



TRABAJO FINAL DE GRADO

*Justa Composición de Derechos e Intereses de las partes.
Reflexiones en torno a su determinación para la
Homologación Judicial de Acuerdos extintivos laborales.*

Alumno: Daniel Esteban MIGUEL

Tutores: Juan Pablo DÍAZ BIALET – Vanesa DESCALZO

Carrera: Abogacía.

2018

Agradecimientos

Al haber alcanzado esta instancia en nuestra formación académica, necesariamente debemos considerar todos los pasos que se superaron, y reconocer aquellas personas que de alguna manera, directa o indirectamente han colaborado para alcanzar esta meta.

A todas esas maravillosas personas, GRACIAS.

Daniel Esteban Miguel

Resumen

En ocasiones, la disolución de una relación laboral, por la extinción de un contrato, resulta verse comprometida por las condiciones en las que se expone el reclamo por parte del trabajador. Se considera que la disposición del artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo, emerge con vaguedad lo cual genera una inadecuada aplicación en el proceso judicial. Desde la doctrina, las nociones sobre la figura en apariencia, conllevan la misma dificultad por lo que resulta relevante indagar si en la jurisprudencia desde el ámbito laboral pueda aportarse mayor claridad sobre la justa composición, la cual es clave para garantizar la protección a los derechos del trabajador. Definir la figura de la justa composición resulta una tarea compleja, ya que desde el aspecto doctrinario y jurisprudencial sólo es posible aclaraciones parciales que esencialmente dependen de una norma clara. Por ello este trabajo estipulará finalmente que la justa composición significa una correspondencia debida entre el reclamo del trabajador y la homologación de los acuerdos celebrados con el empleador. Esta conclusión se sostiene en la noción de que el trabajador debe verse amparado en sus derechos sin mayores perjuicios, ya que se encuentra en una posición asimétrica en cuanto a la parte empleadora.

Palabras claves: Justa composición – Derechos del trabajo – Homologación judicial – Acuerdo extintivo laboral

Abstract

Sometimes, the dissolution of an employment relationship, due to the termination of a contract, is compromised by the conditions in which the claim is exposed by the worker. It is considered that the provision of Article 15 of the Labor Contract Law, emerges vaguely, which generates an inadequate application in the judicial process. From the doctrine, the notions on the figure in appearance, carry the same difficulty so it is relevant to investigate if in the jurisprudence from the workplace can provide more clarity on the fair composition, which is key to guarantee the protection of rights of the worker. Defining the figure of just composition is a complex task, since from the doctrinal and jurisprudential aspect it is only possible partial explanations that essentially depend on a clear norm. Therefore, this work will finally stipulate that the just composition means a correspondence between the claim of the worker and the homologation of the agreements made with the employer. This conclusion is based on the notion that the worker must be protected in his rights without major damages, since he is in an asymmetric position as regards the employing party.

Keywords: Fair composition – Labor law – Judicial approval – Expiring labor agreement.

Indice

Introducción	6
Capítulo 1: Aspectos generales sobre el derecho del trabajo.	
Principios protectorios del derecho del trabajo	
1. Introducción.....	9
<i>1.1 Principio protectorio del obrero.....</i>	<i>9</i>
<i>1.2 Principio de progresividad.....</i>	<i>10</i>
<i>1.3 Principio de irrenunciabilidad y autonomía de la voluntad.....</i>	<i>12</i>
<i>1.4. Principio de gratuidad.....</i>	<i>13</i>
<i>1.5. Principio de continuidad.....</i>	<i>13</i>
<i>1.6 Conciliación. Relación con los principios del derecho del trabajo y posible Colisión.....</i>	<i>15</i>
<i>1.7 Extinción del contrato de trabajo, fraude y renuncia.....</i>	<i>15</i>
<i>1.8 Orden Público Laboral.....</i>	<i>17</i>
Conclusión parcial.....	19
Capítulo 2: Aspectos específicos sobre justa composición y acto extintivo laboral	
2. Introducción.....	21
<i>2.1 Concepto de acuerdo laboral.....</i>	<i>21</i>
<i>2.2 Concepto de homologación de acuerdo administrativo.....</i>	<i>23</i>
<i>2.3. Concepto de homologación judicial.....</i>	<i>23</i>
<i>2.4. Cosa juzgada administrativa y la judicial.....</i>	<i>24</i>
<i>2.5 Justa composición: conceptualización, caracterización y diferencias en las naciones sobre la figura.....</i>	<i>25</i>
<i>2.5.1 Justa composición de derechos e intereses de las partes en los acuerdos extintivos laborales de conformidad a lo dispuesto por el Art 15 de la LCT.....</i>	<i>27</i>
<i>2.6 Facultades de control del órgano administrativo y el Juez o Tribunal.....</i>	<i>29</i>
<i>2.6.1 Análisis de las facultades del órgano de aplicación y del juez al momento de resolver la procedencia de la homologación del acuerdo instintivo.....</i>	<i>29</i>

2.6.2 Validez de un acuerdo laboral.....	30
Conclusión parcial.....	33
Capítulo 3: Aspectos doctrinarios y jurisprudenciales sobre justa composición de derechos e intereses de las partes en acuerdos extintivos laborales	
3. Introducción.....	35
3.1 Doctrina.....	35
3.2 Jurisprudencia sobre justa composición de derechos e intereses en acuerdos extintivos laborales.....	39
3.2.1 Caso <i>Benítez Alberto D. y ot. c/ America Latina Logistica S.A. A.L.L. s/ demanda laboral</i>	39
3.2.1.1 Análisis del fallo y determinación de justa composición.....	40
3.2.2 Caso <i>“Guzman, Ivan Alfredo c/Ventura, Mario Angel y ots. p/despido”</i>	41
3.2.2.1 Análisis del fallo y determinación de justa composición.....	41
3.2.3 Caso <i>“Cherny, Pablo Leonardo c/Xerox Argentina ICSA s/despido”</i> . 42	
3.2.4 Caso <i>“Gallo Angel Orlando c/Liberty ART. S.A s/Acc. Accion Civil”</i>	43
3.2.5 Caso <i>“Velázquez, Claudio Cristian c/Pepa, Jorge Carlos s/indemnización”</i>	44
3.2.6 Caso <i>“Abogado, Cintia Eliana c/Teletech Argentina S.A. s/despido”</i>	46
Conclusión parcial.....	47
Capítulo 4: Posible interpretación para determinar la justa composición y su adecuación en la aplicación legal	
4. Introducción.....	49
4.1 La justa composición y su interpretación concreta.....	49
4.2 Fundamentos.....	52
Conclusión parcial.....	55
Conclusiones finales.....	56
Bibliografía.....	58

Introducción

El presente trabajo de investigación aplicado, tomó como desafío abordar una temática tan crucial como lo es determinar la justa composición de derechos e intereses de las partes en los acuerdos extintivos laborales de conformidad a lo dispuesto por el Art 15 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT en las siguientes líneas).

Por ello, el objetivo general implica analizar dicha conceptualización, considerando que el artículo 15 de la LCT, versa:

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 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](#)*) (Régimen de Contrato de Trabajo, Ley N. 20.744, Texto Ordenado por Decreto 390/1976).

La fórmula de la justa composición es indeterminada por su vaguedad, por ello se evidencian las problemáticas en la aplicación del mismo en los fallos, o bien en la interpretación de la figura de la justa composición, configurando así el problema de investigación de este trabajo final.

De allí se colige que el problema de investigación en relación a la fórmula de la justa composición es la indeterminación de la misma como generadora de inadecuadas aplicaciones judiciales. Por ende la pregunta investigativa se plantea: ¿cuál es la

interpretación sobre la fórmula de la justa composición para su correcta aplicación en los procesos judiciales de extinción laboral?

A partir de esta noción, es que se considera que la hipótesis de este trabajo es que la justa composición remite directamente a la equidad entre las partes teniendo en cuenta la proporción entre el reclamo del trabajador para reconocer sus derechos e intereses y, el acuerdo homologado de la extinción laboral.

Se hipotetiza además, que el respeto a tal equidad se basa en las condiciones asimétricas del trabajador frente al empleador, por lo que la justa composición debe ajustarse a la evitación de perjuicios al obrero, como lo disponen los principios de protección del trabajador.

Si bien el desarrollo del trabajo de investigación se circunscribe a la normativa del artículo mencionado (por lo cual la temporalidad inicia desde su vigencia), se consideraron los antecedentes existentes y los tratamientos que la problemática diaria ha planteado, con el solo efecto de enriquecer el proceso de abordaje y comprensión. Para cumplir tal objetivo se analizó en un primer momento la legislación Nacional, y se desarrolló el aspecto doctrinario de la temática precisando la denominación de justa composición de derechos e intereses. A su vez, en ciertos segmentos se estipularon fallos según jurisprudencia que aportaron a desentramar la problemática.

Ahora bien, ¿qué se puede apreciar como justo?: es un hecho que este acto marca una línea que afecta a los interesados a la comunidad y al orden público, de manera que no solo se puede tratar como un dato estadístico sino como una realidad que involucra y aflige a las personas, sus familias y a la sociedad.

Hipotéticamente, los acuerdos conciliatorios, libertarios o transaccionales, que prevé tanto la ley de fondo como el código de fondo, pueden colaborar a brindar soluciones alternativas, con la precaución de que mediante los mismos no se quebranten principios laborales, para lo cual requieren el cumplimiento de recaudos y pautas. Por ello se consideró oportuno reflexionar sobre el alcance de las normas de los arts. 15 de la LCT y 38 del CPL, en pos de avanzar sobre distintos supuestos que han generado la negativa a que ciertos acuerdos sean homologados por la autoridad judicial.

Una vez delimitado el abordaje inicial, se considera que la temática propuesta incumbe a los operadores jurídicos, ya que cuando estos actúan como profesionales y protagonistas de este acto entre particulares, no hacen más que excitar al órgano

jurisdiccional para el dictado de una sentencia, acto de decisión respecto del cual se debe requerir un mínimo de equidad social.

Al abordar la temática u objeto de estudio, se considera que en este caso, el método de investigación es sin duda el sistema descriptivo-analítico porque “apunta a hacer una descripción del fenómeno bajo estudio, mediante la caracterización de sus rasgos generales. Estos estudios no implican la comprobación de hipótesis, ya que su finalidad es describir la naturaleza del fenómeno a través de sus atributos” (Yuni y Urbano, 2003, p. 80). Por ello, el análisis propuesto se basa en la técnica de la revisión bibliográfica de fuentes primarias y secundarias, como ser el articulado de la Ley de Contrato de Trabajo, documentos doctrinarios y jurisprudenciales que aportan a la precisión de la figura de la justa composición, mediante una contrastación entre dicha información y sus fundamentaciones.

En este trabajo de investigación, se distinguieron capítulos relativos al desarrollo: en un primer capítulo donde se desarrollan los principios que rigen los derechos laborales, seguido de un desarrollo de las conceptualizaciones y especificidades sobre los contratos laborales, acuerdos y su extinción en relación a la justa composición en los conflictos derivados de aquellos mediante el análisis de las legislaciones asociadas, desde lo cual se indica posteriormente las perspectivas doctrinarias y jurisprudenciales acerca de la figura en el capítulo tercero. El contenido del capítulo cuarto resulta en la discusión de la indeterminación sobre la figura y un acercamiento a su definición certera contrastando los aportes de capítulos previos.

Finalmente, se presentan las conclusiones finales a las que se arriba por el camino orientado por el análisis previo, destacando las afirmaciones más importantes de dicho proceso. Igualmente se expone la bibliografía utilizada en este trabajo final de manera pertinente.

Capítulo 1: Aspectos generales sobre el derecho del trabajo. Principios protectorios del derecho del trabajo.

1. Introducción

Para introducir este segmento conceptual en particular, se mencionaron las reglas, denominadas principios, las cuales son la base primordial del derecho de trabajo.

Todas las leyes que regulan el tema de las relaciones laborales, se fundan en los siguientes principios a caracterizar:

- El principio protectorio.
- El principio de progresividad,
- El principio de irrenunciabilidad,
- El principio de la continuidad del contrato laboral,
- El principio de la primacía de la realidad,
- El principio de la buena fe,
- El principio de la no discriminación,
- El principio de la gratuidad

1.1 Principio protectorio del obrero.

La Ley presupone que el operario no está en las mismas condiciones que su empleador, y por ello, no puede negociar porque justamente esas condiciones son desiguales, la misma Ley le da una protección mínima, un piso mínimo que es de aplicación, es decir inderogable, la cual se denomina orden público laboral. La misma está dada por las leyes y los convenios laborales (convenios colectivos de trabajo).

Se puede ejemplificar lo antes relatado, diciendo que el salario mínimo, vital y móvil es una de las protecciones que tiene el trabajador.

En cuanto a la relación existente entre la justa composición de derechos e intereses y el principio protectorio del obrero, se indica que el sentido protectorio que se precisa en el principio, implica que se acredite una justa composición de los derechos e intereses del trabajador, por lo que se prohibirían acuerdos que pretendan: compensaciones por debajo de

lo estipulado en la LCT, por ello, la validez de la que se mencionaba previamente, debe ratificarse al conciliar favoreciendo la justa composición y homologación judicial. En casos contrarios se presupone que cabe declarar nulidad e imposibilidad de homologación, en cualquiera de las condiciones que estipula el art. 15 de la LCT, aun en acuerdos donde se reduce al mínimo la compensación, en detrimento de la regla *In dubio pro operario*.

