley. En tales casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.

¹⁵ En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo. Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.

de un hecho con un acontecimiento distinto, se llaman “consecuencias mediatas”. Las consecuencias mediatas que no pueden preverse se llaman “consecuencias casuales”. A mi modo de ver, teniendo en cuenta el ejemplo anterior, el trabajador debería estar habilitado a reclamar por las consecuencias inmediatas, mediatas y casuales. Esto en la inteligencia de que el mismo fue engañado por el empleador y no es posible recomponer una relación laboral luego de terminarla de esa manera.

La interpretación de los actos jurídicos como determinación de la voluntad.

Frente a una hipótesis de conflicto, la intervención del juez supone un sondeo por los hechos, una decodificación de la intención, una conclusión silogística que lo llevará a la resolución final que implica la sentencia. Resulta importante marcar algunas similitudes y diferencias entre el acto jurídico de contenido civil y el de contenido laboral.

El proceso de reflexión que implica la sana crítica es común a ambos, también lo es la necesidad de análisis de los hechos, la valoración de las pruebas y la aplicación del derecho (iura novit). La distinción radica en la especificidad de las normas, de los principios que abrazan esta rama del derecho y fundamentalmente las diferenciales circunstancias de hecho que acontecen en el universo de los conflictos jurídico-laborales respecto de la contienda civil.

De esta manera la interpretación de los actos jurídicos es el prisma que permite desentrañar la voluntad de las partes a partir de su declaración. Para ello es necesario valerse de algunos principios.

La Buena Fe

La voluntad de las partes, debe interpretarse de buena fe¹⁶ La reserva mental no puede aceptarse para excusarse en el cumplimiento de obligaciones contraídas. Tampoco cabe admitir que una parte le atribuya a las palabras empleadas un significado distinto de aquel que verdaderamente tienen. Resume el concepto el art. 961 CCyC dispone que los contratos deben interpretarse de acuerdo con lo que verosímilmente las partes entendieron o pudieron entender, obrando con cuidado y previsión. Es decir con el cuidado y la prudencia que deben estar presentes en un negocio jurídico o un acuerdo conciliatorio.

La conducta anterior y posterior al hecho asumida por las partes y la naturaleza de acto y su vivencia suman otro ingrediente al análisis. Ellos integran el haz de elementos a tener en cuenta a fin de desentrañar la voluntad e interpretar el acto jurídico.

Por ejemplo en un ambiente laboral irrigado de mobbing. El efecto de esta presión en un dependiente que ha llegado a una instancia avanzada, provocando un deterioro psicofísico tal que provoca en él la decisión impulsiva de considerarse despedido o lo que es peor la decisión reactiva de renunciar para soslayar el maltrato.

¿Está la autoridad administrativa en condiciones de valorar todos los acontecimientos previos al acuerdo de desvinculación formalizado?

Evidentemente, no porque tanto los conciliadores que asisten la negociación como los funcionarios que deciden acerca de la homologación del acuerdo, constituyen un cuerpo de técnicos con formación especializada que fueron convocados por sus cualidades profesionales y no pueden saber que hay detrás de cada ser humano; y en segundo lugar son profesionales calificados que intervienen en un procedimiento acotado por una normativa en el marco de un

¹⁶ Artículo 961 CCyC.- Buena fe. Los contratos deben celebrarse, interpretarse y ejecutarse de buena fe. Obligan no sólo a lo que está formalmente expresado, sino a todas las consecuencias que puedan considerarse comprendidas en ellos, con los alcances en que razonablemente se habría obligado un contratante cuidadoso y previsor.

sistema organizado. Esto quiere decir que todos ellos deben ceñirse a esas pautas y tienen un limitado marco de discrecionalidad.

En tanto el conciliador carece de jurisdicción y de imperium, no tiene facultades para indagar; el diseño legal del proceso administrativo, no le hace posible apreciar algunos hechos que pueden ser determinantes en la configuración de un vicio del consentimiento. Ello, sin perjuicio de los aspectos técnicos de la negociación asistida que auspician la búsqueda de información por parte del facilitador, más no para juzgar o decidir sino para detectar intereses, distinguirlos de las posiciones de las partes y propiciar un acuerdo negociando en base a esos intereses.

En el campo de la negociación cooperativa, se distinguen posiciones de intereses. Las primeras son lo que las partes dicen querer, mientras que los segundos son lo que realmente quieren, independientemente de que sean plenamente consientes de ello. Ejemplo de ello es el contenido de una demanda y su contestación. Este es un típico caso de expresión de las posiciones de las partes. Ahora bien, detrás o debajo de las posiciones –en el caso plasmado en el escrito de demanda- existen objetivos o propósitos invisibles al ojo del observador y muchas veces ocultos para las propias partes.

La labor del facilitador consiste básicamente en detectar los intereses y ayudar a las partes a elaborar modelos de acuerdos que satisfagan esos intereses y al mismo tiempo cumplan con pautas objetivas -entre ellas las normativas-. Particularmente en el campo del derecho del trabajo, acotan los modelos posibles de acuerdos por la limitación a la autonomía de la voluntad que establecen las normas de la L.C.T. inspiradas en el principio protectorio y en el de irrenunciabilidad.

Por otra parte, el deber de confidencialidad no le permite al conciliador dejar trascender las cuestiones debatidas en las reuniones; con la sola excepción de aquellos casos de gravedad, o peligro inminente, (abuso de menores, peligro actual o potencial grave, amenazas de mal grave o inmediato, etc.).

De lo hasta aquí expuesto, la única hipótesis en la que el conciliador podría soslayar el acuerdo, sería cuando le es explicitada la circunstancia de la persecución, advierte el estado de obnubilación en el que se encuentra el requirente y concluye que el trabajador no está en condiciones de prestar “libremente” su conformidad, sin riesgo de afectar seriamente la irrenunciabilidad de sus derechos.

El sistema, tal cual está diseñado no les brinda herramientas a los conciliadores para ahondar más, sólo permite hacer un “reconocimiento superficial”. Y si en numerosos casos se cumplen las expectativas de las partes adecuadamente articuladas con los principios que inspiran la materia, es en amplio porcentaje debido al mérito, pericia y hasta *intuición* de los profesionales conciliadores que intervienen.

El consentimiento en el acuerdo conciliatorio

Hemos visto cómo para que el consentimiento tenga los efectos jurídicos propios del acto que se desea realizar debe contar con discernimiento, intención y la libertad. También hemos subrayado que de estos tres elementos el que resume el espíritu de los dos restantes es la intención. Además hemos podido apreciar cómo la articulación entre la voluntad y la expresión de ésta, su concordancia o discordancia generan un desafío para el observador (que bien puede ser el Juez) quien en caso de discrepancia en la relación entre ellas tendrá a su cargo la labor de desentrañar la real voluntad a partir de la declaración; y deberá verificar si la expresión de la voluntad ha sido nítida sin vicio alguno que la empañe o – su caso- si ha sido eclipsada con alguno o algunos de los vicios del consentimiento.

La detección de los hechos

Lo primero que he de destacar en el tema en estudio es la necesidad de describir, recepcionar y analizar los hechos. Tanto en la etapa administrativa como, en la instancia judicial.

Digo esto porque según lo entiendo es la detenida mirada sobre los hechos y el exhaustivo análisis de ellos lo que permite al juzgador recorrer el proceso lógico que lo llevará a

la conclusión que exprese en la sentencia o a la autoridad administrativa en la resolución homologatoria. Existen determinadas conclusiones a la que sólo se puede llegar si se ven detenidamente todos los hechos, no sólo los evidentes sino también los conducentes.

De manera que circunscribir su estudio a los requisitos formales del acuerdo y del acto que lo homologó, sin entrar en el análisis pormenorizado de los acontecimientos previos que condujeron a aquél y a su homologación parece algo limitante de la función judicial. En estas condiciones y frente a un hipotético cuestionamiento acerca de la validez de un acuerdo, concluir que existe cosa juzgada administrativa, sólo permite considerar en una instancia judicial, meramente aspectos numéricos del convenio, pero no su contenido sustancial. Así entendido, impediría revisar lo acontecido permitiendo de esta manera otorgarle validez plena al acuerdo y consecuentemente, habría de rechazarse la demanda que se hubiera articulado al respecto.

La Idoneidad del hecho para viciar el acto

El análisis reviste una complejidad mayor de la que se supone. Esto es así porque la cuestión no se circunscribe a una valoración de hechos y prueba. Sino que es menester tomar en consideración la idoneidad del hecho para viciar un acto. En tal caso no sería una cuestión de hecho y prueba – tal como ocurre con los hechos reconocidos o negados- sino que habría de hacerse mérito de la connotación del hecho y su alcance para otorgarle entidad suficiente que justifique admitir un vicio en el consentimiento o en el procedimiento.

