

Voces: ACUERDOS CONCILIATORIOS Y TRANSACCIONALES - PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO - PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

Título: Algo más sobre el artículo 15 L.C.T.

Autor: Vaccari, Horacio N. J.

Cita: MJ-DOC-3833-AR | MJD3833

Producto: MJ,LJ

Dice la norma: “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 éstas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes”.

Es tradición que este artículo se relacione con el art. 12 que establece la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. Existe al respecto reiterada jurisprudencia de juzgados nacionales y provinciales (ver Manual de Jurisprudencia - Ley de Contrato de Trabajo, Ed. La Ley, Bs. As., 1996, ps. 25-27).

También la Corte Suprema en autos “Bordón, Saturnino L. c. Dalmine Siderca S.A.I.C.”, Sentencia del 3-8-89 (B. 457 XXII, Recurso de hecho), menciona circunstancialmente el tema, aunque sin sentar una doctrina expresa al respecto.

En el mismo sentido se pronuncian López, Centeno y Fernández Madrid (Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Ediciones Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1977, t. I, p. 149): “Indudablemente la ley le atribuye a la autoridad interviniente una función (actividad) de garantía de los (posibles) derechos irrenunciables del trabajador en juego”.

Es interesante hacer notar que a continuación apuntan los autores a las dificultades que se oponen al cumplimiento del mandato legal: “Debe tenerse presente, sin embargo, con realismo, la limitada posibilidad que tiene la autoridad interviniente de determinar que se haya alcanzado ‘una justa composición de los derechos e intereses de las partes’. Según el estado de la causa, incluso en sede judicial normalmente sólo habrá manifestaciones de parte o una prueba incompleta; por otra parte, no tendría objeto que, para aprobar el acuerdo autocompositivo, el tribunal debiera dictar una suerte de sentencia”.

Esta realidad descrita por los autores citados ha conducido a que en la práctica la autoridad judicial o administrativa se limite a verificar si el trabajador recibirá una compensación más o menos proporcional a sus pretensiones. La experiencia ha mostrado casos en los que el arreglo correspondía a una ínfima parte de lo reclamado e inclusive algunos estudios jurídicos se hicieron famosos por la

cantidad de juicios que transaban por sumas muy bajas.

En términos estrictos puede decirse que sólo en ciertos casos y mediante el estudio de las constancias del expediente puede la autoridad afirmar que se ha cumplido la exigencia legal. Esto es posible cuando se ha producido toda la prueba y puede ocurrir en primera o en segunda instancia. En esta última, como el proceso ha llegado a su culminación con los memoriales de agravios y sus contestaciones, el tribunal está en condiciones de pronunciarse sobre bases firmes, lo que implica la posibilidad de establecer que hay dudas insuperables. Si no se da este caso, sólo la tentación de resolver un problema más, sin mayor pérdida de tiempo, lo que ocurre por el exceso de trabajo que se advierte en algunos tribunales, permite explicar que los jueces no asuman en plenitud su labor supervisora.

En una postura opuesta, claramente civilista, Guillermo A. Fernández (Sobre las alternativas de resolución de las disputas en las relaciones de trabajo dependiente, TySS, 1994-643/48) sostiene: “La ‘justa composición de los derechos e intereses de las partes’ depende en esencia de su entendimiento particular de modo que corresponde reivindicar la vigencia del Código Civil poniendo de resalto que, por ejemplo, a la luz de los arts. 832 y sigtes., los acuerdos mentados en el art. 15 L.C.T. infieren negociación proyectada en un contrato de donde la injerencia, preventiva, del Estado, implica interferir en aspecto que hace a la libre decisión de las partes” (Las cursivas corresponden al original). En este orden de ideas, dice luego: “La homologación del art. 15 L.C.T. excede de una razonable reglamentación de los derechos de las partes y constituye un obstáculo a las alternativas de resolución de disputas”. Agrega que dicha homologación “no se concilia con el correcto entendimiento de la aptitud del trabajador para decidir por sí y ante sí sobre lo conveniente a sus intereses, haciendo letra muerta el art. 129, Cód. Civil (art. 32 L.C.T.)...”.

Esta crítica no autoriza a prescindir de una norma que bien utilizada puede servir para preservar la buena fe en las relaciones laborales, impidiendo que el más fuerte o el más hábil obtenga ventajas indebidas en detrimento de la contraparte.

Esto se pone en evidencia en casos que provee la realidad jurídica que excede a menudo las previsiones teóricas.

Tal vez sea novedoso sostener que la justa composición de los derechos que establece el art. 15 L.C.T., no sólo debe aplicarse en defensa del interés del actor en un juicio laboral, sino de ambas partes, pudiendo ser el empleador quien resulte protegido, pues de lo contrario se distorsionaría el principio constitucional de la igualdad. El principio protectorio, tan caro al derecho laboral, no ampara a los trabajadores que actúan de mala fe.

La conducta maliciosa de una de las partes impide considerar que ambos contendientes disponen libremente una composición de sus derechos.

Es sabido que a menudo las partes se avienen a un arreglo porque creen que en las decisiones judiciales hay cierto grado de incertidumbre y por ello prefieren aceptar una solución más o menos conveniente pero también más o menos a ciegas, antes que correr el riesgo de otra que las perjudique. Entonces resulta decisiva la intervención del juez si advierte que quien actuó de mala fe puede llegar a obtener una ventaja cuya improcedencia es evidente.

Los acuerdos conciliatorios son rutina en materia laboral, pero no todo acuerdo debe ser mecánicamente homologado, sin análisis. El tribunal no es un mero espectador que da fe de los aspectos extrínsecos del acto. La homologación implica un pronunciamiento sobre su validez intrínseca, lo que impide que se violen los límites del art. 15 L.C.T. mediante el intento de consagrar una solución injusta y notoriamente opuesta, no sólo al interés de una de las partes, sino también al interés social de que el derecho prevalezca.

En diversos casos la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha denegado la homologación de acuerdos perjudiciales para las demandadas porque se formulaban en violación de doctrina plenaria o porque existía prueba indubitable que hacía evidente su improcedencia: autos “Ceroni Dionisio L. c. ENTel s. despido”, Sentencia 45.287 del 10-9-90; “Sallese, Luis y otros c. SEGBA s. cobro de pesos”, Sentencia 45.573 del 9-11-90; “Interdonato, Roberto H. c. ENTel s. despido”, Sentencia 51.935 del 8-6-94, entre otros.

No siempre será posible comprender si la conciliación cumple con los requisitos intrínsecos de la ley, como dije antes. Esto puede ocurrir por el estado de los autos al tiempo en que se propone o por oscuridad o insuficiencia de pruebas que impidan visualizar con certeza cuál es la solución correcta. En estos casos deberá estarse a lo que las partes acuerden, en la inteligencia de que conocen cuáles son los intereses en juego. Pero cuando la verdad material se aproxima a la verdad formal y se exhibe ante la conciencia de los jueces no pueden éstos refugiarse indiferentemente en un formalismo que los lleve a verificar sólo los aspectos extrínsecos del acto, es decir, a comprobar si los contratantes son hábiles o si sus apoderados tienen poder suficiente, sobre todo si de dicha exhibición surge clara la mala fe de una de las partes. La negativa a homologar el acuerdo se impone como una manera adecuada de hacer efectiva la previsión legal.

La administración de justicia no debe parecerse a un juego de tahures, en el que gana el más hábil o inescrupuloso.

Cuando la verdad está a la vista los jueces no pueden cerrar los ojos incurriendo en un excesivo formalismo que, forzoso es decirlo, conduce a una suerte de ceguera moral.