1.2 Principio de progresividad.

El principio de progresividad, establece que ningún cambio se puede realizar en el marco del contrato de trabajo que implique una disminución o pérdida de un derecho, y en su caso, los cambios o modificaciones son sólo admisibles si son más beneficiosas para el trabajador, por lo tanto se precisa que:

Es más, el Estado debe propiciar las mejoras o reformas que contribuyan a respetar los derechos enunciados por el sistema legal (leyes de fondo, estatutos especiales, convenios colectivos y laudos con fuerza de tales), en cuanto a su calidad y extensión, y debería adicionar los medios o mecanismos para que gradualmente, los derechos no sólo se apliquen, sino que además incorporen nuevos elementos en beneficio del trabajador (s.a., 2010, s.p.).

El principio de progresividad, también denominado principio de irregresividad (Ramírez Bosco, s.f.) se incorporó a nuestro derecho interno a través del Pacto de San José de Costa Rica, tratado de los derechos humanos denominado de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales que en el Artículo 26 y bajo el título “Desarrollo progresivo” dispone:

Los Estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados (s.a., 2010, s.p.).

Los tratados, como el citado poseen rango constitucional por la reforma de la Carta Magna de 1994, que jerarquizó en el artículo 75 inciso 22 a los tratados de los derechos humanos, por lo que siendo normas imperativas no pueden ser desestimados o cuestionados tal como se lo dispone en un segmento de la Constitución denominado “*Deberes, Derechos y Garantías*”.

La incorporación del principio de progresividad en la práctica de las relaciones laborales, con efectos y consecuencias por ahora insospechados ha sido promovido por el diputado Héctor Pedro Recalde, y ante esta actualización vale consignar que en cuanto a las resoluciones que atentan contra esos derechos, tales actos llevan aparejados:

Sanción prevista en el artículo 44 de esta ley, la nulidad del acto inválido, y la sustitución automática por la cláusula válida. Luego, el artículo 12 (LCT) establece el principio de irrenunciabilidad al puntualizar que será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción. (Art sustituido por art. 1º de la Ley N° 26.574 B.O. 29/12/2009) (s.a., 2010, s.p.)

En tanto existan faltas a estas medidas por parte del empleador, el trabajador puede considerarse despedido sin causa, o bien, puede realizar las acciones necesarias para que sean restablecidas sus condiciones previas a la modificación laboral.

En cuanto al proceso de restablecimiento accionado por el trabajador:

En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva (art. sustituido por art. 1º de la Ley N° 26.088, B.O. 24/04/2006.) (s.a., 2010, s.p.)

A lo cual se añade que:

Hoy, aún cuando el cambio importe una actividad de menos valor y responsabilidad la empresa no podría ni modificar las condiciones ni rebajar el salario. Hoy, a contrario sensu de aquel memorable precedente, la LCT ha dado un vuelco, y considera irrenunciables los derechos consagrados en el contrato individual de trabajo, (reforma del 29-12-2009), de modo tal, que aún con la conformidad del trabajador, resulta nulo y sin valor un acuerdo de partes que degrade, cercene, o modifique un derecho en perjuicio del mismo (s.a., 2010, s.p.).

En la situación en que el trabajador acepte un cambio perjudicial para su condición, igualmente se encuentra facultado para realizar un reclamo en el término de dos años, por lo que se puede indicar que el transcurso del tiempo no genera consecuencias o afecta al derecho por su carácter de irrenunciable, a su vez, de estar garantido en pos del orden público.

Finalmente:

(...) solo los derechos sujetos a condición del contrato individual pueden ser objeto de distinto tipo de resultados en favor o en contra del trabajador, debidamente suscriptos dentro del contrato individual, encontrándose la prueba del mismo a cargo del empleador (s.a, 2010, s.p.).

La justa composición de derechos e intereses, se vincula con el principio de progresividad porque de haberse concedido modificaciones en un contrato de trabajo, que suponga una mejora o beneficio para el trabajador, una conciliación posterior a una extinción laboral, se debe mantener bajo el respeto de los derechos proferidos al trabajador, y bajo ningún aspecto se transformará dicho acuerdo si previamente se ha estipulado un contrato particular positivo. Ahora bien, la justa composición de derechos e intereses, sostiene en este principio la garantía del respeto a los derechos constitucionales relativos al trabajo y a la economía de los sujetos, más aún en situaciones en las que el trabajador acepta un cambio en su contrato en cuanto a su compensación; pudiendo realizar demanda referida dentro de un período de tiempo. Esas modificaciones laborales, sólo pueden ser aceptadas de ser coherentes en relación al trabajo o tarea que se realiza y tener una justificación que no afecte negativamente al trabajador en su ámbito material y moral, o bien cuando el trabajador se encuentra racionalmente dispuesto a consignar dichos cambios.

Ante una extinción laboral, las compensaciones acordadas deben responder a tales condiciones para ser homologadas.

1.3 Principio de irrenunciabilidad y autonomía de la voluntad.

Este principio puede verse como una excepción, sería impensable que la Ley tenga una reglamentación para que el empleado no pueda renunciar a sus labores, sería un atentado contra la libertad del mismo, por ello, este principio es aceptado y válido en su máxima expresión.

Hay que tener en cuenta que no solo basta con la simple expresión de renuncia a su trabajo, sino que la Ley establece y prevé, que el trabajador debe enviar una carta documento firmada por el mismo, para que quede descartada toda acción de coacción a la renuncia y que haya sido por motivos propios y autonomía de la voluntad. Cabe destacar que la renuncia frente al Ministerio de Trabajo también tiene validez.

La autonomía de voluntad, justamente determina no sólo la posibilidad de ejecutar una renuncia, sino la de decidir frente a una conciliación, una compensación que responda a su beneficio, permitiendo que la negociación sea consecuenta con la justa composición de sus derechos e intereses. En este sentido la justa composición implica la correcta fundamentación legal de un principio máximo.

1.4. Principio de gratuidad.

Este principio hace referencia a que los procesos laborales, desde el acceso al puesto de trabajo hasta el reclamo de sus derechos en dicho contexto, son gratuitos, por lo que los trabajadores en ningún aspecto deben pagar tasas por entablar reclamos en la justicia, por ejemplo.

La finalidad de este principio se sustenta en que los trabajadores no deben rescindir de sus derechos y el reclamo justo de estas garantías por la falta de recursos económicos para afrontar tal proceso, lo cual incluye los gastos administrativos asociados al pedido.

En el artículo 20¹ de la Ley de Contrato de Trabajo, se presenta dicho principio estableciendo que la gratuidad es un beneficio que el trabajador posee y que favorece a que su reclamo sea receptado más allá de la condición en la que se encuentre, sin afectar además sus bienes en el proceso.

1.5 Principio de continuidad.

El principio de continuidad de relación laboral expone que ante situaciones en las que se pueda dudar sobre la continuación o extinción de un contrato, es preciso decidir por la continuación del mismo. En cuanto al contrato, al ser un proceso sucesivo, es decir que el

¹ Art. 20. —Gratuidad.

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.

contrato se “renueva” y es de ejecución continuada, pueden acontecer modificaciones entre una prestación y otra, por ello es que se considera ante la duda, la continuidad del contrato.

La finalidad de este principio es la del mantenimiento de la fuente de trabajo, lo cual genera “seguridad y tranquilidad al trabajador y se vincula con el concepto de estabilidad, es decir, la expectativa de conservar su empleo mientras cumpla adecuadamente con las obligaciones contractuales” (Grisolia, 1999, p. 97).

Acorde a lo expuesto entonces, se puede colegir que la vinculación de los principios protectorios de los derechos del trabajo y la justa composición, es directa; ya que los principios y las disposiciones que benefician al trabajador que se considera en una relación asimétrica con respecto a su empleador; reafirman la igualdad pretendida de la fórmula de la justa composición en la cual éstos derechos y los intereses del trabajador deben ser prioritarios, como lo indica el principio protectorio del obrero.

Otro nexo, se encuentra en que los elementos a sopesar desde la fórmula de la justa composición, resulten ser acordes a los contratos celebrados que positivamente favorezcan al trabajador en los procesos judiciales. Justa composición entonces, remite a un acatamiento coherente a las cláusulas que no supongan un daño posterior al empleado en relación a las tareas que haya realizado durante el desarrollo de sus actividades, lo cual se indica en el principio de progresividad mencionado previamente.

Por su parte la vinculación de la justa composición con el principio de irrenunciabilidad y autonomía de voluntad, se funda en la esencia de que el trabajador puede desistir de continuar realizando las actividades laborales acorde a que tal decisión pueda respetar los intereses del empleador equitativamente, por ejemplo en relación a la renuncia advertida en tiempo y forma.

En cuanto al principio de gratuidad, la justa composición se relaciona en la disposición de que los elementos a tener en cuenta en el proceso judicial impliquen el respeto de las condiciones del trabajador, quien se encuentra en desiguales ventajas con respecto al empleador. Ello, a su vez reafirma el principio protectorio del obrero. La gratuidad de dicho proceso sostiene entonces que el trabajador desde su rol desigual, pueda acceder a la contienda sin mayores perjuicios, por lo que la justa composición determinará una resolución orientada a sus ventajas equitativas en torno a su desempleo.

Finalmente, la fórmula de la justa composición ratifica que los derechos e intereses de las partes se ajusten a las características del contrato, por lo que si el mismo resulta confuso,

desde la justa composición se prioriza la garantía del trabajo al empleado, quien resulta afectado en mayores aspectos que el empleador.

1.6 Conciliación. Relación con los principios del derecho del trabajo y posible colisión.

La conciliación es un proceso mediante el cual se exponen los intereses de las partes, que en éste caso sería el trabajador y el empleador, para resolver un conflicto laboral mediante la intervención de un juez.

Acorde a Echavarría (2009):

En el ámbito laboral es ampliamente conocida la conciliación que se suscita entre trabajadores y empresarios. La misma consiste en un tiempo para negociar retrotrayendo la situación a un punto inmediatamente anterior al desencadenamiento del conflicto. En este ámbito es importante destacar las normas referidas a la conciliación laboral de aplicación en ese fuero. Estas tienen como fin intentar llegar a un avenimiento entre las partes cuando la misma proviene de una disputa en la esfera de una relación de trabajo. Tanto a nivel judicial como administrativo, se han sucedido en nuestro país una serie de normas al respecto (p. 20).

1.7 Extinción del contrato de trabajo, fraude y renuncia.

El tema a tratar en esa arista, se relacionó con los casos en que tras la apariencia de una extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, se trata en realidad de un despido incausado, donde el empleador intenta eludir el pago de las indemnizaciones correspondientes o en todo caso, lo hará con una rebaja sustancial de las mismas; o existiendo un despido causado, el mismo resultare de difícil prueba para el empleador o con trámites procesales inciertos, como el caso de supuestos delitos en que hubiera incurrido el trabajador.

También se trataron acerca de los “*retiros voluntarios*”, su implementación y las distintas consecuencias que de ellos se derivan.

En principio, la declaración de voluntad extintiva de la relación laboral, sea ésta la de despido (art.234 LCT), o la de renuncia (art.240 LCT), se perfecciona al llegar a la esfera jurídica del destinatario. Su recordado carácter recepticio impide la posibilidad de retractación de ella. La aplicación subsidiaria del derecho común autoriza a admitir una excepción a dicho principio general, en el caso de que la voluntad del trabajador hubiere sido afectada por alguno de los vicios de la voluntad mencionados en el art.1045 del Cód. Civil.

Por su parte, “al trabajador le corresponderá en el caso acreditar las presiones morales o materiales que invaliden su declaración” (Fangul, 1981, pp.416-417).

Si bajo la forma de una renuncia notificada mediante telegrama colacionado se oculta una extinción por mutuo acuerdo de las partes del contrato de trabajo, aquel acto extintivo es nulo, por lo que resulta justificada la intimación a admitir su reintegro cursada luego por el trabajador y su despido indirecto ante la negativa del empleador” (CNAT, Sala III°, 30/6/77, Rev.TSS, 1977-575, con nota de Goldín, A.O. “*Acuerdo instrumentado bajo la forma de una renuncia*”).)

La conciliación, como expresión genérica del acto de transigir, sólo es admisible cuando las obligaciones son dudosas y no surgen inequívocas de las situaciones fácticas. En coherencia con esta pauta, el art. 69 de la Ley N. 18.345 veda la proposición de fórmulas transaccionales cuando el derecho surge del reconocimiento por parte del empleador de los hechos que ostentan el reclamo.

Así se ha sostenido en la doctrina, al intentar explicar la diferencia entre renuncia de derechos y acuerdo conciliatorio al que alude el art. 15 LCT, por lo que el trabajador tendría derecho a las diferencias retributivas si lo abonado no alcanza a saldar lo debido en su totalidad. (F.G. Dictámen n°41263 de fecha 26/10/05 exp.n°9959/01, Sala IV° CNAT, autos:”Moggio, Rodolfo C./John Wyeth Laboratorios S.A. S/.Despido”).

Para concluir con este ítem, se puede afirmar que siguiendo las pautas normadas por el artículo 241^{o2} de la LCT, es posible arribar a la rescisión y no a la extinción del contrato de trabajo, en tanto subsisten consecuencias jurídicas de dicho acto jurídico. Por su carácter de contrato de *tracto sucesivo*, en caso de resolución, no se cumple la ficción jurídica de que el contrato no ha existido nunca, porque por más que se resuelva un contrato de tracto sucesivo, sus efectos cumplidos ya no podrán borrarse (p.ej. antigüedad acumulada por el trabajador a los fines previsionales, beneficios que pauta la Ley, etc.).