En el continuo acontecer del mundo jurídico, son numerosos los actos negocios, transacciones conciliaciones, etc., que se llevan a cabo. Y no en todos los casos quienes participan de aquéllos, saben a ciencia cierta, con absoluta precisión las ventajas e inconveniencias de lo que están haciendo. De hecho el fragor, la celeridad que las transacciones llevan hoy en día, hace que muchas de ellas se hagan a gran velocidad y bajo la lógica presión de la premura.

En otros casos, se aceptan algunas condiciones consideradas por el interesado como “no del todo ideales”, sin embargo consuma el acuerdo o el negocio; y finalmente, en ocasiones se suma el comportamiento doloso de la otra parte.

Ahora bien: ¿cualquiera de estas circunstancias, el error, el apuro, la necesidad, es causa de nulidad?

Evidentemente, no. No todo error es causa de nulidad. Tiene que ser un error con entidad suficiente, con capacidad invalidante del acto jurídico. En efecto, ¿que elementos pueden ser accidentales en un acto jurídico de contenido laboral? En otro orden de ideas ¿Acaso se observa que en determinado ámbito (por ejemplo en el comercio), muchos actos del acontecer cotidiano tienen algunos elementos que por imperio de la costumbre se consideran esenciales mientras que, en otro universo cobra relevancia otro componente?

En síntesis, lo que realmente importa es considerar el elemento del acto (contrato, acuerdo conciliatorio, etc.) que se ha tenido especialmente en mira al celebrarlo. Es de práctica que los contratos de trabajo se celebren por tiempo indeterminado. Esto va acompañado por un respaldo normativo: El contrato de trabajo se presume efectuado por tiempo indeterminado.¹⁷

Ejemplo: Un aspirante a un determinado puesto en una fábrica, durante la entrevista previa es informado acerca de los requisitos necesarios y las características del puesto; también le explica que el contrato es por tiempo indeterminado; y asimismo se destaca que de la modalidad de la prestación no surge que pueda justificarse otra cosa.; pero luego con la

¹⁷ El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.
- b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

documentación que inicialmente hay que integrar para el alta del empleado, se le hace firmar un formulario cuyo contenido no es ni más ni menos que un contrato a plazo fijo. Digamos que para el trabajador es determinante el carácter indeterminado del tiempo en el contrato. – y acepta ser incorporado.

A continuación una enunciación de las pautas prácticas para determinar los casos de error:

a) Cuando recae sobre la naturaleza del acto. Ejemplo: A propone una venta de un inmueble y B entiende que se trata de una locación urbana.

b) Cuando recae sobre el objeto del acto (la cosa). Ej. A vende un auto y B acepta comprar un camión.

c) Cuando recae sobre las cualidades sustanciales de la cosa. Es tal como lo expresé anteriormente. Existe un error sobre una cualidad o elemento que se ha tenido en mira como sustancial de tal manera que si no hubiera existido, el acuerdo no se habría realizado.

d) Cuando recae sobre la causa principal del acto. Es la llamada falsa causa. Este es el caso en que está faltando un elemento esencial del acto.

El error excusable e inexcusable en los actos celebrados por el trabajador.

No todo error es idóneo para nulificar un acto. Para que ello ocurra es necesario que se trate de un *error excusable*. Que haya existido razón para errar. Se distingue así del error *inexcusable* con el que no se puede pretender fundar una nulidad. El error inexcusable se configura cuando la ignorancia acerca del verdadero estado o calidades de las cosas, proviene de una negligencia culpable. Esto hace al individuo responsable de su error y desplaza la posibilidad de fundar en aquél, la nulidad de un acto. Ello así en el entendimiento de que el interesado, debiera haber sabido, o haber estado en condiciones de saber, o en su defecto, haber tomado los recaudos necesarios para soslayar la mencionada ignorancia de las cosas.

Ahora, ¿cuál es la medida de esta exigencia para el trabajador? ¿Puede valorarse con idénticos parámetros en el caso de un dependiente que en el del adquirente de un fondo de comercio?

La respuesta, según lo entiendo, debe ser negativa.

El trabajador, se encuentra en un estado de asimetría no sólo respecto del empleador sino también en cuanto al status que ocupa una persona en toda otra relación jurídica de cualquier otra naturaleza. Sin dudas no está en iguales condiciones de conocer las cualidades de las cosas, o la naturaleza del acto.

El dolo

Más allá de la definición del concepto de dolo que define el art. 271¹⁸ CCyC como vicio de los actos jurídicos, existen otras acepciones. También se designa con esta palabra la intención de cometer un daño característico del delito civil que lo distingue del cuasidelito en el que la persona actúa con culpa o negligencia. Finalmente el concepto también se asigna al incumplimiento deliberado, intencional, de la obligación contraída. El dolo como vicio del acto jurídico adquiere diversas formas. Se puede manifestar mediante un acto positivo o una omisión (silencio). Es decir por acción o por omisión.

Como ejemplo, se puede describir la actitud un empleador, que aunque no haya premeditado prescindir de un dependiente, advierte que éste está persuadido de que la empresa está en una seria crisis económica o que está al borde de concursarse, y no hace nada para sacarlo de su “error”. En esa circunstancia y explotando esa confusión celebra un convenio de desvinculación. (Conocido vulgarmente como “despido negociado”)

En otra categoría jurídica entraría el ejemplo si el empleador hubiera generado el error en el dependiente. Es decir, distinto hubiera sido si hubiese fabricado una puesta en escena a fin de

¹⁸ Artículo 271 CCyC.- Acción y omisión dolosa. Acción dolosa es toda aserción de lo falso o disimulación de lo verdadero, cualquier artificio, astucia o maquinación que se emplee para la celebración del acto. La omisión dolosa causa los mismos efectos que la acción dolosa, cuando el acto no se habría realizado sin la reticencia u ocultación.

hacer creer al dependiente la crisis de la empresa y aprovechar esta circunstancia para evadir responsabilidades indemnizatorias. En este último caso se trata de un dolo directo del empleador.

El fundamento de la nulidad en el caso de dolo

Hasta aquí, estamos en condiciones de establecer la siguiente premisa:

“Quien ha sufrido el dolo en un acto jurídico, tiene derecho a pedir su anulación.”

Esta norma alcanza a todo acto jurídico, cualquiera sea su naturaleza, lo cual abarca también al acuerdo conciliatorio.

La ley impone sanciones a quien obra con dolo, una de ellas es la nulidad, otra, la indemnización por los daños y perjuicios con todos sus matices (daño emergente, lucro cesante, derecho a la chance, etc) o –en su caso- ambas simultáneamente.

Ejemplo de esto es el dolo determinante, en el que se acumulan ambas sanciones.

Veamos: si la nulidad deriva de un vicio del consentimiento, sólo se deben los perjuicios inmediatos¹⁹ (esta es la regla general en materia contractual). Pero si la nulidad se funda en el hecho ilícito o en la conducta maliciosa del autor del dolo, la reparación debe ser integral.

Piénsese por ejemplo en un acuerdo conciliatorio respecto del que se ha introducido un pedido de **nulidad** que ha tenido favorable acogida en la revisión judicial.

En el ejemplo: ¿se adeudan las indemnizaciones de ley (las establecidas por toda la normativa laboral) o también deberá acumularse a éstas la que se determine en base a una reparación integral?

Si se omite deliberadamente cumplir con la entrega del certificado previsto en el art. 80 L.C.T. o, si se pacta a sabiendas que no va a ser confeccionado (obligación de hacer), ¿no

¹⁹ ARTICULO 1738.- Indemnización. La indemnización comprende la pérdida o disminución del patrimonio de la víctima, el lucro cesante en el beneficio económico esperado de acuerdo a la probabilidad objetiva de su obtención y la pérdida de chances. Incluye especialmente las consecuencias de la violación de los derechos personalísimos de la víctima, de su integridad personal, su salud psicofísica, sus afecciones espirituales legítimas y las que resultan de la interferencia en su proyecto de vida.

corresponde considerar la aplicación del art. 1738CCyC? En otras palabras: la conducta dolosa y el incumplimiento de la obligación de “hacer” pactada en un acuerdo conciliatorio, –en el caso, la confección del certificado de trabajo- amerita considerar la responsabilidad del empleador por los daños, los intereses y también por las consecuencias mediatas. Ello así en la inteligencia de que ésta es la norma más benigna. **La violencia**

De los tres elementos que componen el acto reputado voluntario, la libertad es el que se ve directamente afectado cuando el consentimiento ha sido obtenido mediante una presión que implica la violencia física o moral. Tal como ocurre con el dolo, el fundamento de la **nulidad** es el hecho ilícito. Es cierto también se atribuye a la falta de libertad asociada a un estado emocional o psicológico como el fundamento de la nulidad.