Como se detalló, subsisten también, obligaciones del empleador, provenientes de las leyes laborales, leyes de seguridad social, estatutarias y convencionales de las cuales no podrá sustraerse el mismo. De igual modo, existen factores y situaciones particulares por los

² ARTICULO 241 LCT: Formas y modalidades. Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente. Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.

cuales al trabajador le asiste el derecho de impugnar la validez del acto y contenido por el que se resolvió el contrato de trabajo, en casos de convenios peyorativos violatorios del orden público del trabajo, o vicios en la manifestación de su voluntad. Asimismo, es posible la revisión de la “*cosa juzgada*” administrativa, como la “*cosa juzgada irrita*” en sede judicial. (Nápoli, 2008).

1.8 Orden Público Laboral.

El orden público laboral, según García Martínez, Roberto (1986):

fija mínimos inderogables con la finalidad de corregir los abusos que tiene el derecho y evitar injusticias en la organización social. Su aplicación es de manera obligatoria. Por encima de esos mínimos y en todo el derecho del trabajo, están los principios protectorios y el de irrenunciabilidad presidiendo y protegiendo toda situación en la que exista una relación laboral, cualquiera sea el beneficio que pueda obtener el operario (p. 1752).

Por lo analizado previamente, se manifiesta que el principio de irrenunciabilidad está presente siempre, defendiendo todo derecho y todo beneficio que hubiere obtenido el trabajador aún por encima del mínimo inderogable.

Además se agrega que:

El Orden Público Laboral, es una instrumentación propia del derecho del trabajo, institución que tiene su basamento en el “principio de irrenunciabilidad de los derechos”. Es una especie del orden público, un acomodamiento del orden público general al derecho del trabajo, donde asume características propias (García Martínez, 1998, pp. 316 y sig.).

Por su parte, López (1965) ha señalado que: “la necesidad de imbuir con el orden público a las leyes sociales, tiene por objeto cubrir diferencias económicas, culturales, sociales y a veces de orden político. De allí que interesa al orden público que sus instituciones sean respetadas” (ver su voto en el Plenario CNAT Nro. 101 de fecha 15/12/65 en autos “Chávez, Manuel y otros c/Lutgen Mora Ricotti” – Publicado: LL 121-449 - DT 1966-197.)

Para el mencionado autor, el fundamento del orden público laboral, deriva directamente del principio protectorio y de la desigualdad del poder negocial que normalmente existe entre el empleador y el trabajador individual (López, Justo, Fernández Madrid y Centeno, “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, p. 74).

En cuanto a lo expuesto por la Suprema Corte de Buenos Aires (1974), se precisa que:

Una ley es de orden público “cuando con un sentido de equidad ampara el interés general de la sociedad para la realización de una idea de justicia. El orden público, surja de la ley o de la naturaleza intrínseca de sus disposiciones, tiene una finalidad: corregir abusos de derecho y evitar injusticias en la organización social, y para lograr esa finalidad las normas jurídicas que gozan de esa jerarquía son de aplicación obligatoria e independiente de la voluntad de las partes; más aún, sustituye esas voluntades (19/02/74, Derecho del Trabajo, p. 720).

El orden público laboral está positivizado en nuestra legislación en los arts. 7 - Condiciones menos favorables. Nulidad-, 12 -Irrenunciabilidad- y 13 - Sustitución de cláusulas nulas-, que fijan un mínimo inderogable, sin perjuicio de su aplicación práctica en el resto de la legislación laboral. En este sentido, se advierte que las partes no pueden pactar por debajo de los mínimos que establecen normas laborales (ley, CCT y contrato individual). En cualquier momento que lo hagan por debajo de esos mínimos inderogables, la convención será nula y sin valor, y producirá la sustitución de pleno derecho por las normas imperativas.

Fernández Gianotti (1967), señala que:

(...) el orden público es un conjunto de principios, de orden fundamentalmente político, económico y social, que se consideran esenciales para la existencia, seguridad y desenvolvimiento de una sociedad en una determinada época, refiriéndose el orden público laboral a la protección del trabajador subordinado, en tanto y en cuanto el Estado no puede desnaturalizar ese sentido tuitivo. En el derecho del trabajo, especialmente en el individual, cobra relevancia dominante el principio de protección del trabajador subordinado, en tanto y en cuanto el Estado no puede desnaturalizar ese sentido tuitivo que tiene el derecho del trabajo” (p. 9).

Para Capón Filas, Rodolfo, el orden público laboral, “funciona como el principal concepto válvula en derecho laboral” (p. 84), llevando al ordenamiento hacia los valores ideales de justicia social, solidaridad y cooperación, y para López et.al, (1987):

el “orden público laboral”, instrumenta el principio protectorio limitando la autonomía negocial de las partes del contrato de trabajo, tanto en los negocios constitutivos como en los negocios liberatorios. El principio protectorio se extiende, de ese modo, hasta la satisfacción misma de los derechos del trabajador y forma parte de las garantías de satisfacción que configuran un régimen de indisponibilidad de los créditos laborales (citado en Madrid, 2015, p.6).

Conclusión parcial

El desarrollo del capítulo inicial, ha elaborado los conceptos esenciales sobre los principios protectorios de los derechos del trabajo, para realizar reflexiones posteriores con respecto a la justa composición vinculada a los mismos.

De lo expuesto, se comprende que los principios protectorios, resultan los pilares más importantes a respetar en la relación laboral, tanto en el momento de inicio de una actividad como en su extinción; lo cual conlleva a otros procesos legales que deben respetar ciertos parámetros.

La justa composición en éste sentido, se dispone para garantizar que los principios esenciales del trabajo representen resoluciones equitativas y consideradas a los derechos e intereses de ambas partes de la contienda: el trabajador y el empleador.

Como se expuso previamente en esa relación laboral, es el trabajador quien puede enfrentarse a mayores perjuicios, aún existiendo un contrato laboral clarificado y consensuado por los involucrados.

Por ello, en éste capítulo se destacó como relevante, el principio protectorio del obrero, desde el que se reconoce la asimetría entre el rol del trabajador frente al poder del empleador.

La justa composición desde su fórmula, supone que esa desigualdad pueda implicar alternativas que no perjudiquen o incrementen el daño al trabajador en el contexto de un acuerdo judicial.

Sin embargo, como se enuncia terminológicamente, lo justo, se sopesa tanto para trabajador como para empleador, por lo que los elementos vertidos en el proceso judicial deben dar suficiente fundamentación para que la decisión resulte equitativa para ambos.

Ahora bien, si se tiene en cuenta que el trabajador realiza sus tareas en condiciones que no reflejan necesariamente las de su empleador, la justa composición que estime equitativa una decisión considerando los derechos e intereses del empleador, emerge como una contradicción.

Por esta razón, determinar la justa composición dentro de la vaguedad misma de su fórmula produce continuas interpretaciones erróneas que no impliquen un beneficioso resultado para el trabajador.

Acorde a ello, en éste capítulo, se ha indicado además, que las inadecuadas aplicaciones de la fórmula de la justa composición pueden generarse en otros procesos como la conciliación, en la cual el trabajador generalmente encuentra ventajoso acordar una

retribución que puede ser menor en términos monetarios pero mayor en rapidez, considerando su condición de desempleado.

Tener en cuenta a su vez, las características de la contratación, especialmente en las cláusulas de extinción laboral, puede igualmente resultar aclaratorio para definir la justa composición de derechos e intereses de las partes, en los procesos judiciales, ya que es una documentación extra que puede indicar un posible fraude por parte del empleador.

Los elementos a considerar para determinar lo justo, entonces son debatibles pero, en su naturaleza remarcan la necesaria admisión de las condiciones desiguales del trabajador frente a su superior, por lo que las garantías del amparo a tales derechos son fácilmente vulneradas.

Capítulo 2: Aspectos específicos sobre justa composición y acto extintivo laboral.

2. Introducción

En este capítulo se propondrán los aspectos específicos que se refieren a la extinción de trabajo y su posterior acuerdo conciliatorio, manifestando sus características y definiciones. Dicho desarrollo resulta pertinente ya que, para adentrarse en el problema de la justa composición de derechos e intereses para la homologación de estos acuerdos, primeramente se debe consignar el acto extintivo que da lugar a la negociación.

Con tales fines, se disponen las leyes y artículos pertinentes al contenido, al igual que las diferenciaciones específicas entre la homologación administrativa de la relativa a lo judicial. La interpretación o análisis de estas leyes, fueron el eje de las líneas siguientes.

2.1 Concepto de acuerdo laboral.

Un acuerdo laboral refiere a un consenso entre las partes interesadas, de manera voluntaria que permite resolver un conflicto laboral. Este trato, se realiza posterior a la presentación de un reclamo de derechos.

El formato de este reclamo siempre se expone mediante un telegrama donde se fundamenta las razones del conflicto entre trabajador y empleador. En el caso de que existan posturas contrapuestas con respecto el reclamo, se puede iniciar un proceso judicial diferente, es decir el acuerdo extrajudicial o el juicio laboral:

- Acuerdo extrajudicial: este es la resolución entre las partes mediante un análisis de las voluntades, por lo que existe una sentencia para una de las dos partes en detrimento de la otra. Parte de esta decisión se basa en una negociación jurídica, que se sustenta en dos requisitos:
 - 1) Voluntad y buena fe para negociar.
 - 2) Proporcionalidad, esto es que existan concesiones entre las partes de manera equilibrada, evitando que alguna de las partes resulte exageradamente beneficiada en detrimento de la otra (Nogueira- Alcázar, s.p.)

- Juicio laboral: cuando la voluntad de las partes no conlleva a una resolución, se inicia el juicio laboral, pudiendo verse interrumpido por un acuerdo. Igualmente, cuando no existe una conciliación, el juicio se desarrolla con investigación de pruebas de ambas partes, lo que ocasiona una sentencia final que da razón en parte o total a alguna de las partes.

De esta manera, el acuerdo logrado es una conciliación laboral, cuya acción implica:

el resultado de actitudes libres y privadas. En el segundo supuesto, el tercero (conciliador) puede ser impuesto por la ley o elegido voluntariamente. Asimismo, este mecanismo, a veces, se establece como presupuesto previo a formalizar el reclamo ante la jurisdicción (De Diego citado por Echavarría, 2009, p. 14).

El acto conciliatorio, refiere al avenimiento de intereses que son diferentes entre sí, lo cual se desarrolla según un período de tiempo de negociación entre las partes. Ahora bien, la conciliación resulta ser obligatoria desde la ley 24.635.

Como puntos desfavorecedores de dicha ley, aprobada en 1996, se destacan ciertas contradicciones con los principios del derecho del trabajo, que se han mencionado en el capítulo anterior.

Se puede colegir, que el hecho de denominar a la conciliación como obligatoria, resulta una vulneración de los derechos del trabajador, quien en el proceso judicial se encuentra en condiciones inferiores con respecto a las empresas y empleadores.

Si se establece que el acuerdo es una obligación, no podría existir una garantía de que se respete el reclamo del trabajador interpuesto en su totalidad. Por otro lado, también se cuestiona el hecho de que la conciliación se resuelva en el ámbito administrativo, y no, por resolución judicial; ya que las garantías de los derechos del trabajador deben sopesarse por personas capacitadas en oposición a la burocracia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Echevarría, 2009).

Como punto clave sobre esta ley, Echavarría (2009) indica, que su inconstitucionalidad se sostiene en lo que manifiestan los diputados López y Novau:

Con respecto al delicado problema de la inconstitucionalidad de la ley, plantea el diputado López, citando el Pacto de San José de Costa Rica (ratificado por la Convención Constituyente celebrada el año 1995) que nadie puede ser privado del derecho de ser oído rápidamente por un tribunal judicial, inclusive cuando se trata de conflictos laborales. Su compañero el diputado Pedro José Novau se

adhiera, diciendo que este proyecto de ley es inconstitucional, porque no se puede prohibir a un trabajador el acceso inmediato a la justicia, de lo contrario se violaría los principios de la Constitución Nacional, la división de poderes y el Pacto de San José de Costa Rica, incorporado a nuestra Carta Magna, con la reforma de 1994 (p. 30).

2.2 Concepto de homologación de acuerdo administrativo.

Se subraya que la homologación, es la resolución fundada del organismo público interviniente, administrativo o judicial, que garantiza que se ha llegado a una justa composición de derechos en el acto donde se suscribieron los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios.

Ello, es requisito ineludible de validez (conf. primer párr. art. 15 LCT):

Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de ésta que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes (Ley N. 20.744, Régimen de Contrato de Trabajo, 1976).

Ahora bien, no obsta a la impugnación de dicho acto por parte del trabajador afectado en sus derechos irrenunciables, especialmente si no se han detallado cada uno de los rubros sobre el que recae el convenio.

Así, la clásica frase imputada al trabajador de que “una vez percibido el total de las sumas acordadas en esta conciliación nada más tiene que reclamar de la demandada –o su empleador- por ningún concepto emergente del vínculo laboral que las uniera” no resulta incólume (Nápoli, 2008, p. 3).

2.3 Concepto de homologación judicial.

Al comenzar la tarea de investigación de este proyecto, se advirtió que el art. 15 de la Ley de Contrato de Trabajo determina que la homologación pertinente debe realizarse con la intervención de la autoridad administrativa o judicial competente (Ley Nacional N° 20.744).

Se ha advertido que la temática propuesta ha sido tratada, y en la práctica tribunalicia se han asentado ciertos criterios sobre los acuerdos presentados ante los tribunales de todo el país, por lo que se puede afirmar que en forma general, se tiene un punto en común, debido a que:

la homologación debe llenar, cuando procede, dos recaudos de forma: que la dicte la autoridad administrativa o judicial competente y que se exprese mediante resolución fundada que confirme que se considera que el acuerdo implica una justa composición de los derechos e intereses de las partes (Maza, 2011, p. 180).

La noción de que el acuerdo sea confirmado mediante resolución a su vez, se encuentra determinado por la autonomía de voluntad que los actores deben ejecutar para conciliar el arreglo, por lo que se infiere que “(...), la ‘autonomía de la voluntad’ [se puede definir como] el poder atribuido por la constitución a las personas, individual o colectivamente, para determinar las consecuencias jurídicas de sus actos, como resultado de comportamientos libremente asumidos (autodeterminación),(...)” (Dowhaluk, 2012, p. 25).

A esta altura del discurso, se indica que la normativa indica lo siguiente:

(...) Principios de interpretación y aplicación de la ley. Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho de trabajo, la equidad y la buena fe (Ley de Contrato de Trabajo, art. 11, 1976).

2.4 Cosa juzgada administrativa y la judicial

Principalmente para determinar la diferencia entre cosa juzgada administrativa y judicial, cabe aclarar que cuando se enuncia la cosa juzgada, esta refiere a un impedimento como consecuencia de una sentencia judicial preexistente, sobre un objeto mismo, lo cual quiere decir; que ante una nueva demanda se debe respetar lo decidido en juicio previo. Ante esta aclaración, se consigna entonces, que existen dos cosas juzgadas a diferenciar, sobre las cuales se ha manifestado que:

La cosa juzgado administrativa no se identifica con la cosa juzgada judicial, puesto que la primera es tan sólo formal en el sentido de que el acto administrativo no puede ser objeto de una nueva discusión entre la administración pública, pudiendo serlo en cambio ante el órgano jurisdiccional. Es decir que los efectos de la cosa juzgada administrativa son meramente relativos en tanto se agotan en el ámbito de la administración pública, a diferencia de la cosa juzgada judicial que reviste alcances absolutos (Marienhoff, 1975, p.611).

Además, ante el planteo de la invalidez de un acuerdo homologado en sede administrativa y la inoponibilidad de la cosa juzgada se ha pronunciado la Sala V° por mayoría:

Los jueces del trabajo tienen competencia para entender en todos los conflictos individuales de derecho (art. 20, ley 18.345), lo que incluye la facultad de apreciar la validez o invalidez de los actos que incidan en la resolución de los referidos conflictos, aunque los mismos hayan sido homologados por actos administrativos. Por ello, si de los acuerdos suscriptos por las partes y homologados por el Ministerio de Trabajo, surgen violaciones al orden público que implican renuncia de derechos (art. 12 LCT), tales actos no sólo pueden ser cuestionados por las vías previstas en la ley 19.549 o mediante redargución de falsedad, sino que, al no haber una justa composición de los derechos e intereses de las partes (art. 15 LCT) pueden ser declarados inválidos por el juez laboral competente (s.p.).

2.5 Justa composición: conceptualización, caracterización y diferencias en las nociones sobre la figura.

De lo expuesto previamente, se remarca que el artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo, precisa que una justa composición de derechos e intereses de las partes resulta imperativa para determinar la validez de los acuerdos celebrados por las partes, en casos de extinción laboral.

Para contemplar la figura de la justa composición, se debe destacar que una definición acabada resulta compleja o bien, su concepto puede ser vago o ambiguo, por lo que se considera para el presente trabajo una noción sistemática: la justa composición de derechos e intereses refiere a un mínimo de acatamiento a proteger derechos constitucionales para evitar el perjuicio del trabajador y reflejar la equidad en la homologación judicial.

Refiriéndose a esta asunción conceptual, Vaccari (1997) denota las dificultades de determinar que se entiende por justa composición y expone que las resoluciones de los jueces se basan en ese obstáculo, principalmente porque los elementos probatorios de una causa emergen como incompletos.

La justa composición, en éste sentido depende de que la documentación probatoria de la relación laboral extinguida sea no sólo completa, sino que proporcionen información que justifique la contienda. Para determinar la equidad en derechos e intereses se debe investigar las condiciones de esos documentos para determinar un posible fraude en el contrato, por ejemplo. Ello permitiría dirimir una resolución eficaz en términos de tiempos judiciales, pero, más importante aún; en el sentido de resarcimiento económico para el trabajador.

Aunque no en todos los procesos judiciales se encuentran elementos de prueba incompletos o fraudulentos, estos indicativos pueden aportar herramientas de decisión ante la vaguedad de la fórmula de justa composición.

Entonces, indica que:

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’ (p. 1).

En muchas causas, entonces, se hace caso omiso de la justa composición de derechos e intereses y los acuerdos se resuelven por sumas bajas debido a negociaciones con pruebas insuficientes. Vale destacar, que el proceso probatorio puede presentar pruebas suficientes en un primer momento o en el segundo.

Una de las razones más comunes de la trasgresión a esta disposición de equidad, o de mínimo acatamiento a proteger los derechos laborales, se ocasiona por la cantidad de casos existentes que no son favorecidos con resoluciones acabadas y suficientes sino rápidas. De esa forma, la justa composición termina como último requisito frente a un acuerdo de extinción laboral, y; por ende los derechos constitucionales referidos al trabajo no son efectivamente amparados.

Como parte de las diferencias en las concepciones de justa composición, Fernández (1994), define que la justa composición:

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 sgtes., 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 (citado por Vaccari, 1997, p.2).

Procede Fernández a indicar que la justa composición debe establecer una reglamentación de derechos de las partes y, ante esas dificultades tanto de tiempo como de precisión, determinar justa composición resulta “un obstáculo para resolver las disputas” (citado por Vaccari, 1997, p. 2).

De ésta observación, se denota que la homologación judicial se genera sin que el trabajador, o bien, sin que se considere cabalmente los intereses del trabajador y se garantice la igualdad supuesta en los acuerdos. De todas maneras, pretender una protección de los derechos e intereses, como se destaca en el artículo 15 de la LCT, es condición para ambas partes en disputa, por lo que no sería prudente omitir la pretensión de justa composición solo en el supuesto de que es el trabajador, quien resulta afectado o perjudicado.

Como lo indica Vaccari (1997):

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 (p. 2).

En éste punto, se puede asociar a la justa composición como una medida o regla que facilita la buena fe en los acuerdos. Desde aquí, los actos de mala fe en las negociaciones ante cese de un trabajo, pueden verse contrarrestados por la observancia judicial de los intereses de los que empleador y empleado disponen como pedido a resarcir. Por ello indica Vaccari (1997), que eliminar la norma de la justa composición no favorecería de antemano las buenas relaciones laborales.

Siguiendo con éste desarrollo se puede plantear como una de las características de la justa composición, la condición de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, teniendo por ello una función de garantía de los mismos. Si se la define como una condición fundamental y básica a acatar para evitar perjuicios, no puede entonces considerarse a la homologación, consecuencia de la primera, como una decisión automática.

2.5.1 Justa composición de derechos e intereses de las partes en los acuerdos extintivos laborales de conformidad a lo dispuesto por el Art 15 de la LCT.

Mansuetti, (2008) explica que cuando se trata del contrato de trabajo a plazo indeterminado, la ley no ha previsto formalidades o requisitos especiales para su formación, declarando que para ello basta con el simple acuerdo de voluntades (art. 21 LCT), el cual no se encuentra sujeto a requisito alguno de forma, ya que el mismo se presume cuando se dan en la realidad, los hechos configurativos de una relación de trabajo (arts. 22 y 23 LCT).

En las llamadas modalidades especiales de contratación (contratos de trabajo a plazo fijo o eventual, también en el contrato a tiempo parcial), se exige la forma escrita para celebrar el contrato de trabajo, pero ello solo por excepción y a los efectos de incluir a la relación, en los regímenes particulares de contratación previstos para cada caso (arts. 92 ter, 93 a 95, 99 y 100) (Mansuetti, 2008).

La doctrina por lo general, se refiere a estos modos de extinción del contrato como "causales" y suele clasificarlas básicamente con dos criterios, uno fundado en el aspecto

voluntario de la extinción y otro atendiendo a la parte del contrato que provoca u origina la ruptura de que se trate.

La clasificación que toma en cuenta la voluntariedad del acto rescisorio, tiene apoyo legal en la fórmula utilizada por el legislador para redactar la primera parte del art. 231 de la LCT y resulta imperativa a los fines de determinar, si se trata de una ruptura con o sin obligación de preavisar. Solo la terminación voluntaria del contrato de trabajo origina dicha obligación. También la misma se hace extensiva, solo en su aspecto indemnizatorio, como penalidad o resarcimiento adicional específico, en el caso del despido indirecto, donde es el empleador quien con su incumplimiento provoca la terminación del contrato (arts. 242 y 246 de la LCT).

La clasificación que toma en cuenta a la parte del contrato que provoca u origina la ruptura de que se trate, clasifica las causales en tres grupos, según se trate de causales: a) originadas por el empleador, b) por el trabajador ó por ambas partes. Esta clasificación no tiene apoyo legal, pero reviste utilidad didáctica.

En base a ella, se incluye como causal de extinción del contrato originada en ambas partes, al mutuo acuerdo resolutive.

Como bien apunta Scotti (2001)³, en este punto el acuerdo resolutive laboral se diferencia del civil. Mientras que en este último no se requieren, para dejar sin efecto las consecuencias de una contratación otras formalidades que no fuesen las adoptadas para dar origen a la misma, en el acuerdo resolutive laboral se imponen rígidas exigencias formales. La disparidad se justifica por las razones de interés general que hicimos referencia más arriba.

La formalización de este modo de extinción ante la autoridad judicial, requerirá el contexto de una causa judicial promovida estando vigente el contrato de trabajo y que su extinción o subsistencia, formen parte de las pretensiones debatidas en ese proceso. Tal sería el caso de las acciones derivadas del llamado fuero sindical, donde la controversia vinculada a la exclusión de la tutela o reinstalación en el cargo, pudieran derivar en alguna fórmula

³ Hugo Scotti: Doctor en Ciencias Jurídicas Profesor Titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Derecho UCA. Profesor de posgrado en las carreras de especialización en Derecho Constitucional y Derecho del Trabajo, UCA. Profesor de posgrado en derecho del trabajo en la Maestría en Derecho de la Integración, Universidad del Salvador, Escuela de Posgrado Ciudad Argentina y Universidad de París I.

conciliatoria que incluya la extinción del contrato, lo cual exigirá el requisito adicional de la homologación previsto en el art. 15 de la LCT.

En los demás casos se requerirá una presentación conjunta de las partes y que ella se instrumente en un acta judicial. Se requerirá la ratificación personal del trabajador. En principio, al no tratarse del modo anormal de terminación de un proceso controvertido, no será necesaria la homologación. Sí lo será, en caso que del instrumento se deriven obligaciones diferentes a las que se siguen a una simple renuncia al empleo, como ser por parte del trabajador, la liberación de ciertas obligaciones previas al empleador y, por parte de este, el compromiso de pago de sumas de dinero u obligaciones similares, que importen una suerte de contraprestación frente a las manifestaciones del trabajador o del hecho de la extinción del contrato (Scotti, 2001).

El legislador ha previsto que este modo de extinción del contrato se instrumente ante la autoridad administrativa, de un modo coherente con lo dispuesto por la misma ley en el artículo anterior. Así como la renuncia al empleo puede ser instrumentada por el trabajador ante la autoridad administrativa (art. 240 LCT), también puede serlo el mutuo acuerdo con el empleador.

En este último caso, se requerirá la presentación de ambas partes ante la autoridad administrativa del trabajo y que ambas expresen su voluntad concurrente de dar por extinguido, por mutuo acuerdo, el contrato de trabajo que hasta ese momento las vinculaba.

2.6 Facultades de control del órgano administrativo y el Juez o Tribunal

2.6.1 Análisis de las facultades del órgano de aplicación y del juez al momento de resolver la procedencia de la homologación del acuerdo instintivo.

Este tema habilita la posibilidad de las siguientes preguntas: ¿puede el Tribunal competente determinar el *quantum* de lo que corresponde a cada uno?, ¿puede homologar un acuerdo que *prima facie* exponga una justa composición de derechos e intereses, pero que aún así no lo sea?.

2.6.2 Validez de un acuerdo laboral.

Cuando se firma un acuerdo laboral, éste debe de hacerse ante las autoridades del Ministerio de Trabajo, si el acuerdo es espontáneo o bien ante el Conciliador Laboral que haya sido designado, si se trata de un reclamo laboral.

Las partes que voluntariamente acudan a los servicios de conciliación laboral habilitados por un convenio colectivo de trabajo podrán zanjar y resolver allí su lid. El esporádico acuerdo alcanzado será elevado al SECCLO, que estudiará el origen o no de la homologación.

El Ministerio de Trabajo homologa (aprueba) el acuerdo y de esta forma se cierra la posibilidad de futuros reclamos.

De ésta manera, se debe siempre tener presente que, para que un acuerdo laboral sea seguro y terminado, debe estar homologado, esto da pie para que en el futuro, no se permitan reabrirse y efectuar nuevos reclamos, sobre lo que ya fue pactado, es decir, reconocer la cosa juzgada como tal evitando una posible demanda futura sobre lo decidido judicialmente.