La conducta reactiva frente a una intimación por causa justa (digamos una intimación a reintegrarse a prestar tareas o conminar a abonar los alquileres adeudados, etc), debería ser considerada como viciada, lo cual sería un error. La libertad que cuenta a la hora de viciar el consentimiento es la libertad que se ve amenazada por injustas causas.

Es necesario que se trate de una amenaza injusta; ya que la amenaza del ejercicio de un derecho no constituye un ilícito.

Asimismo, deben referirse a un mal grave e inminente. Esto quiere decir que no es necesario que se trate de un peligro presente o de consumación inmediata. Basta con que sea más o menos próximo, de tal manera que no pueda evitarse; o que forme convicción en la víctima de la amenaza de que aún lejano es inevitable.

No siempre la amenaza de ejercer un derecho es lícita y justa. Debe tratarse del ejercicio regular de un derecho. Si quien aprovechando la fuerza que le confiere la ley (p.ej. la facultad instructoria, el poder disciplinario, etc) utilizara la amenaza de cumplir con un derecho otorgado por la ley (por ejemplo ius variandi) con una motivación antijurídica, ejerciendo presión sobre la víctima –en el caso el trabajador- para obtener alguna prestación indebida u otorgándose una

mortificación gratuita, entonces está incurriendo en abuso del derecho. Ello es así por cuanto no está ejerciendo el derecho en forma regular y su móvil es calificable de ilícito.

Toda vez que la **nulidad** de un hecho ilícito tiene por consecuencia volver las cosas a su estado anterior, implicará entonces ese retorno, con más una reparación.

Carácter de la nulidad. Efectos

En los actos jurídicos de contenido netamente civil, el acto es anulable a pedido de la parte interesada y se trata de una nulidad relativa. Por lo tanto, la víctima puede confirmar el acto convalidando la nulidad o en su caso saneando el otorgante el vicio producido. Además es prescriptible. En una interpretación armónica de los principios expuestos llegaremos a la conclusión de que en este caso la **nulidad es absoluta**, porque viola el orden público laboral; y que no le es permitido al trabajador –aunque así lo manifestara- convalidar el acto. Esto lo hace no subsanable.

Siguiendo esta línea argumental, si la nulidad es absoluta, el acto no es confirmable y por lo tanto, es imprescriptible.

¿Qué pasa entonces con el plazo de prescripción que otorga la L.C.T. para créditos laborales?

Si la acción es imprescriptible, habrá que apartarse del plazo de prescripción previsto por el art. 256 de la L.C.T.

Existen dos motivos que me llevan a firmar esto. En primer término porque la acción no deriva de una prestación del contrato de trabajo, no cumplida, sino de la nulidad impetrada. Y a su vez la nulidad que se articula es respecto del acuerdo celebrado bajo la marca de un vicio de la voluntad o –en su caso- del incumplimiento de las reglas del debido proceso.

Carácter manifiesto

En cuanto al carácter manifiesto o no manifiesto de la **nulidad** considero que en todo caso, deberá requerirse una investigación de hechos cuando el vicio no surja en forma manifiesta de los elementos atinentes al acuerdo conciliatorio.

Por la modalidad que adopta el sistema mismo de conciliación laboral, el campo de acción del conciliador está más acotado. En ese sentido el Juzgador puede llegar más lejos, por su investidura, porque el contexto sistémico lo permite y porque en definitiva tiene más herramientas para comprobarlo.

Si bien en el ordenamiento civil el temor reverencial no puede ser invocado para anular los actos, considero que en el siguiente ejemplo puede llegar a ser anulado. Es el caso de un superior que utilizara deliberadamente el temor reverencial que él sabe que siente su subordinado, para inducirlo a la celebración de un acto jurídico desventajoso, este acuerdo debe ser anulado.

Y en este artículo, hay de desguzar los preceptos, ya que aún instalado en una norma del Código Civil, su aplicación al ámbito del derecho del trabajo hace que se aplique la norma más benigna. Habrá que articular entonces este precepto (art. 940, tercer ítem) con el que surge de los principios antes mencionados. Si bien el cuerpo normativo establece las cualidades de la nulidad que será efecto de estos vicios, aquí se debe aplicar la normativa laboral o –a mérito de sus principios- aquella norma que resulte más beneficiosa. En el caso, sostengo que si se trata de una nulidad absoluta, la acción para demandar la nulidad es imprescriptible.

La Lesión Subjetiva

La equivalencia de prestaciones en los contratos civiles, que se verifica de acuerdo a los parámetros habituales de ese derecho, se vuelve difícil de examinar en el derecho del trabajo si se utilizaran los mismos parámetros.

En este último caso debe mirarse a través de una lupa diferente tomando en cuenta la asimetría de base que define el contenido del contrato de trabajo, simetría que sin duda se va proyectar en ocasión de celebrarse un acuerdo en el ámbito administrativo.

En la vida jurídica, son numerosas las transacciones que las personas realizan bajo la presión de las necesidades otorgando actos gravosos para su patrimonio. Ello por sí solo no es suficiente para anular dichos actos. Pero si la contraparte en conocimiento de ese estado de necesidad lo explota inmoralmemente, extrayendo beneficios desmesurados, el derecho otorga protección a la víctima de esa explotación. Ahora bien: si esto es así en los actos civiles, ¿cuánto más cabrá esperar en actos alcanzados por las normas laborales y el principio protectorio?

Si para aquél ámbito razones de moral y de buena fe hacen necesario restablecer mediante la equidad, la paridad de las prestaciones recíprocas, con más razón aún el derecho deberá acudir al rescate, si este desequilibrio se verifica en la relación empleador-dependiente al momento de celebrar un acuerdo conciliatorio.

Esto ocurre cuanto resulta evidente que la notoria desigualdad aparece como consecuencia de la debilidad en que se encuentra una de las partes en el momento de la celebración del convenio sumado al provecho que la contraparte ha obtenido de esa situación.

En la causa civil, la consecuencia es la reducción de las prestaciones excesivas al límite de la razonabilidad; y –en su caso- **la anulación** del acto. La lesión descrita por el Código Civil y Comercial²⁵ pretende diferenciarse del dolo.

²⁵ Artículo 332 CCyC.- Lesión. Puede demandarse la nulidad o la modificación de los actos jurídicos cuando una de las partes explotando la necesidad, debilidad síquica o inexperiencia de la otra, obtuviera por medio de ellos una ventaja patrimonial evidentemente desproporcionada y sin justificación.

Se presume, excepto prueba en contrario, que existe tal explotación en caso de notable desproporción de las prestaciones.

Los cálculos deben hacerse según valores al tiempo del acto y la desproporción debe subsistir en el momento de la demanda.

El afectado tiene opción para demandar la nulidad o un reajuste equitativo del convenio, pero la primera de estas acciones se debe transformar en acción de reajuste si éste es ofrecido por el demandado al contestar la demanda.

Sólo el lesionado o sus herederos pueden ejercer la acción.

En ese sentido podemos describirla coloquialmente como una figura híbrida; un estadio intermedio entre el error y el dolo. Así, señalo que no toda desigualdad autoriza a anular o rescindir un contrato.

De conformidad con lo establecido por el art. 332, la lesión queda configurada cuando una de las partes explota la necesidad, ligereza o inexperiencia de la otra y obtiene por medio de un acto jurídico una ventaja patrimonial desproporcionada, sin justificación. Está implícito en ello que la ventaja es en desmedro de la víctima.

Por otra parte este tramo de la norma no es suficiente para clarificar situaciones en donde el vínculo es de carácter laboral aunque en algunos acuerdos podría llegar a verificarse. Por ejemplo cuando se promueve la intervención del SECCLO por un despido incausado -en los dichos del trabajador- y en el acta se consigna consensuadamente la antigüedad del requirente en la empleadora requerida así como el salario. En el caso: si la antigüedad fuese de veinte años, el salario de \$ 25.000.y el acuerdo se hace por \$50.000.- La cifra es tan grosera (por escueta) respecto de los parámetros del acta que ni siquiera cabría continuar con la gestión. Pero si esto existiese, seguramente no escaparía a la mirada de ningún observador, la notable desproporción habida en la cifra.