Ahora podremos analizar los convenios salariales, y haciendo referencia a la Ley N° 14.250 de Convenios Colectivos, podemos decir que ésta, autoriza al Ministro de Trabajo a rechazar la homologación de un convenio colectivo que exceda las pautas oficiales, por causas de políticas económicas, en función del control discrecional de oportunidades, (artículo 4, Ley 14.250⁴). Un convenio salarial no homologado, no tiene efectos normativos ni obligatorios *erga omnes* (de alcance general).

Posteriormente, se establecen los controles que habilitan la homologación al expresar que:

Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general. A su vez se establece que: Los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberá observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la autoridad de aplicación para su

4 Ley N° 14.250 Art. 4° - Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias. Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general. Los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el artículo 5° de esta ley. Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte. (Artículo sustituido por art. 11 de la Ley N°25.877 B.O.19/3/2004).

registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el artículo 5to. de esta ley⁵. Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte. (Último párrafo incorporado por art. 7 de la Ley 25.250. B.O 2/6/20006).

Resumiendo lo anterior, el contenido del convenio no puede ir en contra de normas de orden superior como la Constitución nacional, los tratados internacionales y las normas de orden público. En cambio el control de oportunidad, es arbitrario y discrecional, y está reservado al Estado en protección del interés general consistente en el bien común y en el bienestar general de toda la ciudadanía sin distinciones.

Los controles son lógicos y compatibles con el origen corporativo que tuvo la Ley N. 14.250, inspirada en los principios y en las normas ligadas a la *Carta del Lavoro* de Benito Mussolini. En ellas se proclamaba el principio del estado gendarme, en el sentido de que el Gobierno nacional debe velar por el cumplimiento de la ley, a cuyos fines debe haber un solo sindicato por actividad (unicato) y las normas que pacten los empleadores y los sindicatos autorizados (con personería gremial) que deben ser revisados en forma previa por el Ministerio de Trabajo, no solo en el plano de la legalidad, sino y principalmente, en el plano político, o sea, en el marco de las circunstancias sociales, económicas y de política general que contribuya al bien común y al bienestar general, control que se denomina “de oportunidad, y que es y puede ser discrecional, hasta arbitrario, siempre que salvaguarde el interés general.

Si bien la Ley N° 14.250 le concede a las partes el derecho de fijar sus propias normas (autorregulación) las mismas están subordinadas a los controles de legalidad y de oportunidad del Estado, a través del Ministerio de Trabajo.

Finalmente, si un convenio colectivo o parte de él, como lo es, por ejemplo, un acuerdo salarial convencional, no es homologado por el Ministerio de Trabajo, el mismo carece de validez y del efecto *erga omnes* por medio del cual, su alcance no es obligatorio.

5 Ley N° 14.250 Art. 5° -Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso. El texto de las convenciones colectivas será publicado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, dentro de los DIEZ (10) días de registradas u homologadas, según corresponda. Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial. El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el citado MINISTERIO. (Artículo sustituido por art. 12 de la Ley N°25.877 B.O.19/3/2004).

6 Último párrafo incorporado por art. 7 de la Ley 25.250. B.O 2/6/2000: También serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.

Algunos autores admiten que el acuerdo no homologado puede ser válido entre las partes (Vazquez Vialard, 1984), pero lo cierto es que la violación de los dos ámbitos que deben observar los convenios, sometidos a los controles de legalidad y al control que vela por el bien común y por el bienestar general, invalidan por sí su vigencia en el ámbito de restringido inclusive de los que lo firmaron.

Conclusión parcial

Como se ha podido observar en el transcurso de éste necesario primer capítulo, todo lo referido sobre las distintas formas y modalidades de conclusión del contrato de trabajo, conociendo los conceptos de homologación jurídica y administrativa, en lo que es la extinción laboral, como tema primordial a desarrollar en el presente trabajo; se puede sopesar en las siguientes exposiciones analíticas:

- El acuerdo laboral, reside en un consenso celebrado entre las partes que busca evitar de alguna manera el proceso judicial frente a un reclamo justificado por el trabajador.

Si bien, puede decirse que la conciliación y el acuerdo se basan en las mismas finalidades legales, desafortunadamente, la conciliación puede presentar fórmulas que abrevian los procedimientos judiciales, pero que por otro lado, en ese recorte temporal, no pueden garantizarse la preserva de los derechos del trabajador, quien no puede ni debe estar obligar a conciliar con su empleador, ya que se encuentra en inferiores condiciones.

De esta manera, la ley 24.635, resulta inconstitucional para algunos juristas, y los principios del derecho laboral son trasgredidos.

- La homologación, se define como la resolución fundada del organismo público interviniente, administrativo o judicial, que garantiza que se ha llegado a una justa composición de derechos en el acto donde se suscribieron los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios. Ello, es requisito ineludible de validez.

De ello se desprende

- “Una vez percibido el total de las sumas acordadas en esta conciliación nada más tiene que reclamar de la demandada –o su empleador- por ningún concepto emergente del vínculo laboral que las uniera” no resulta incólume (Nápoli, 2008, p. 3).

- La cosa juzgada administrativa no se identifica con la cosa juzgada judicial, puesto que la primera es tan sólo formal en el sentido de que el acto administrativo no puede ser objeto de una nueva discusión entre la administración pública, pudiendo serlo en cambio ante el órgano jurisdiccional. Es decir que los efectos de la cosa juzgada administrativa son meramente relativos en tanto se agotan en el ámbito de la administración pública, a diferencia de la cosa juzgada judicial que reviste alcances absolutos.

- La determinación de la justa composición de derechos e intereses de ambas partes en acuerdos extintivos laborales, resulta una tarea compleja, que depende de la

merituación de los elementos presentados en los pleitos. Para tratar de asir lo que es justo en un acuerdo, se prioriza la garantía y protección de derechos del trabajador, irrenunciables, bajo el supuesto que los acuerdos no deben perjudicar el orden público.

- Para mantener dicho orden se considera que el juez debe avalar el mínimo de acatamiento a esas disposiciones que protegen al empleado pero también al empleador, aunque algunos autores desde la doctrina, indican que ante un acuerdo entre las partes, la figura del juez carece de relevancia, es decir, la justa composición probada no resulta imperativa, porque se ha llegado a la conciliación y al pago demandado.

- Ante esta última argumentación, se consigna que la justa composición, y la dificultad de determinarla ocasionan procesos que determinarán de igual manera el aval de los derechos laborales pero además la base para las buenas relaciones laborales y la buena fe entre las partes.

Capítulo 3: Aspectos doctrinarios y jurisprudenciales sobre justa composición de derechos e intereses de las partes en acuerdos extintivos laborales.

3. Introducción

Ante la dificultad de la precisión de lo que se entiende por justa composición y su dependencia de disposiciones tanto doctrinarias como resolutivas mediante fallos judiciales, cabe consignar en éste capítulo las concepciones que diversos autores exponen sobre justa composición, teniendo en cuenta lo que consideran dentro de los acuerdos ante la extinción de un trabajo, por lo que también se indicarán sus percepciones sobre la homologación judicial.

3.1 Doctrina

Dowhaluk (2012) añade que la extinción laboral no es abarcativa a los derechos y obligaciones de las partes sino que atañe a las pretensiones materiales o procesales del empleado, según haya reconocimiento o no de dicho objeto por parte del empleador.

Retomando la condicionalidad de la homologación, el autor remarca que los requisitos refieren a:

En primer término, en relación a la forma, puesto que la ley exige –además de la presencia personal del trabajador con asistencia letrada- la intervención de la autoridad judicial o administrativa competente, y le derecho, de parte de cualquiera de ellas, de una resolución fundada de naturaleza jurisdiccional (...) que constate la existencia de una justa composición de derechos (s.f., s.p.).

Entonces, la justa composición para dicho autor se vincula con una relativa equivalencia en la concesión entre ambas partes involucradas, equivalencia a validar por la exigencia que en el ámbito laboral suponen los derechos irrenunciables. En este aspecto, se puede colegir que la determinación de la justa composición solo se basa en las pretensiones del empleado como resarcimiento en dicha disputa, y no necesariamente se sostiene por la equidad y protección de los derechos laborales.

Se puede indicar al respecto, que el empleado puede inclusive acordar un resarcimiento en desconocimiento de los derechos amparados, y ante ello, es la función del

juez indicar la igualdad o no, no sólo para evitar la trasgresión de las normas sino como aval general y público de los derechos irrenunciables. Es decir, que determinando justa composición en estos casos, se reafirma la protección y garantía a los mismos, sentando precedente.

Frente a esta concepción de que la autonomía y voluntad del empleado dispone lo que es justo Dowhaluk (2012) igualmente aclara que la finalidad de la justa composición debe ser mantener el orden público, para lo que la participación del juez es fundamental:

Finalmente, la única manera que tiene el judicante de valorar que con el acuerdo no se prive al trabajador de un derecho que la ley declara irrenunciable es, justamente, contando con todos los elementos de juicio necesarios para emitir una resolución judicial válida (fundada) —en la especie, el susodicho dictamen pericial—, porque, al menos que sepamos, no existen jueces adivinos y están obligados a dar en sus sentencias razones suficientes de sus decisiones (CSJN, Fallos, 236:27; 238:499; 274:260; entre otros) (p. 1).

Por otra parte, Maza (2011) considera que la justa composición resulta difícilmente establecida, esto es que la decisión del juez no puede ser exacta y lo justo en la cosa juzgada no es certero. Esta dificultad se basa en la falta de reglamento que detallen cual es la justa composición de derechos e intereses de las partes, consignando lo siguiente al respecto:

(...) No hay reglas protocolizadas en esta materia y la norma ha dado un amplio margen de discrecionalidad a la autoridad que interviene para decidir si el acuerdo luce o aparenta ser justo -en rigor, no hay manera de que lo sepa con exactitud- según su experiencia y datos adicionales como los mencionados. Si la autoridad considera que el convenio reúne tales recaudos puede homologarlo, y con ello, por imperio de la ley, le da fuerza de cosa juzgada. El reclamo no podrá volver a plantearse y el pacto es ejecutable como si fuera una sentencia. En cambio, si la autoridad interviniente estimare que el acuerdo no es equitativo, denegará la homologación, sin necesidad de expresar más que la opinión de que no lo juzga como una justa composición de los derechos e intereses de las partes (...) (p. 180).

En un lineamiento semejante, la Dra. Ávila Ricci (2013), destaca que la justa composición es sopesada mediante un estudio de los elementos o factores del acuerdo como ser: la verosimilitud del reclamo, su viabilidad en cuanto a las pruebas que se presentan, los precedentes judiciales y el tiempo estimado de duración del pleito. Maza (2011) distingue los mismos factores, a lo que Ávila Ricci, agrega que el proceso de determinación de estos elementos, y “el juicio sobre la “justa composición” no es un proceso intelectual fútil ni sencillo, ya que en muchos casos quien debe cumplirlo no cuenta con elementos suficientes para advertir si el derecho o su posible prueba son o no dudosos” (2013, s.p.).

Ávila Ricci, a su vez detalla que los acuerdos resueltos mediante proporciones dispuestas acorde a la suma pedida, no son fundamentación de justa composición; sino que remite a una práctica expeditiva de homologación en la que la transacción se estipula según un porcentaje, pero no considerando la violación de derechos e intereses, sino la rapidez resolutoria del pleito.

Acorde, entonces a lo expuesto, la homologación es factible cuando las autoridades en cualquiera de los dos momentos de presentado el pleito, en el área administrativa o en la judicial, deciden que existe justa composición de los derechos e intereses y, que no se violentan derechos irrenunciables del trabajador o bien, se mantiene el orden público. Se debe constar que todos los elementos de la disputa deben debidamente presentarse, puesto que cualquier factor externo que no se halle conformando la causa, será considerado para dar nulidad a la homologación. Éste requisito se asocia directamente con la presunción de mantener la buena fe en cualquier acuerdo extintivo laboral.

En una perspectiva más comprensiva o abarcativa, De Fazio (2018), precisa que la fórmula de la justa composición puede acercar un poco de entendimiento a las resoluciones de los acuerdos, valiéndose de la prescripción “darle a cada uno lo que le corresponda”.

Como se había indicada anteriormente, esta indicación es abstracta y definir la correspondencia es el problema clave de la aplicación de la norma.

Principalmente, para De Fazio (2018), es importante notar que no todo objeto de negociación puede ser objeto de litigio y por ello, un litigio debe reunir diferentes elementos probatorios, como los que precisaba Ávila Ricci (2013) *ut supra*.

Entonces, las interpretaciones a la fórmula son diversas por lo que se plantea al menos, dos perspectivas sobre la justa composición: la perspectiva de que la aceptación de un acuerdo con firma incluida, lo hace justo; y por otro lado la mirada de que lo justo lo determina si las recompensas por las actividades laborales han cubierto suficientemente las necesidades del trabajador.

Desde estas exposiciones, la que se asocia directamente con los principios protectorios del trabajo, resulta ser la segunda acepción, ya que nuevamente remarca la condición de equidad entre trabajo y compensación en beneficio del trabajador, como sujeto a disposición de un superior o empleador.

Si bien estas decisiones son resultado de las aplicaciones de la ley, tal circunstancia no facilita una respuesta al problema de que desde el derecho mismo, la justa composición representa un área gris.

Aún con tal desventaja, De Fazio (2018) remarca que:

efectivamente el derecho ofrece un criterio mucho más sencillo para determinar cuándo es que las partes arribaron a un acuerdo “justo”. Este criterio es conocido desde antaño por la dogmática jurídica y dice que debe garantizarse una relación de proporcionalidad entre los bienes en conflicto (s.p.).

Desde ésta explicación se puede comprender que la justa composición pretenderá compensar de la manera más efectiva todas aquellas concesiones que el trabajador renuncie en el litigio, esto es, proporcionar o equilibrar sus beneficios dentro de un contexto de clara desventaja.

Las contraprestaciones deben ajustarse a las renunciaciones que manifestó el trabajador en el proceso judicial.

De lo que se indicado hasta aquí sobre justa composición, vale precisar que la legislación y la doctrina han interpretado a la fórmula de la justa composición de manera abstracta.

Corroborar esto, se colige de las mismas normas, plasmadas específicamente en el artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En dicho artículo se ha precisado que la justa composición puede interpretarse como una condición que garantiza la validez de los acuerdos transaccionales, es decir que sin la resolución de lo justo para las partes, los acuerdos son inválidos. Ello no echa luz a la cuestión de definir la justa composición, pero puede comprenderse de lo mencionado que en el proceso del acuerdo, se deben contrastar varios elementos que respondan al respeto de los derechos e intereses del trabajador y del empleador.

Por su parte, la doctrina indica que esa validez del acuerdo depende necesariamente de la justa composición, y que tal figura mantiene el orden público.

Resulta más importante denotar que la interpretación doctrinaria resalta la proporcionalidad que debe existir en los elementos concedidos por el trabajador frente a la contraprestación en el acuerdo, ello sostiene directamente el respeto a los principios que protegen su actividad laboral.

Acorde a ello, el artículo 15 de la LCT, no especifican que el trabajador sea quien mayormente se encuentre en desventaja en el proceso judicial, y que ello sea la base de la justa composición, por lo que la interpretación doctrinaria aporta mayor claridad al respecto.

Sobre el mencionado equilibrio entre lo concedido y la recompensa en el acuerdo, se ha manifestado que esta indagación se realiza por los juristas pero que no deben ser

responsables de responder lo que el derecho no aclara, ya que de este equívoco se generan las aplicaciones desiguales de la norma.

Desde la doctrina se subraya que la fórmula de la justa composición remite a la correspondencia de las partes según alguna condición, aunque no se precisa cuáles son esas condiciones de manera concreta.

Por ello se establece que la noción más clarificadora es aquella que comprende a la justa composición como el resultado de la contrastación entre los derechos e intereses relegados por el trabajador a fin de llegar a un acuerdo transaccional frente a la recompensa de esas renunciaciones en términos monetarios. Ello indicaría entonces, que si se renuncia a principios laborales fundamentales, entonces debe reconocerse no sólo que dicha renuncia no es admisible sino que debe compensarse equitativamente para el beneficio del trabajador.

Esto se sustenta en la admisión de que el trabajador en condición de desempleado no puede afrontar mayores perjuicios por lo que sus concesiones ante el acuerdo, son inaceptables y evidencian la diferencia de posiciones frente a su empleador.

3.2 Jurisprudencia sobre justa composición de derechos e intereses en acuerdos extintivos laborales.

3.2.1 Caso Benitez Alberto D. y ot. c/ America Latina Logistica S.A. A.L.L. s/ demanda laboral.

En este caso, cuyo dictamen es del año 2013, refiere a la nulidad del acuerdo conciliatorio entre las partes, basado en la improcedencia del proceso conciliatorio. En éste sentido, el empleador, ha omitido etapas esenciales de extinción de contrato como el aviso mediante telegrama, por lo que se ha vulnerado la justa composición de intereses y derechos de los trabajadores.

La justa composición ausente, se asienta en la noción de que los derechos de los trabajadores al completo conocimiento de la extinción del contrato laboral, deben garantizarse por parte de ambas partes, habilitando en este fallo el reclamo aceptado por el juez.

Como distingue el sumario de dicho caso:

1.-Cabe confirmar la sentencia que declaró nulo el acuerdo celebrado entre los actores y la demandada, pues no se ha comprobado que entre las partes hubiera un litigio, sino simplemente que la empleadora los convocó a la ciudad de Buenos Aires y los llevó ante un conciliador laboral sin ningún antecedente o intercambio de piezas postales que indicaran una confrontación de derecho de modo previo al acto consignado en el acta, con lo cual queda denotado que la empleadora trató de hacer perder derechos a los trabajadores a través de dicha argucia.

2.-Corresponde mantener la nulidad del acuerdo conciliatorio agregado, pues éste no fue presentado ante la autoridad administrativa para su homologación, previa revisión y determinación de la existencia de una justa composición de intereses (s.p.).

3.2.1.1 Análisis del fallo y determinación de justa composición

En éste primer caso, se detallan las acciones relativas a una demanda o pedido de nulidad de un acuerdo conciliatorio, considerándose vulnerados los derechos e intereses de los demandantes, por lo que en el acuerdo conciliatorio consentido por Benitez y otro, no existe justa composición.

La sentencia resolutive determina, que dicho acuerdo es nulo, puesto que el proceso debidamente accionado de conciliación a manera de extinción laboral no se ha mostrado adecuado, habiéndose iniciado a través de una conciliación externa, intermediando un conciliador laboral de Buenos Aires dispuesto por la empleadora, sin que de dicha instancia se reflejen muestras o documentación del consentimiento.

Ante esa situación, y el pago concretado de dicha extinción laboral, la demandada apela la demanda de nulidad, alegando principalmente que existió una justa composición de derechos e intereses, razón por la cual los demandantes consensuaron la conciliación, debiendo ser la demanda de nulidad desestimada.

Frente al hecho de su pago conciliatorio, la demandada considera que no ha sido intención la violación de derechos del trabajador, más allá de que dicha conciliación no se encuentre homologada, lo cual indica nuevamente la irregularidad y desigualdad entre las partes: esto es, una justa composición omitida.

Tanto el proceso administrativo como el judicial para resolver un acuerdo extintivo laboral fueron desestimados por la demandada, por lo que se infiere mala fe de la misma, además fundamentada en el inadecuado monto pagado en la conciliación celebrada.

Ese pago insuficiente es el sostén de los jueces para determinar la violación de los derechos consignados en el art. 15 (LCT), por lo que el pago concretado de la conciliación anulada, resulta ser por sentencia nueva un fragmento o debe responder a cuenta de un total adeudado.

Dado que no se confirmó homologación de la conciliación, el pedido de nulidad del mismo no se sostiene, tampoco la apelación a esa demanda, por considerar en síntesis inexistente todo acuerdo previo a la sentencia vigente. Se confirma mediante esta sentencia de los Dres. Chasco, López y Prola, la inexistencia de una justa composición de derechos e intereses de ambas partes, en este caso evidentes en los empleados demandantes, quienes una vez, debatida la injusta conciliación en conocimiento de sus derechos laborales, inician la demanda primera.

Como se precisó previamente, las resoluciones conciliatorias, resultan prácticas más no equitativas en muchos casos, dada la desinformación de los derechos que el mismo trabajador posee, o bien rechaza ante el acuerdo monetario como respuesta fácil a su demanda y perjuicio por la extinción laboral.

3.2.2 Caso “Guzman, Ivan Alfredo c/Ventura, Mario Angel y ots. p/despido”

En este caso, se analizará específicamente, las razones por las cuales se ha determinado justa composición de derechos e intereses de la parte, desde la cual ha resultado la homologación judicial.

3.2.2.1 Análisis del fallo y determinación de justa composición

En ésta sentencia, se encuentra cumplida la justa composición de derechos e intereses, por lo que se homologa el acuerdo transaccional entre las partes. Los fundamentos por los que se determina la justa composición en el pleito radica en que, aunque las medidas probatorias hayan caducado al momento de comparecer el convenio entre demandante y demandado, en el acuerdo no se han visto vulnerados los derechos amparados por la LCT, principalmente en lo que expone el art. 12, esto es no se trasgreden normas de orden público.

Además, si bien el mutuo consenso de la transacción resulta de manera voluntaria y espontánea, son las garantías de los derechos y su preserva lo que avala la homologación, y en mayor parte gracias a ello, se otorga mérito a la justa composición de los mismos, dado que ante la anulación de la demanda inicial, la conciliación resulta adecuada y sin perjuicios para quien demanda.

3.2.3 Caso “Cherny, Pablo Leonardo c/Xerox Argentina ICOSA s/despido”.

El caso a exponer, refiere a un despido sin causa, el cual deviene en el reclamo del trabajador por indemnizaciones adecuadas y previstas por ley. Las reparaciones pretendidas, en el momento del reclamo, dado en 2007; además debieron considerar incrementos en el monto.

Tales exposiciones se sustentan en la justa composición de derechos e intereses de las partes debido a que se ha priorizado el principio de progresividad estipulado para el trabajador.

En este fallo, se ha desestimado la resolución previa en la cual, se celebró un acuerdo que no representaba a la justa composición, por lo que la mayoría de los jueces reafirmaron la invalidez del acuerdo previo.

En consecuencia no se ha admitido como homologable el acuerdo, basando la decisión en la trasgresión a los principios de orden público y de irrenunciabilidad además del mencionado anteriormente.

Como elemento importante para la disposición nueva, se ha manifestado que la parte accionante no cumplimentó con representación legal propia para el proceso judicial, sino que fue representado por un profesional que la misma empresa impuso, por lo que desestimar los requisitos para un acuerdo favoreció a reconsiderar el reclamo del trabajador en cuestión.

Finalmente los jueces consideraron un punto clave, el contexto de la extinción laboral en el cual el trabajador consideró que su despido fue con causa justa aunque la empresa no poseía una fundamentación válida para su despido.

Ello a su vez, ocasionó que la “renuncia” del trabajador sea admitida por la empresa, exponiendo premisas falsas sobre la extinción en el acuerdo previo.

Esta afirmación es sostenida en relación a lo que establece el artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo, determinando que:

El art. 15 de la LCT solo reconoce validez a los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios realizados con intervención de la autoridad judicial o administrativa y siempre que mediante resolución fundada de cualquiera de estas que acredite que se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes, lo que impone respetar dos principios liminares del derecho del trabajo, como son el de irrenunciabilidad y orden público. Por ello, no puede homologarse el acuerdo cuando el derecho del trabajador surja de hechos reconocidos por el empleador, cuando con el

acuerdo se vulneren normas de orden público o se dejen sin efecto derechos irrenunciables. (Del voto de la mayoría) (s.p.).

Acorde a lo aquí expuesto, la justa composición de intereses y derechos se vincula directamente al respeto a los principios laborales, siendo claves los principios de irrenunciabilidad y de orden público.

Estos principios se vieron trasgredidos en este caso, ya que la renuncia del trabajador a las indemnizaciones no se vio efectuada de forma directa ni voluntaria, por lo que la decisión de dicho rechazo por parte del empleador no hace más que demostrar el modo indirecto de evitación de las indemnizaciones correspondientes. El principio de irrenunciabilidad entonces se ve vulnerado específicamente.

En cuanto al principio del orden público, tampoco fue respetado en tanto el empleador no respetó las formalidades de representación legal que posee el trabajador, interponiendo un profesional preestablecido por la primera, desvirtuando los términos del convenio. De esta forma, el orden público no se respetó y la justa composición que vela el proceso judicial adecuado se entorpece por las premisas falsas de tal procedimiento, por parte del empleador.

El orden público a su vez, se altera al realizar una negociación improcedente en reemplazo de la indemnización, lo cual afecta negativamente en la recompensa al despido sin causa del trabajador, que de principio lo habilita a un justo acuerdo remunerativo.

Por ello en la resolución se corrobora que:

Es posible concertar acuerdos transaccionales, conciliatorios o aun liberatorios siempre que se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa y, mediante resolución fundada, se homologue el acuerdo con indicación de que, a juicio de aquella autoridad, "se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes". Qué información ha de requerirse para llegar a esta última conclusión es un punto de difícil elucidación, ya que las conciliaciones, en el SECCLO como en la antigua Comisión de Conciliación, se acuerdan en la mayoría de los casos cuando ni siquiera se cuenta con la contestación de la demanda; lo que es claro, en cambio, es que la autoridad encargada de la homologación (aun la administrativa) se constituye en única responsable de aquel juicio frente a la conformidad de las partes y que su decisión en tal sentido no puede ser impugnada después por las partes que hayan intervenido en la transacción (art. 15 LCT, último párrafo)." (Dr. Guibourg, en disidencia) (s.p.).

3.2.4 Caso "Gallo, Angel Orlando c/Liberty ART S.A s/Acc. Accion Civil".

El caso presente, se establece dentro del cuestionamiento de la existencia de la justa composición de derechos e intereses de las partes. Esto implica que, en cuanto a la resolución

determinada por los jueces, se ha considerado confusa la consideración de lo que implica la justa composición en el proceso judicial.

Este fallo, dictaminado en 2012, se basó en la falta de justa composición mediante una debida evaluación por un médico de oficio. El reclamo inicialmente constituía en la apelación de un acuerdo conciliatorio y su homologación, ya que al no existir esta evaluación no se respetaron los derechos e intereses de las partes.

En este punto específicamente, los artículos 91 y 92 de la Ley Orgánica no fueron respetados, es decir que, los informes recibidos como evidencia de lo solicitado para el acuerdo conciliatorio resultaron inadecuados e incompletos, además de no ser consignados por un profesional indicado por el juez, como versa la ley.

Estas particularidades, violan los principios sobre los que se sostiene la justa composición de los intereses de las partes ya que no garantiza el adecuado procedimiento e información de la que pueda desglosarse una sentencia, y distorsiona como resultante, la finalidad del acuerdo en sí, que remite a la buena fé entre las partes.