Lo que ocurre es que la desproporción hay que medirla entre prestaciones. Y en este caso no se observa otra contraprestación con la cual comparar el ofrecimiento de \$ 50.000., ya que el vínculo laboral ha sido disuelto.

En el caso, la comparación habrá de hacerse con los parámetros legales establecidos por la L.C.T. o el convenio aplicable.

Efectos

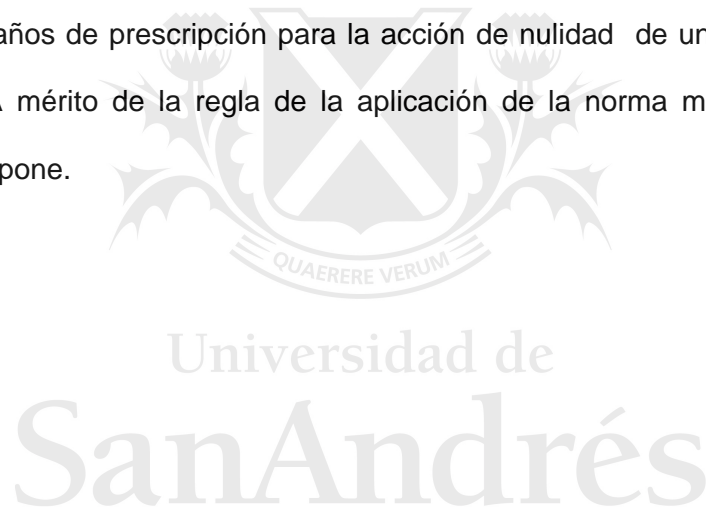
La norma civil establece dos acciones optativas. La de nulidad o la de reajuste del contrato para restablecer la equidad. Si se trata de un trabajador, puede pedir la nulidad del acuerdo celebrado. Pero en este caso no basta, ya que la nulidad del acuerdo implicaría

deshacer el convenio dejando a la intemperie los derechos del trabajador. En el caso, entiendo que sólo cabe un ajuste suficiente del monto objeto del acuerdo. Si el trabajador accionara por la nulidad, al empleador le quedaría la opción de reconvenir por reajuste de la prestación. Así trabada la litis, la cuestión quedaría circunscripta a la tarea de rectificar el monto.

Prescripción

Si utilizamos el instituto del derecho en un conflicto derivado de un acuerdo conciliatorio, la acción nacida de la lesión prescribe a los cinco años²⁶ de otorgado el acto.

Nótese que la L.C.T.²⁷ en este caso sería distraer la mirada hacia una norma que en cuanto al instituto de la prescripción, no es la más beneficiosa. Correspondería entonces admitir el plazo de cinco años de prescripción para la acción de nulidad de un acuerdo, fundada en la lesión subjetiva. A mérito de la regla de la aplicación de la norma más favorable, esta es la solución que se impone.



²⁶ Artículo 2560 CCyC.- Plazo genérico. El plazo de la prescripción es de cinco años, excepto que esté previsto uno diferente en la legislación local.

²⁷ Artículo 256 LCT.-Plazo común. Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo. Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas.

CAPITULO V

La Revisión Judicial Del Acuerdo

A continuación es necesario desarrollar **cosa juzgada** tal cual opera en el ámbito administrativo; establecer la revisabilidad del acto homologatorio y por último –en su caso- determinar su **nulidad** si se reúnen los extremos que prescribe el plexo normativo aplicable al efecto.

La ley 24.635 exige al empleador concurrir con un letrado. Pero la asistencia profesional de un abogado para el trabajador “es optativa”. El trabajador tiene una posibilidad que el empleador no tiene: ir a la negociación sin abogado... El trabajador habrá de considerarse por no tener suficiente asesoramiento. Es necesario tener en cuenta la posibilidad de impugnar -en el marco de la demanda- la norma que permitió esa circunstancia. Podría someterse a la norma a un testeo de constitucionalidad o – mejor dicho- de inconstitucionalidad, sin perjuicio de la articulación la nulidad del acuerdo y de su homologación.

En el acuerdo lo más importante al asesoramiento letrado para el trabajador. Si éste concurre a las audiencias con asistencia gremial. En tal caso, por más “optativo” que sea, cabe propiciar que uno de ellos al menos, supervise el contenido y suscriba el acta.

Parámetros objetivos indican que la condición del profesional del derecho conlleva la confiabilidad del experto en base a su preparación específica; lo que en manera alguna resulta en detrimento de la función gremial en particular, la cual agota su incumbencia cuando atraviesa la frontera de cuestiones técnicas que sí cabe esperar que sean conocidas por el abogado en general. De esta manera permite que éste pueda verificar **si se han cumplido con las reglas del debido proceso en la instancia administrativa.**

La presunción de legitimidad del acto administrativo

Es cierto que el acto administrativo goza de presunción de legitimidad en los términos del art. 12 de la ley 19.549²⁸; lo que permite prima facie: considerar válido el acuerdo, operativa la cosa juzgada y aplicable el plenario.

Ahora bien: esta presunción no es de carácter iuris et de iure; admite prueba en contrario (iuris tantum). De manera que no bastaría con la presunción de legitimidad en tanto ésta pueda ser desvirtuada por las probanzas acaecidas en una causa. La presunción de la que habla la ley 19.549, no es garantía absoluta de la validez del acto administrativo.

Es cierto que hay quienes entienden que el plenario es de indudable aplicación y que por lo tanto no hay posibilidad de revisar la cuestión excluyendo así, la intervención de la jurisdicción.

En ese sentido, destaco que no se puede soslayar el análisis de los hechos que llevaron a ese acuerdo.

No hay que confundir la legitimidad del acto jurídico (el acuerdo) y en su caso, la consecuencia de éste que es la "homologación", con el proceso desarrollado para arribar a ella. En el iter constitutivo, pudieron haberse violado los requisitos del debido proceso. Por ejemplo: "La falta o disminución de trabajo", es un hecho, la simulación de la falta o disminución de trabajo, también es un hecho (simulado) Supongamos en el marco de esta circunstancia se acordara una desvinculación: la conformidad prestada por el trabajador en los términos en el que se "acuerda" el despido (es decir, invocando el art. 247 L.C.T.) o la existencia de un vicio de la voluntad, son circunstancias relevantes para determinar la legitimidad o ilegitimidad en su caso del convenio y de la homologación.

²⁸ Artículo 12 ley de procedimiento administrativo.- El acto administrativo goza de presunción de legitimidad; su fuerza ejecutoria faculta a la Administración a ponerlo en práctica por sus propios medios -a menos que la ley o la naturaleza del acto exigieren la intervención judicial- e impide que los recursos que interpongan los administrados suspendan su ejecución y efectos, salvo que una norma expresa establezca lo contrario. Sin embargo, la Administración podrá, de oficio o a pedido de parte y mediante resolución fundada, suspender la ejecución por razones de interés público, o para evitar perjuicios graves al interesado, o cuando se alegare fundadamente una nulidad absoluta.

Aunque no estuviera en discusión la aplicación del plenario mismo, el trabajo de subsunción del caso en análisis a la doctrina “Lafalse” y la atinente a la presunción de validez del acto administrativo, requiere que el acuerdo y su homologación hayan cumplido con determinados requisitos sin los cuales, el acuerdo carece de validez, igual que la homologación pero no ya por la aplicación del plenario sino por otro fundamento: se ponen en crisis la validez de los actos en tanto éstos puedan estar viciados. Estas circunstancias hacen al acuerdo y al acto que lo homologue susceptibles de revisión judicial.

Acerca de la irrenunciabilidad y demás acotaciones que hiciera en las páginas primeras, amerita hacer un exhaustivo análisis acerca de los vicios de la voluntad, del error, el dolo, la violencia como vicio del consentimiento del actor y añadir lo atinente a la renuncia que celebrar un acuerdo en determinadas condiciones puede representar para un trabajador. Aquí es donde cobra relevancia el principio de irrenunciabilidad que referí al principio.

Al respecto cabe mencionar el art. 1641²⁹ C.C. que trata acerca de la transacción.

El esquema que presenta el razonamiento es el siguiente: La transacción es un acto jurídico bilateral por el cual las partes se hacen concesiones recíprocas, extinguiendo obligaciones dudosas o litigiosas.

La posibilidad de revisar el acto administrativo

Tanto los principios enunciados al comienzo, como los vicios que pueden atentar contra la validez de un acuerdo no bastan si no existe una voluntad de poner en marcha el proceso – la acción- tendiente a revisar lo acontecido. Tendrá que ser interpuesta en una etapa ulterior y el mérito, a cargo de un órgano distinto de aquel que intervino y que cuente con aptitud jurisdiccional.

En lo atinente a la “revisión” del acto administrativo se pueden articular tres cuestiones:

²⁹ ARTICULO 1641 CCyC.- Concepto. La transacción es un contrato por el cual las partes, para evitar un litigio, o ponerle fin, haciéndose concesiones recíprocas, extinguen obligaciones dudosas o litigiosas.

a) El derecho de defensa plasmado en el art. 18 de la Constitución Nacional.

b) La división de poderes.

c) La prohibición que recae sobre el Presidente de la Nación de arrogarse funciones judiciales.

a) Derecho de defensa:

El art. 18 de la Constitución Nacional establece en lo pertinente: "...Es inviolable la defensa en juicio de la persona y de los derechos...". Respaldan y potencian esta prescripción numerosas normas de instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de rango constitucional que contienen mecanismos de tutela jurisdiccional de los derechos. (ver art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional). V.gr. El derecho a ser oído públicamente por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, con las debidas garantías; como así también el derecho a la igualdad que todas las personas tienen ante los tribunales y cortes de justicia. (Ver Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Declaración Universal de Derechos Humanos).

El hecho de que la ley permita que sea optativa la asistencia letrada para el trabajador, en los hechos, equivale a suprimirla. Con lo que se vulnera el debido proceso, el derecho de defensa y la igualdad entre las partes.

Según se observa en la experiencia capitalina, la falta de impugnación de la norma que permite al trabajador concurrir y aún acordar por ante el SECLO sin asistencia letrada es un detalle que no suelen tener en cuenta los operadores del proceso.

b) y c) La división de poderes y la prohibición al poder administrador de arrogarse funciones jurisdiccionales

El art. 109 de nuestra Carta Magna dispone: "En ningún caso el presidente de la Nación puede ejercer funciones judiciales, arrogarse el conocimiento de causas pendientes o restablecer

las fenecidas.” Esta prescripción responde al principio de independencia de los jueces, que deriva de la interpretación más pura y ortodoxa de la división de poderes.

Existen argumentos que permiten poner en duda o aún rechazar en el plano teórico, la constitucionalidad de la atribución de funciones jurisdiccionales a órganos o tribunales administrativos; pero lo cierto es que la realidad y la jurisprudencia de la Corte, y una parte de la doctrina, se inclinan por aceptar su compatibilidad con el sistema de la Constitución, dentro de determinados límites. La división de poderes pregona que determinados actos de un poder se atribuyen funciones o facultades de alguno de los otros dos. Se trata de actos que en principio son propios de ese poder y que le están vedados a los otros. Por ejemplo: la actividad reglamentaria constituye una actividad normativa, que en principio, le está reservada al poder Legislativo y aún así el Poder Ejecutivo está facultado para dictar decretos que están destinados a reglamentar leyes que son el producto de las funciones del Poder Legislativo. **De la misma manera el acto del poder administrador que homologa un acuerdo liberatorio, constituye un acto jurisdiccional en tanto tenga o pretenda tener alcance de cosa juzgada.** Las labores jurisdiccionales están excluidas de la esfera de incumbencia de la autoridad administrativa. No obstante, con carácter restringido, poseen en determinadas ocasiones y con determinadas condiciones algunas facultades de índole jurisdiccional o cuasi jurisdiccional como es el caso de **la homologación de acuerdos liberatorios ante el ministerio de trabajo.**

Existen ciertos aspectos de forma que pueden ser considerados trascendentes al momento de resolver ciertas cuestiones y que hacen al interés de los magistrados. Ejemplo de esto es el cuestionamiento de **la validez del acto administrativo** pero omitiendo el pedido de **nulidad** a su respecto.

Al plantear la infracción al principio del **debido proceso**, la afectación del derecho de defensa por carecer de asesoramiento letrado o sindical al momento de la suscripción del acuerdo, sin articular la nulidad del acuerdo celebrado en esas circunstancias.

En el caso de que el planteo de afectación al derecho de defensa obedezca al insuficiente asesoramiento efectuado por la participación de un representante sindical, sin que este reclamo haya sido acompañado por un planteo de inconstitucionalidad de la norma pertinente.

Causales de nulidad en los acuerdos homologados

1) Necesidad de pedir la nulidad del acto administrativo y del acuerdo. Para esta postura la **omisión del pedido previo de nulidad no permitiría la conducencia del estudio** acerca de la cuestión de fondo.

2) Requisito de la petición de nulidad del acto administrativo (homologación). Para esta opinión, si bien resulta necesario requerir la nulidad, bastará que sólo la articule respecto del acto administrativo homologatorio.

3) Irrelevancia de pedir la nulidad del acto administrativo bastando con pedir la nulidad del acuerdo. Para esta postura el acto administrativo de la homologación es accesorio del acuerdo. En efecto, de no existir el acuerdo no habría un acto administrativo de homologación; y al caer el acuerdo, caería con él la homologación³⁰.

4) Otra corriente de opinión afirma que para obtener la declaración de **nulidad** del acuerdo celebrado, el interesado debe transitar la vía prevista por la ley de procedimientos administrativos³¹ A su vez la articulación de la **nulidad** por la vía mencionada deberá ser

³⁰ Ventura Carmelo y otros c/ Banco Alas Cooperativo Ltda. Y otros s/ despido Expte. 7673/93 – Cala III

³¹ ARTICULO 23 Ley de Procedimiento Administrativo.- Podrá ser impugnado por vía judicial un acto de alcance particular:

a) cuando revista calidad de definitivo y se hubieren agotado a su respecto las instancias administrativas.

b) cuando pese a no decidir sobre el fondo de la cuestión, impida totalmente la tramitación del reclamo interpuesto.

c) cuando se diere el caso de silencio o de ambigüedad a que se alude en el artículo 10.

d) cuando la Administración violare lo dispuesto en el artículo 9.

interpuesta y sustanciarse en forma conjunta **contra la empleadora y la autoridad administrativa**³²

5) Cuando la asistencia letrada es aportada por el empleador. También en este caso se consume un vicio instrumental trascendente. Según lo entiendo se configura un típico caso de "abuso de derecho"; ya que la maniobra contraría los fines que la ley tuvo en mira al prescribir la asistencia letrada para el trabajador en circunstancias de celebrar un convenio conciliatorio.

En agosto de 2014 fue condenado económicamente por el tribunal de disciplina por haber asistido a un trabajador y a su vez ser apoderado del empleador. Dicha irregularidad fue advertida por el funcionario del SECLO, quien elevó la pertinente denuncia al Colegio Público de Abogados de la Capital Federal.

6) En el caso de omisión de asistencia letrada o sindical, la invalidez proviene de un vicio instrumental trascendente por incumplimiento de la norma vigente que prescribe que en el acto de ratificación del acuerdo espontáneo el trabajador deberá ser asistido por un letrado o representante sindical.

Respecto de este último supuesto es necesario ahondar en un caso reciente en el cual la Sala II de la Cámara Nacional del trabajo decretó la nulidad de un acuerdo celebrado en el SECLO al considerar que se encontraba viciada por lesión subjetiva al momento de suscribirla, toda vez que el mismo fue celebrado sin la comparecencia del abogado sino por la de un "asesor gremial".

De las pericias contables surgió que debía percibir una indemnización por el doble del acuerdo celebrado, toda vez que se encontraba mal registrado ante las autoridades del Ministerio del Trabajo. De todo esto se desprende que la suscripción del acuerdo fue realizada con "*falta de capacidad de negociación o por ignorancia, forzado por la desigualdad jurídico-económica existente con el empleador*". En tal sentido, consideraron

³² Paggiano Karin Natalia c/Jonson y Jonson de Argentina S.A. s/ despido".Expte. 7743/06 Sala IV

que "la LCT procura evitar esas renunciaciones y por eso, basándose en los principios propios del derecho del trabajo, y en su carácter protectorio (tutelar) declara que lo pactado por debajo de las normas imperativas no tiene validez, es inoponible al trabajador e ineficaz jurídicamente".

Agregaron que el empleador "hizo aprovechamiento de la circunstancia de **no estar la actora asistida de profesional del Derecho**, de su necesidad por ser el salario de característica fundamentalmente alimentaria, y por los términos desiguales que por definición rigen la relación laboral en términos fácticos, pudiendo encuadrar la situación en la afectación de la voluntad de la trabajadora por el vicio de lesión subjetiva, teniendo en cuenta que medió una notable desproporción de las prestaciones a la que hace referencia el art. 954 del Código Civil (actual artículo 259 del Código Civil y Comercial de la Nación)". **Las partes deberán ser asistidas por un letrado**, o -en el caso de los trabajadores- por la asociación sindical de la actividad con personería gremial, o -en el caso de los empleadores- por sus organizaciones representativa, y no por un "Asesor gremial" ya que "La asociación sindical de la actividad, de haber asistido a la actora en ese acto, tuvo que haberse presentado como tal a través de los representantes de la entidad gremial".