A su vez, remarca, dicha inobservancia, la desigual situación en la que se encuentra el trabajador, como lo indica el siguiente fragmento del fallo en cuestión:

Por ello, “el requerimiento de una declaración relativa a la justa composición de derechos e intereses de las partes, exigido por la norma del artículo 15 RCT, como excepción al principio general de disponibilidad absoluta del bien propio está en relación directa con la situación de desigualdad negocial en la que se encuentra el trabajador. Esta declaración de la autoridad competente, sea judicial o administrativa, tiene una función profiláctica de la validez de los acuerdos transaccionales o conciliatorios. Es que, como señala el artículo 857 del Código Civil: Las transacciones hechas por error, dolo, miedo, violencia o falsedad de documentos, son nulas, o pueden ser anuladas en los casos en que pueden serlo los contratos que tengan estos vicios. Obviamente es causa de nulidad de un contrato que está afectado de lesión subjetiva.” (la negrita es nuestra) (s.p.).

Como observación clave, se colige del texto del fallo, que la justa composición en la situación expuesta, remite a respetar las consecuencias de los accidentes de trabajo, en cuanto no puede embargarse, realizar una transacción o renunciar la indemnización correspondiente.

3.2.5 Caso “Velázquez, Claudio Cristian c/Pepa, Jorge Carlos s/indemnización”.

Este caso expone una circunstancia particular, que resulta importante analizar. Se expone el reclamo del accionante para demandar mayor contraprestación que la dispuesta en el acuerdo homologado previamente.

Tal reclamo tiene lugar en la provincia de La Pampa, en el año 2010.

El acuerdo homologado en el proceso administrativo, no ha respondido a una justa composición de derechos e intereses de las partes, aunque de ello se destaca que la fórmula de la justa composición no determina ciertos detalles de los requisitos para el inicio del proceso.

En éste caso, se admite que no es obligatoria la representación del demandante por un profesional elegido voluntariamente, ya que ello no se establece en lo que determina la justa composición basada en su vaguedad.

Los jueces precisaron que, en este sentido, los errores de interpretación promovidos en el proceso administrativo no pueden ser desestimados completamente, aunque se reconoce que han sido violentados ciertos derechos del accionante.

Esta inexactitud de la homologación del acuerdo previo se fundó en el desconocimiento de los elementos judiciales de los acuerdos transaccionales y de la información omitida por el demandado, lo cual directamente ocasionó la vulneración de los derechos y por ende, a la justa composición del acuerdo.

A su vez, se remarca que la legalidad del acuerdo es sólo una arista que debe considerarse, puesto que representa relevante igualmente la contemplación de la proporcionalidad en la contraprestación para el trabajador accionante.

El acuerdo celebrado previamente a este reclamo, reconoció que el actor reclamaba la indemnización correspondiente a un despido que no fue admitido en ningún aspecto por su empleador, quien además es familiar del accionante.

A tales instancias de su cese laboral, el empleador indica que contrario a lo que expone el accionante, le solicitó al mismo su regreso al puesto de trabajo. Tales tareas acorde a lo indicado por el demandado se realizaban por el lapso de 4 horas diarias, aunque no se haya precisado lo mismo mediante pruebas testimoniales que fundamentaban un trabajo en horario comercial por parte de Velázquez.

En el momento de resuelto el acuerdo anterior, los elementos probatorios sobre el despido o bien, sobre la asunción de haber sido despedido de Velzaquez; no habrían podido ser evidenciadas de manera concreta, por lo que los jueces omitieron varios elementos de prueba como los testimonios.

Como disposición entonces, se determina una conciliación por montos que incluyen el último mes laboral, vacaciones y demás prestaciones.

Ahora bien, el nuevo reclamo, se sostiene por la incorrecta proporcionalidad entre los derechos e intereses del demandante durante el proceso administrativo, como se indicó previamente.

Las diferencias salariales son reclamadas en el año 2007, en rechazo del monto percibido en la homologación del acuerdo anterior (pago en compensación sólo de \$1700 en efectivo, acordado por el trabajador).

La apelación expuesta por ambas partes se basó en la supuesta justa composición de la cosa juzgada en el acuerdo previo, por lo que el demandado rechaza la diferencia salarial exigida argumentando la validez del acuerdo conciliatorio. Para el demandante, el empleador ante la vulneración de los derechos del trabajador, incurrió en un acuerdo inválido a subsanar.

De la contienda resuelta en 2010, entonces se decidió que el acuerdo homologado no ha presentado necesariamente vicios de error, dolo o semejantes, por lo que fundamentar la apelación del mismo por el carácter abstracto de la justa composición no implica su directa nulidad.

La nulidad de un acuerdo se debe sostener en los datos objetivos que se proporcionen en el momento del acuerdo en la instancia administrativa y no en su desarrollo posterior.

Acorde a los jueces se puede ratificar la cosa juzgada en el acuerdo homologado, aunque se reconoce que en el mismo no se han reconocido ciertos derechos que se presentan en el proceso judicial por parte del accionante. Ello ocasiona que los efectos del acuerdo sean limitados.

La resolución entonces, determina que la apelación del actor sea desestimada y que se dé lugar a la apelación del demandado de manera parcial, por lo que se deducirán proporcionalmente las diferencias salariales reclamadas, reduciendo el monto de la condena.

3.2.6 Caso “Abogado, Cintia Eliana c/Teletech Argentina S.A. s/despido”.

El caso se desarrolló en 2015 y representó una distinción de otros fallos sobre la justa composición, ya que la homologación del acuerdo pretendido no respetaba el orden público y el orden del organismo tributario ANSES, que concreta las prestaciones acorde a la antigüedad de la accionante en su puesto de trabajo.

La decisión de los jueces fue desestimar la homologación ya que el monto referido al período laboral de la actora excedía el monto concretable por el organismo, incumpliendo con sus derechos como tercero.

Conclusión parcial

Las precisiones desglosadas desde este capítulo remiten a:

- La homologación de los acuerdos laborales son transaccionales y deben acatar severos requisitos por lo que un incumplimiento supondría su nulidad. La justa composición se refiere a la determinación equitativa a las partes en el marco de la negociación, bajo el supuesto de preservar derechos que son irrenunciables, es decir remiten constitucionalidad y salvaguardan o amparan los aspectos morales de los sujetos.
- La función del juez es imperativa, ya que es custodio de esos derechos constitucionales.
- Igualmente se indica que la figura y función del juez puede ser evitada, considerando que los sujetos racionalmente aceptan un contrato de trabajo con conocimiento de los riesgos y costos o consecuencias del proceso judicial.
- Resulta factible la homologación judicial de un acuerdo, cuando las autoridades en cualquiera de los dos momentos de presentado el pleito, en el área administrativa o en la judicial, deciden que existe justa composición de los derechos e intereses y, que no se violentan derechos irrenunciables del trabajador o bien, se mantiene el orden público. Para ello todos los elementos de la disputa deben debidamente presentarse, puesto que cualquier factor externo que no se halle conformando la causa, será considerado para dar nulidad a la homologación. Éste requisito se asocia directamente con la presunción de mantener la buena fe en cualquier acuerdo extintivo laboral.

Ante la presentación de los fallos analizados, se puede colegir que la justa composición determinada en ellos, se proclama mediante diferentes procedimientos de merituación. En el primer caso, se denota mediante la intervención del juez la falta a los derechos del empleado por parte de la demandada, a lo que se alega mala fé en el momento de ejecutar una conciliación en detrimento del demandante en la cuestión del pago y en el inadecuado cuerpo probatorio de dicha conciliación. La homologación solo puede ser resuelta en este fallo, por la disposición de la inexistencia de la justa composición de derechos e intereses y la compensación que significaría la compensación de dicha falla.

En el segundo caso, se dispone con precisión que el procedimiento de acuerdo transaccional se ha desarrollado de manera acorde, y que no se encuentran vulnerados los derechos e intereses de los empleados ni el orden público, por lo que se homologa el acuerdo dejando sin efecto una demanda inicial que fue anulada al consensuar la transacción conciliatoria.

Referidos a los dos últimos fallos, se puede interpretar que la justa composición en estos dictámenes judiciales reside en el respeto íntegro de las condiciones especificadas para cumplimentar el proceso judicial, sea de acuerdo laboral o no.

Particularmente se expresan como relevantes los principios de orden público e irrenunciabilidad en ambos casos, como pilares de la justa composición, lo cual supone según este análisis, que lo justo en cuanto a los intereses y derechos de las partes se asienta en la observancia del proceso y de la información que exista de ambas partes para sopesar la adecuación del reclamo o bien, la correcta disposición de la respuesta por parte del empleador.

En caso contrario, la justa composición se ve vulnerada si, en cualquier momento, sea en el reclamo mismo o en la conciliación, alguna de las partes omite o trasgrede los derechos, especialmente del trabajador, ya que se encuentra en desigualdad notoria con respecto al empleador. La justa composición garantiza que todo reclamo se ajuste a la situación de extinción de relación laboral, además de que el proceso de indemnización debida sea respaldado por una evaluación supervisada por jueces dispuestos al caso.

Capítulo 4: Posible interpretación para determinar la justa composición y su adecuación en la aplicación legal.

4. Introducción

En este capítulo último, se revisarán las conceptualizaciones brindadas por la investigación, al igual que su confrontación con la doctrina y jurisprudencia mencionada previamente, para efectuar un acercamiento propio analítico de lo que se considera justa composición de intereses y derechos de las partes, acorde a este trabajo.

4.1 La justa composición y su interpretación concreta.

A manera de indicación certera de la figura de la justa composición de intereses y derechos de las partes, se retoma la disposición del artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo, para desentramar en cuales de sus puntos reside su indeterminación:

El artículo 15 de dicha norma establece que las acciones de conciliación entre las partes, posteriores a la extinción de la relación laboral, deben responder a una justa composición de los intereses de las partes, en líneas generales.

Dicho artículo, omite indicar con precisión, a qué se refiere con respecto a lo que considera “justo”, es por ello que como garantía de esta determinación expone la necesaria actuación de una autoridad judicial o administrativa, lo cual conlleva a numerosas confusiones como se remarcarán en los fallos, en las siguientes líneas.

La justa composición desde la ley, entonces, estipula que existe una normativa sobre el proceder en las conciliaciones y en cualquiera otra situación de disolución contractual o semejante, por lo que las transacciones que puedan darse entre trabajador y empleador se deben asentar en ciertos requisitos, que distan de estar especificados.

Se puede colegir, mediante lo que se ha investigado, que los requisitos o condiciones de lo “justo”, se hayan unívocamente en las regulaciones generales sobre lo laboral, precisamente en los principios que rigen esta tarea.

Los principios que se han destacado en el inicial capítulo de este trabajo, implican una serie de derechos que posee el trabajador, a manera de garantizar su condición frente a la desigualdad que presenta su función ante el empleador o empresa a la cual esté asociado.

Entre los principios a los que alude la justa composición, se han expuesto dos de ellos como los más notorios, y a su vez, aquellos que ayudan a delimitar la adecuación de la justa composición de intereses.

El principio de irrenunciabilidad, es una de las máximas más importantes que atañe a la tarea del trabajador, en cuanto a que regula su posibilidad o imposibilidad para renunciar a un derecho u obligación.

El trabajador tiene garantizado que ante la posibilidad del reclamo exista un proceso que facilite su desarrollo, por lo que no puede renunciar al pedido de protección de sus derechos, más aún si, como sucede en algunos casos, las resoluciones a los conflictos se dictan en detrimento de lo que corresponde como acuerdo.

Esto acontece cuando la resolución resulta ser administrativa, minimizando el accionar judicial para que dicho proceso de reclamo se abrevie, pero justamente por ello, no se protegen íntegramente los derechos laborales. Si bien, esta disposición se encuentra presentada en el artículo 15, donde se avala el actuar administrativo, desde la jurisprudencia; se refuta o modifica esta exposición, ya que todo proceso judicial facilita la observancia supervisada del reclamo y el proceso del conflicto.

De esta manera, el principio de irrenunciabilidad estaría sostenido por la interpretación más restrictiva de los jueces, más allá de la legislación.

Como lo indica el fallo “Cherny, Pablo Leonardo c/Xerox Argentina ICASA/despido”, la homologación de la conciliación resulta nula, puesto que, el empleador en conocimiento de los derechos del trabajador, decide iniciar un acuerdo sin la extinción del contrato previa.

A ello, se vincula la irrenunciabilidad en cuanto al trabajador: no puede el reclamante, consensuar un acuerdo donde, se vulneren sus derechos laborales. Específicamente, si su contrato no se encuentra disuelto o extinto, no habrá voluntad a conciencia de la conciliación misma, sino que la resolución del acuerdo se le impone al trabajador.

Por otro lado, la justa composición además, acorde a los fallos indicados, responde igualmente al principio del orden público, el cual se indica en el artículo 12 del Código Civil y Comercial, el cual trata sobre las acciones de fraude.

Se considera, además que los demás principios como el de progresividad, resultan ejes condicionantes de la justa composición.

En relación a este principio, se estableció que, todo cambio dispuesto en los contratos de trabajo que suponga una desventaja para el trabajador en comparación a las condiciones

previas de contratación, no puede ser válida legalmente, ya que se disminuyen los derechos del sujeto, y sólo puede aceptarse si el trabajador mismo, voluntariamente resigna esos beneficios por causas justificadas.

En algunas ocasiones, las modificaciones en los contratos de trabajo, se basan en cambios que disponen un pase de relación de dependencia a un contrato de locación, por ejemplo, o bien; por la introducción de nuevas cláusulas que resultan abusivas.