La ley 24.635 permite concurrir al requirente al SECCLO y celebrar un acuerdo **sin la debida asistencia letrada**; siendo suficiente el "asesoramiento" de una asociación sindical con personería gremial. Cabe preguntarse hasta qué punto esto no vulnera las reglas del debido proceso y también el principio protectorio.

Al momento de formular acuerdos liberatorios entre trabajador y empleador: ¿resulta igualmente protegido el dependiente asistido por un letrado que por un delegado sindical?

La norma adjetiva dispone que en un proceso judicial todo escrito que sustente o controvierta derechos debe llevar firma de letrado³³. Entonces, ¿cómo no requerir su intervención o patrocinio en una instancia administrativa suscribiendo el acuerdo liberatorio?

Una vez delimitadas las cuestiones de hecho, es necesario un análisis del tema sobre dos aspectos. El primero es determinar si la cuestión es revisable judicialmente, en caso afirmativo, si lo es como una ulterior instancia (apelación o alzada) -caso Tribunal Doméstico- o si por el contrario corresponde una revisión amplia mediante un proceso de conocimiento pleno. La cuestión es indudablemente revisable en forma íntegra, por ende se **rechaza la excepción de cosa juzgada**.

Jurisprudencia

A continuación desarrollaré los fallos más relevantes sobre la materia del presente trabajo investigativa. De este modo veremos la evolución de la jurisprudencia en cuanto a los acuerdos realizados en sede administrativa y su posterior revisión en sede judicial.

Plenario Lafalce

Lafalce, Angel y otros c/ Casa Enrique Schuster S.A.

El procurador general del Trabajo llama a plenario con el objeto de resolver el problema de si existe o no cosa juzgada en juicio posterior donde se reclama un crédito no demandado en el juicio conciliado. La doctrina plenaria de la CNAT N° 137 del 29/9/70, sintéticamente nos dice que la manifestación de la parte actora en un acuerdo conciliatorio que *una vez percibida íntegramente la suma acordada en esta conciliación nada más tiene que reclamar de la demandada*, por ningún concepto emergente del vínculo laboral que los uniera,

³³ Art. 56CPCCN. - Los jueces no proveerán ningún escrito de demanda o excepciones y sus contestaciones, a legados o expresiones de agravios, ni aquéllos en que se promuevan incidentes o se pida nulidad de actuaciones y, en general, los que sustenten o controviertan derechos, ya sea en procesos de jurisdicción voluntaria o contenciosa, si no llevan firma de letrado.

No se admitirá tampoco la presentación de pliegos de posiciones ni de interrogatorios que no lleven firma de letrado, ni la promoción de cuestiones, de cualquier naturaleza, en las audiencias, ni su contestación, si la parte que las promueve o contesta no está acompañada de letrado patrocinante.

hace cosa juzgada en juicio posterior donde se reclama un crédito que no fue objeto del proceso conciliado». Ahora bien, tal como se sostuvo en la causa «Vivas, Miguel Ángel C/ Peugeot Citroen Argentina S.A. s/ Despido» (del registro de esta Sala V), la doctrina fijada en el precitado Plenario es **aplicable sólo a los acuerdos conciliatorios homologados en sede judicial**, ya que el fallo plenario hace alusión al «proceso conciliado» y al «juicio posterior», situaciones que inequívocamente se refieren a causas judiciales.

Este último argumento, bastaría para dejar definido el tema. No obstante, sería esperable que un empleador luego de celebrar un acuerdo ante el Ministerio de Trabajo, y que luego se viera convocado en la instancia judicial por impugnación de tal acuerdo, opusiera el plenario mencionado como defensa o en su caso como fundamento del planteo de una excepción de “cosa juzgada”.

Fallo Panelo Hector contra YPF

Dictado por la Sala VI el 18 de noviembre de 1998 en el cual el delegado gremial había acordado con la empresa la desvinculación en los términos del art. 241 LCT. A posteriori el trabajador acciona por cobro de indemnizaciones como delegado gremial de acuerdo a la ley 23.551. Se rechaza la demanda en primera instancia conforme al plenario Lafalce de 1970. La sentencia es apelada argumentando que el plenario aplicado ya tiene 3 décadas y que debería ser revisado dado que la LCT en su artículo 15, respecto de la conciliación, impone ciertos recaudos *“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.”* Notese aquí el fortalecimiento del orden público laboral. El actor considera que no se puede considerar como válida una simple manifestación realizada en abstracto y respecto a derechos no determinados para dejar sin efecto la protección al delegado gremial, entendiendo que no resulta procedente aplicar el plenario 137 que viene a traducir la renuncia del trabajador a la protección especial que la ley le acuerda,

cuestión que resulta inadmisibles ya que la aplicación de la doctrina del plenario debe ser interpretada de modo restrictivo. En esta sentencia plenaria, el voto de la mayoría confirmó la sentencia apelada por cuanto se entendemos que si las partes por medio de un convenio firmado extinguieron la relación de trabajo en los términos del art. 241 LCT, no puede el actor, pretender que se aplique en su beneficio, la tutela impuesta por la Ley 23.551. Poco puede hablarse de simulación, si no se acredita el acto real que ambas partes quisieron ocultar y si el trabajador invoca que existió un negocio viciado, es su deber probar que su voluntad estuvo afectada por error, dolo, fraude o lesión.

Fallo Vivas contra Peugeot

Vivas Miguel Angel C/ Peugeot Citroen Argentina S.A. s/ despido.

La Sala V invalidó un acuerdo que celebró la empresa demandada, Peugeot de Argentina con uno de sus empleados para dar por finalizada la relación laboral. El argumento principal esgrimido por los doctores Oscar Zas y Julio Cesar Simón -la doctora María Cristina García Margalejo votó en disidencia- fue que la competencia atribuida por la Ley de Contrato de Trabajo a la autoridad administrativa (el Ministerio de Trabajo) para homologar acuerdos de desvinculación laboral **"debe ser compatibilizada con el derecho del trabajador que se considere afectado por esa decisión para plantear judicialmente la nulidad del acto homologatorio"**. Los camaristas sostuvieron que de esa manera **se garantizarían los "principios constitucionales de acceso a la jurisdicción y del debido proceso"**.

En el hipotético caso que los demás juzgados tomen el caso "Vivas" como precedente, cualquier decisión administrativa puede ser interpretada restrictivamente. Todo acuerdo homologado en el Ministerio de Trabajo es revisable judicialmente, puesto que las decisiones administrativas no hacen "cosa juzgada".

En este sentido, los tribunales venían aplicando de manera unánime a este tipo de casos un fallo plenario (denominado "Lafalce"), que establece que "la manifestación de la parte actora en un acuerdo conciliatorio de que 'una vez percibida la suma acordada en esta conciliación nada más

tiene que reclamar de la demandada por ningún concepto emergente del vínculo laboral que las 'uniera' hace cosa juzgada en un juicio posterior donde se reclama un crédito que no fue objeto del proceso conciliado".

Fallo Milagros Rosalva Baratucci contra Arcos Dorados

En Junio de 2020 durante la pandemia, una empleada reclamó que su empleador Arcos Dorados S.A. (McDonald's) dejó de abonar los haberes completos desde el inicio de la licencia Pero lo central es que reclamó la nulidad del acuerdo celebrado entre la Federación de Trabajadores Pasteleros efectuada en los términos del art. 223 bis de la LCT. La cautelar iniciada por el Equipo Jurídico del Sindicato Joven de Comercio, Industria y Servicios (CIS) de la CTA solicitó asimismo la **nulidad del acuerdo sindical y la inconstitucionalidad** de la resolución 397 que autoriza la homologación express de los acuerdos de reducción salarial de hasta el 25% ajustados al pacto UIA-CGT, por entender que la misma no prevé la obligación prevista en la legislación laboral de prestar conformidad el trabajador.

Sin pronunciarse sobre la cuestión de fondo, la Justicia señaló que sería necesario un análisis más exhaustivo en lo que respecta al acuerdo colectivo, su homologación y efectos respecto de la trabajadora. "En consecuencia, razonablemente, cabe concluir que **la suspensión dispuesta por la accionada**, conforme lo normado por el art. 223 bis de la LCT., lo fue, vulnerando la prohibición dispuesta por el decreto 329/2020. Es por esto que el voto de la Jueza de grado ante el planteo de la actora concluyó que "Hacer lugar a la medida cautelar solicitada e intimar a la demandada ARCOS DORADOS ARGENTINA S.A. para que, dentro del plazo de 48 hs. horas abone los salarios impagos devengados por la reclamante MILAGROS ROSALBA BARATTUCCI, desde la fecha pretendida en el inicio - mes de Marzo de 2020- hasta que se dicte Resolución del P.E.N. que disponga lo contrario y/o se reanuden las actividades habituales, que conlleven al cumplimiento por parte de la actora del débito labora bajo su dependencia..."

Fallo Estrada

C.S.J.N., A. 126. XXXVI, 5/04/05, "Angel Estrada y Cía. S.A. c/resol. 71/96 - Sec. Ener. y Puertos. En este precedente podemos ver como se toca el tema de la presente tesis, y es sobre la nulidad de los acuerdos homologados en entes administrativos y su revisión judicial. Viene a colación este fallo toda vez que trata el tema de la revisión, en este caso un reclamo, ante un ente administrativo como es el ENRE (organismo de contralor de las empresas que prestan el servicio público de electricidad). En una breve reseña de los hechos recordemos que a fines de 1993 y comienzos de 1994, la empresa EDESUR interrumpió el servicio eléctrico durante un mes y medio, hecho que produjo la queja ante el organismo dependiente de la secretaria de Energía. Este organismo sancionó a EDESUR por este incumplimiento y le impuso una multa de casi 4 millones de pesos. La sociedad comercial "Estrada y Cia, S.A" demandó a EDESUR ya que el incumplimiento del servicio durante ese tiempo había impedido que funcionara su planta industrial. Por ello exigió que le indemnizara los daños causados por un total de \$ 163.770 pesos. El caso llegó a la Corte Suprema para que determinara si a EDESUR se le podía exigir que pagara esta indemnización o, bien, si la ley y el contrato de servicio público limitaba la responsabilidad de esta empresa al pago de la multa. La segunda cuestión que debía resolver la Corte era si el reclamo por esta indemnización podía ser resuelto por el ENRE o si sólo podía ser decidido por la justicia. En el fallo del caso "Estrada", en el que la corte interpreta armónicamente los arts. 109³⁴ y 18³⁵ CN. De allí se sigue que la actuación de organismos de la administración, no violenta el principio constitucional de la separación de poderes siempre y cuando estén sujetas a "*control judicial amplio y suficiente*". La Corte resolvió que este reclamo debía tener un nivel de

³⁴ Artículo 109 CN.- En ningún caso el presidente de la Nación puede ejercer funciones judiciales, arrogarse el conocimiento de causas pendientes o restablecer las fenecidas.

³⁵ Artículo 18 CN.- Ningún habitante de la Nación puede ser penado sin juicio previo fundado en ley anterior al hecho del proceso, ni juzgado por comisiones especiales, o sacado de los jueces designados por la ley antes del hecho de la causa. Nadie puede ser obligado a declarar contra sí mismo; ni arrestado sino en virtud de orden escrita de autoridad competente. Es inviolable la defensa en juicio de la persona y de los derechos. El domicilio es inviolable, como también la correspondencia epistolar y los papeles privados; y una ley determinará en qué casos y con qué justificativos podrá procederse a su allanamiento y ocupación. Quedan abolidos para siempre la pena de muerte por causas políticas, toda especie de tormento y los azotes. Las cárceles de la Nación serán sanas y limpias, para seguridad y no para castigo de los reos detenidos en ellas, y toda medida que a pretexto de precaución conduzca a mortificarlos más allá de lo que aquélla exija, hará responsable al juez que la autorice.

conocimiento más amplio que el del organismo administrativo y por lo tanto no podía ser resuelto por el ENRE y que correspondía que fuera analizado y decidido por la justicia (Voto de los jueces Petracchi, Boggiano, Maqueda, Highton de Nolasco, Lorenzetti, Belluscio y Argibay) Zaffaroni votó en disidencia. Para este juez, la ley que regula la actuación del ENRE le otorga competencia para resolver este tipo de reclamos y que ello no era violatorio de la división de poderes porque existía la posibilidad de que la justicia revisara esa decisión.

Gutierrez, Marcela Noemí c. Danone Argentina S.A.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, Gutierrez, Marcela Noemí c. Danone Argentina S.A., 13 de noviembre de 2006.

La trabajadora Marcela Noemí Gutierrez, despedida sin justa causa, celebró con su empleador, la firma Danone Argentina S.A., un acuerdo espontaneo ante el SECCLO.

De dicho acuerdo se desprende que el vínculo laboral se había extinguido por despido sin causa, y que éste depositó el importe de la liquidación final integrada por los rubros salariales e indemnizatorios correspondientes. Ambas partes manifestaron que el importe percibido podría ser compensado hasta su concurrencia con cualquier crédito que pudiera reclamar la trabajadora. Este acuerdo fue homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en los términos del art. 15 de la LCT. Tiempo después, la ex empleada se presentó a la Justicia, reclamando diferencias indemnizatorias.

La causa llega conocimiento de la sala V. El tribunal señaló que la resolución de la autoridad administrativa de aplicación (el Ministerio de Trabajo) que homologó el mencionado acuerdo no hace cosa juzgada, en los términos del art. 15 de la LCT, porque no versó sobre hechos ni derechos litigiosos.

En la opinión del tribunal, el artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo trata sobre acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios y es por esto que la intervención de la autoridad administrativa tiene como principal objetivo la verificación de una justa composición de los

derechos e intereses controvertidos a conciliar, circunstancia que no se verifica en el acuerdo del caso.

El tribunal puso de relieve que la accionante, al momento de la expresión de voluntad, no manifestó que con el importe percibido en aquella ocasión nada más tendría que reclamar por los rubros objeto de aquel acto. Por el contrario, ambas partes establecieron que el importe percibido en el acuerdo "*... podrá ser compensado hasta su concurrencia con cualquier crédito que pudiere reclamar la trabajadora...*". Finalmente la sala fallo a favor de la pretensión de la parte actora de percibir las diferencias indemnizatorias reclamadas, intereses y costas.

Fallo Quiroga, Guillermina Erlinda c. Danone Argentina S.A

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, 12 de octubre de 2006.

Guillermina Erlinda Quiroga fue despedida sin causa. La empresa celebró con la ex empleada un acuerdo realizado con intermediación de la entidad sindical, en el que no se transaron obligaciones litigiosas. El acuerdo fue homologado y posteriormente la trabajadora reclamó ante la Justicia diferencias por los montos de las indemnizaciones.

La Sala VII fallo en el sentido que el acuerdo espontaneo celebrado por las partes ante la autoridad administrativa, atento sus características, no fue un acuerdo con capacidad extintiva en los términos del art. 15 de la LCT. Por un lado, se reconocía un derecho al trabajador en los términos del 16 de la ley 25.561 de emergencia económica, superior al legal y, por otro, se imponía como condición de pago la compensación de ese importe (exclusivamente) por cualquier suma que quisiera reclamar la trabajadora en el futuro.

La inexistencia de derechos litigiosos argumentados por las partes, no permite otorgarle carácter de cosa juzgada al denominado "acuerdo", y menos hacerlo extensivo a rubros no contemplados en el mismo.

En cuanto al hecho de que el SECLO optó por homologar el “acuerdo” en los términos del art. 15 de la LCT, el fallo señala que la trabajadora fue despedida sin causa (hecho que no fue controvertido) por lo que difícilmente podría “conciliar” derechos que no eran litigiosos.

La figura prevista por el art. 15 de la L.C.T., sostiene el tribunal, se encuentra contemplada exclusivamente para supuestos donde existan derechos controvertidos y las partes, individualmente consideradas, analicen los derechos litigiosos en juego y acepten la transacción de los mismos, por interés de ambos.

El fallo declaró la nulidad de acuerdo celebrado ante el S.E.C.L.O. y de la resolución homologatoria del Ministerio de Trabajo, haciendo lugar a la demanda y condenando a la empresa a pagar las diferencias indemnizatorias reclamadas, sus intereses y costas.

Fallo Fernandez Arias c/ Poggio

Por otra parte y sobre todo a partir del caso “Fernández Arias c/Poggio s/sucesión”, C.S.J.N., Fallos: 247:646- la instancia judicial no implica una revisión o jurisdicción secundaria (equivalente a una segunda instancia), sino una **revisión plena, con amplitud de debate y de prueba**. Desde esta postura, interpretar el alcance de la norma que surge del art.15 L.C.T³⁶.

³⁶ Art. 15. — Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios. Su validez.

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.

Sin perjuicio de ello, si una o ambas partes pretendieren que no se encuentran alcanzadas por las normas que establecen la obligación de pagar o retener los aportes con destino a los organismos de la seguridad social, o si de las constancias disponibles surgieren indicios de que el trabajador afectado no se encuentra regularmente registrado o de que ha sido registrado tardíamente o con indicación de una remuneración inferior a la realmente percibida o de que no se han ingresado parcial o totalmente aquellos aportes y contribuciones, la autoridad administrativa o judicial interviniente deber remitir las actuaciones a la Administración Federal de Ingresos Públicos con el objeto de que la misma establezca si existen obligaciones omitidas y proceda en su consecuencia. (*Párrafo incorporado por art. 44 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000*)

La autoridad judicial o administrativa que omitiere actuar del modo establecido en esta norma quedará incurso en grave incumplimiento de sus deberes como funcionario y será, en consecuencia, pasible de las sanciones y penalidades previstas para tales casos. (*Párrafo incorporado por art. 44 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000*)

En todos los casos, la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios les otorgar la autoridad de cosa juzgada entre las partes que los hubieren celebrado, pero no les hará oponibles a los organismos encargados de la recaudación de los aportes, contribuciones y demás cotizaciones destinados a los sistemas de la seguridad social, en cuanto se refiera a la calificación de la naturaleza de los vínculos habidos entre las partes y a la

permite concluir que le asiste el derecho a quien se considere afectado por la decisión de la autoridad administrativa, de plantear judicialmente la nulidad del acto homologatorio; con amplitud de debate y prueba, en homenaje a las garantías constitucionales de acceso a la jurisdicción y del debido proceso adjetivo. Ésta es finalmente la doctrina que recepta la decisión de la Corte Suprema de justicia de la Nación.

El caso se origina por un conflicto entre Fernández Arias y Poggio en el cual la Cámara Regional de Trenque Lauquen (El Congreso sancionó las leyes 13.246, 13.897 y 14.451, que ordenaban al Poder Ejecutivo a organizar en el Ministerio de Agricultura las Cámaras Regionales Paritarias de Conciliación y Arbitraje obligatorio, y una Cámara Central), condenó a Poggio a entregar el predio en cuestión; contra dicho pronunciamiento, el condenado dedujo recurso extraordinario, que al ser denegado motivó una queja ante la Corte Suprema, donde impugnó la constitucionalidad de las leyes 13.246, 13.897 y 14.451, ya que por éstas se crearon órganos administrativos dotados de facultades jurisdiccionales lo que contraría al Artículo 95 de la Constitución Nacional, que impide al Poder Ejecutivo el ejercicio de funciones judiciales, resulta violatorio el Art. 67 inc. 11 de la Constitución toda vez que se faculta a las Cámaras Paritarias para resolver sobre materias propias de autoridades judiciales de las provincias, e incumple el Artículo 18 de la Constitución Nacional, en cuanto se reconoce a toda persona el derecho de defensa en juicio ante el Poder Judicial. Las leyes cuestionadas extraen de la esfera judicial ciertos conflictos para que sean resueltos exclusivamente por tribunales administrativos.

En síntesis, **es aceptado el ejercicio de funciones jurisdiccionales por órganos administrativos.** El Poder Judicial debe conservar la atribución de revisar las decisiones que dicten los tribunales administrativos.

exigibilidad de las obligaciones que de esos vínculos se deriven para con los sistemas de seguridad social. (Párrafo incorporado por art. 44 de la [Ley N° 25.345](#) B.O. 17/11/2000)

CONCLUSIONES

Si la cuestión de la transacción sobre derechos dudosos o litigiosos nos trae el interrogante acerca de cuán dudosos o cuán litigiosos son esos derechos, el límite lo pone el mínimo asegurado por el orden público laboral a partir de los principios protectorio y de irrenunciabilidad aplicando las normas pertinentes; sea que pertenezcan al plexo laboral o al civil y comercial, en definitiva las más beneficiosas al trabajador.

Sentado esto – es decir que el acto ES REVISABLE-, a continuación el Juez revisa LOS HECHOS. Los hechos que condujeron al acto administrativo denominado: “Homologación”. Y parte de la premisa que implica toda la normativa civil que hay respecto de los vicios de la voluntad. Lo cual, tiene relación con el alcance de la fórmula “*nada más tendrá que reclamar...*” que se suelen consignar en los acuerdos y también se vincula con el alcance del art. 15 LCT. ¿Por qué? Porque en la hipótesis de haber vicio (error o dolo) de la voluntad, el acuerdo cae junto con la expresión “*nada más tendrá que reclamar...*”

Que el empleador utilice la instancia administrativa a fin de celebrar un convenio - cualquiera sea su contenido- en el que alterando las reglas del debido proceso queden conculcados los derechos protegidos por la materia, equivale en los hechos a sortear el control judicial de una prueba, cuya producción se exigiría inexorablemente en un proceso de conocimiento; la cual, una vez producida, ulteriormente habría de ser valorada con adecuado rigor por el Juez para poder acreditar las circunstancias que se hayan invocado.

Aquél comportamiento contraría los fines que la ley tuvo en mira tanto, al conceder al empleador la posibilidad de concurrir ante el órgano administrativo, como al otorgar a éste últimas facultades homologatorias. No estando amparado por la ley, caso contrario sería un flagrante abuso de derecho.

Reflexión Final

Este trabajo pretende aportar las siguientes propuestas:

A) Propiciar el patrocinio letrado obligatorio de la parte requirente en las audiencias de conciliación y homologación de acuerdos en el SECLO (sea abogado particular o abogado del sindicato) para de este modo brindar una mejor asistencia al requirente –trabajador- en las negociaciones ante la autoridad administrativa. B) Dotar a los conciliadores de la etapa administrativa de mayores facultades de conocimiento, con el objeto de evitar vulneraciones de derechos de trabajadores, que terminan tratándose en la etapa judicial. Esto permitirá imprimir de una mayor solidez a los fundamentos de las resoluciones de la autoridad administrativa en pos de convalidar el acuerdo determinando fehacientemente que ha existido una justa composición de intereses.

c) Fomentar a los operadores del sistema judicial a la apertura de un proceso de conocimiento pleno con debate amplio, revisión de hechos y producción de la prueba si se advierte verosímil la vulneración de las normas del debido proceso, o si existen vicios del consentimiento en los actos jurídicos (acuerdo y homologación), que pongan en riesgo los derechos de los trabajadores.

d) Es necesaria la modificación de la ley 24.635 para que el patrocinio letrado sea obligatorio para el trabajador. Sea este de abogados de la matrícula o de abogados de los sindicatos, teniendo como consecuencias. En primer término, una mayor protección de los derechos e intereses de los trabajadores; y en segundo término un beneficio para el sistema judicial mediante la disminución de la litigiosidad.

BIBLIOGRAFIA

A. TEXTOS

Guillermo A. Borda, "Tratado de Derecho Civil Argentino", Tomos I y II - 5ta.Edición
– Editorial Perrot – 1970.

Lino Enrique Palacios, "Manual de Derecho Procesal Civil" – 20ª edición, Abeledo
Perrot - 2010.

Carlos A. Calvo Costa, "Código Civil y Comercial de la Nación comentado,
concordado y comparado con el códigos civil de Vélez Sarsfield y el de comercio" 1ª
edición - La Ley 2015

Julio Armando Grisolía, "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" – 12ª edición
- 2007 - Edit. Lexis Nexis.

Julio A. Grisolía – Ernesto J. Aguad, "Ley de Contrato de Trabajo Comentada" –
Primera edición – 2007 – Editorial Estudio.

B. RECOPIILACIONES

Guillermo Antelo: Director, Coordinador: Héctor E. Sabelli "Bibliografía Seleccionada
para el Postgrado "El Juez y el Abogado frente al proceso", Departamento de
Publicaciones de la Facultad de Derecho - U.B.A.-2006.

C. NOTAS

Julio A Grisolía, "Los elementos estructurales del derecho laboral: protección, orden
público, principios" –Revista Nova Tesis – Publicación perteneciente a ARTRA – N°
1 - 2007.

Julio César Cueto Rúa, “Elementos Lógicos en el Proceso Judicial de Interpretación y aplicación de normas jurídicas generales - L.L. 1999.

“Incumbencia de la Justicia en la solución de conflictos” – “Reflexiones en torno a los acuerdos conciliatorios”. Revista SADL – junio 2005.



Universidad de
San Andrés