De estas circunstancias se puede notar que la aplicación de la fórmula de la justa composición resulta compleja y diversa, puesto que se basa en las interpretaciones que los juristas deben realizar sin debida claridad normativa.

Esto se evidencia en que las resoluciones de los acuerdos conciliatorios muchas veces difieren y se anulan en el proceso judicial por no ajustarse a la justa composición, o bien en algunos casos como el de “Velázquez, Claudio Cristian c/Pepa, Jorge Carlos s/indemnización”, la apelación de la conciliación otorga razón al demandado parcial o totalmente en detrimento del accionante.

Las contradicciones en éste sentido se ocasionan por la vaguedad que se plantea de la justa composición desde el inicio de este trabajo, lo cual a su vez distingue que el equilibrio o equidad de derechos e intereses, debe asegurarse para ambas partes.

Igualmente contradictorio resulta que se deba garantizar esa simetría, cuando desde los principios protectorios del trabajo se reconoce claramente una posición asimétrica entre trabajador y empleador.

Queda claro que la proporcionalidad que remarcaba necesaria De Fazio (2018) solo puede ser posible si la compensación revierte la asimetría a favor del trabajador, cuando exista una justa causa para ello.

Esta situación de desventaja laboral que enfrenta el trabajador, encuentra contención legal en los principios desarrollados en el capítulo inicial, que proporcionan un asilo a los derechos del mismo, aunque sin garantías de que éstos no se vean vulnerados.

Los principios del trabajo, resultan de una notable desigualdad, la cual se destaca en el principio protectorio del obrero. Desde este principio puede considerarse, que la fórmula de la justa composición de “darle a cada uno lo que le corresponde” sólo implica el igual pago por igual tarea, pero en las contiendas de extinción laboral ello deja por fuera la correspondencia entre derechos del trabajador y derechos del empleador.

De manera semejante acontece cuando los acuerdos conciliatorios son homologados sin que el trabajador exponga el reclamo de todos los derechos que se vulneren, sea por

desconocimiento o bien por representaciones legales inadecuadas, como aquellas que se presentan cuando el representante legal es indicado por la empresa que lo contrató y contra quien eleva el reclamo.

Si bien la norma no determina el origen de la representación, de manera lógica vale decir que un representante legal del accionante que se designado por el demandado, puede reafirmar la asimetría en el acuerdo conciliatorio.

En éste sentido, la fórmula de la justa composición se ve distorsionada: la correspondencia no sólo no se garantiza sino que sucede lo opuesto.

Cabe aclarar que la justa composición se valida cuando se evita el perjuicio de las partes, en éste caso; el trabajador quien corre con mayores desventajas principalmente por la disolución de la relación laboral, por ello la gratuidad con la que se debe accionar en el proceso judicial por parte del demandante.

4.2 Fundamentos.

Acorde a los fundamentos indicados por doctrina, en el capítulo precedente, las perspectivas sobre la justa composición, resultan ser dicotómicas.

Se ha expuesto de la mano de Dowhaluk una visión individualista de los intereses del trabajador, que no incluye a la protección de sus derechos e intereses.

Dowhaluk precisa que es solo la necesidad del resarcimiento económico lo que deberá determinar lo “justo” en el acuerdo y en la homologación del mismo, por lo que la justa composición en este sentido, resulta ser unilateral.

Se comprende en este trabajo que dicha mirada sobre la figura no sólo resulta reduccionista sino que además, es inadecuada en el marco de lo que refiere al mantenimiento y preserva del orden público, como principio eje.

Por otro lado, también se ha manifestado que la importancia de determinar la justa composición reside en la homologación de la conciliación laboral, dejando de lado de igual forma, a los derechos laborales.

Como última mirada, se ha indicado que la figura debe comprenderse como un elemento cuya finalidad única es la de preservar el orden público, por lo que ninguna decisión o resolución debe ir contra la prohibición de las máximas que se desarrollan en los principios laborales, siendo el caso contrario un fraude a la ley.

En estas instancias teóricas, no existe mayor claridad sobre la figura por lo que se colige que las razones esgrimidas de los autores continúan reafirmando la indeterminación que expone la ley desde el artículo 15.

En cuanto a las fundamentaciones que presentan los diferentes casos desarrollados, cabe decir que estas denotan mayor aporte, y precisión sobre lo que puede comprenderse como justa composición.

En el punto anterior, se ha mencionado, ciertos casos que reafirman los elementos que componen lo “justo” en conflictos laborales, lo cual se sostiene mayormente en el artículo 15 y 12 del código.

Es sólo desde la explicación de los principios vulnerados, desde donde se grafica la resolución mayoritaria de la inadecuada justa composición de derechos e intereses, siendo uno sólo de los casos presentados, adecuada en cuanto a lo “justo”.

Sobre este punto en particular, vale cuestionar ¿porqué existe una jurisprudencia mayor sobre la inexistencia de justa composición ante casos minoritarios de su presencia?.

Si se remarca la pregunta de investigación inicial de este trabajo, la respuesta clara es, por la indeterminación de su concepto o definición.

Si la doctrina no resulta clarificador y reafirma la necesidad de la acción de un juez para confirmar lo “justo” en contiendas laborales, ello implica que sólo en la jurisprudencia como última y quizás, única instancia se podrá develar con certidumbre la justa composición de derechos e intereses.

Entonces, revalidando lo desarrollado desde los fallos, vale confirmar que la justa composición resulta ser, sin más, la observancia de los principios laborales, por sobre los intereses solamente materiales o económicos de la parte que reclama.

El orden público como máxima de la justa composición, no responde de manera unilateral, puesto que ello sería una contradicción a su nomenclatura de “público”, y desde allí se comprende la razón del sopesamiento de los derechos de ambas partes.

Vale indicar además, que las relaciones laborales generan una dinámica particular que trasciende a los sujetos en disputa, y al ser contiendas ejemplificadoras, la sentencia de una justa composición favorece el mantenimiento de la adecuación a la ley para toda circunstancia semejante, e incluso afecta directamente a la celebración de contratos adecuados a ley.

Entonces, una noción que supone mayor precisión, es la siguiente: la justa composición de derechos e intereses de las partes significa a correspondencia entre el

reclamo expuesto a la contraparte y los elementos que sostienen dicho reclamo, bajo la condición de evitar perjuicios y desigualdades mayores a uno o ambas partes involucradas.

La justa composición debe responder a un acuerdo válido que evidencie un equilibrio fundado en el deber y en las circunstancias en las que se desarrolló la extinción laboral, para resarcir las vulneraciones cometidas.

Conclusión parcial.

De lo expuesto en el último capítulo puede indicarse como conclusión, que las razones más clarificadoras sobre la figura de la justa composición son suficientemente expuestas por la perspectiva jurisprudencial.

Ello implica que tanto doctrina como legislación han fomentado de igual manera a la ambigüedad sobre el tema, esgrimiendo fundamentos que resultan ser parciales como definición de lo “justo” en conflictos laborales.

Si bien, el artículo 15 es la disposición que menciona al concepto de justa composición, es la interpretación de los principios de los derechos laborales, los que culminan siendo las argumentaciones de un acuerdo válido y homologable.

Se considera, de esta forma, que la jurisprudencia otorga buenas y suficientes razones sobre la justa composición, claramente enmarcadas en el respeto del orden pública, la irrenunciabilidad a los derechos y el aval de las evaluaciones por profesionales idóneos en todo momento del proceso judicial, que debe garantizarse priorizándolo por sobre las conciliaciones como arreglos prácticos pero desiguales para una de las partes.

Conclusiones finales

Este trabajo final de grado concluye que ha sido factible comprender cómo se fundan las relaciones laborales, su organización y quien legisla las mismas.

Dicho desarrollo se ha predeterminado para establecer la justa composición de derechos e intereses de las partes en acuerdos extintivos laborales, cumpliendo con el objetivo de determinar su significación.

Se precisaron normas y convenios que se regirán a favor del trabajador, con la protección de una ley y los beneficios que la misma le brinda, y ante ello no se puede dejar de lado lo que reza el art. 15 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley Nacional N° 20.744):

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 (...) (1976).

Tener presente tal artículo también supone mantener en consideración los derechos, obligaciones y garantías que tienen las partes cuando se sientan las bases del trabajo, desde sus comienzos hasta que llega a su fin por voluntad propia.

La voluntad propia o autonomía de voluntad, es uno de los elementos claves para dictaminar la justa composición en una contienda laboral, especialmente porque las conciliaciones deben respetar el completo conocimiento de la información de la extinción laboral por ambas partes.

Siendo las conciliaciones resoluciones abreviadas, por el desconocimiento de los derechos por parte del trabajador, o bien por necesidades económicas inmediatas, las mismas emergen como contrapartida de lo que podría considerarse “justo” para el trabajador, que ya se encuentra en una postura de inequidad frente a su empleador.

Desde allí, la clásica fórmula de la justa composición, e inclusive su determinación en el articulado, se interpretan erróneamente: la vaguedad de la definición de la justa composición ocasiona decisiones inválidas.

La posibilidad de apelaciones de acuerdos conciliatorios justamente, es resultado de las aplicaciones inadecuadas de la fórmula, lo cual no favorece a que una conciliación sea un proceso abreviado y eficaz, a la vez, sino que genera mayores contratiempos que el mismo pretende evitar.

De la jurisprudencia expuesta, se constata que resulta una inobservancia de la justa composición toda aquella acción que se determine sin el consentimiento del trabajador.

Si bien, la jurisprudencia en general no menciona afirmativamente una definición de la justa composición de derechos e intereses, si puede sostenerse en argumentaciones de aquello a lo que no responde, como el desconocimiento de las acciones del empleador, por parte del afectado. Ello incluye, el desconocimiento de los derechos e intereses del que es portador el trabajador, y su omisión en los reclamos conciliatorios.

De manera expresa, en el último capítulo, se ha expuesto, que la justa composición sólo ha sido eficazmente determinada a través de los casos desarrollados, desde los cuales se denota que los fallos de improcedencia en la homologación de los acuerdos se fundan en la imposibilidad para concretar lo que es la justa composición.

A manera de respuesta a la pregunta inicial de investigación, vale concluir que acorde a la perspectiva de este trabajo, se considera a la justa composición, como todo aquella decisión equitativa que se sostenga en la observancia de los principios esenciales sobre el trabajo, es decir, aquellos que adecúen los reclamos a las formas de los mismos y, en consecuencia sean apropiados para el trabajador, quien en su función resulta estar en desigualdad de condiciones. De igual forma, la justa composición debe basarse en el consentimiento de la extinción de la relación contractual, la evaluación adecuada de las circunstancias de las desvinculaciones y la proporcionalidad monetaria del reclamo y su respuesta por parte del empleador, todo aquello que sostiene el orden público, como fin último.

La clave de la justa composición para que la misma revierta las aplicaciones judiciales erróneas, es la proporcionalidad entre lo que el trabajador reclama con las disposiciones laborales o circunstancias laborales previas, ya que la finalidad de la justa composición es la equidad de condiciones entre las partes para prevenir los perjuicios posteriores al proceso judicial.

Esta determinación de la justa composición, se estima; no significa necesariamente que sea el trabajador quien deba ser el único beneficiado en el juicio laboral por la nulidad de un acuerdo homologado, sino que la compensación reconoce que el rol del trabajador se encuentra en desventaja con respecto al empleador, por ello; se debe garantizar los recursos suficientes para que desde esta asimetría el accionante pueda iniciar un reclamo, válido o no.

Bibliografía

Doctrina

- Ávila Ricci, C. (2013). La autocomposición en materia laboral. Opinión sobre Justicia. Escuela de la Magistratura Poder Judicial de Salta. Recuperado de: www.escuelamagistratura.gov.ar/opinion-justicia-salta.php?IdOpinion=51
- Capón Filas, R. (2000). *Régimen de Contrato de Trabajo*. 8° Edición. Buenos Aires. Editorial Astrea.
- De Fazio, F. (2018). La homologación de acuerdos laborales conciliatorios. Revista Asociación de abogados y abogadas laboristas. Recuperado de: www.laboralistas.net/articulo_revista/la-homologacion-de-acuerdos-laborales-conciliatorios/
- Dowhaluk, C. S. (2012). *Acuerdos Extintivos Laborales*. Extinción del contrato de trabajo y de las obligaciones laborales por mutuo acuerdo de las partes. Editorial García Alonso. Buenos Aires. Recuperado de: <http://www.garciaalonso.com.ar/doc-40-acuerdos-transaccionales-e-irrenunciabilidad-de-derechos.html>
- Diario digital e impreso, *Cronista.com*. 19 de Mayo del año 2010. Recuperado de: <http://www.cronista.com/impresageneral/El-principio-de-progresividad-en-las-relaciones-laborales-y-los-derechos-patrimoniales-del-trabajador-20100519-0016.html>
- Echavarría, F. (2009). La conciliación en el ámbito del derecho del Trabajo. Trabajo Final de Graduación. Universidad Siglo 21. Recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/10250/Echavarría%20Federico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernandez Gianotti, Enrique (1967). *Orden Público laboral. Fraudes en el derecho laboral*, Temas Jurídicos, N° 5, Buenos Aires.

- Fangul, Aurelio J. (1981). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Anotada y Concordada*. To.2° Varios autores; Título XII° Ed.Astrea.
- Garcia Martinez, R. (1986). *Tomo derecho del trabajo*. La Ley S.A.E. e I. Id SAIJ: DACJ870223
- Garcia Martinez, R. (1998). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Las Herramientas Propias del Derecho del Trabajo, Ed. Had-Hoc.
- Grisolia, J. (1999). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Depalma. Recuperado de: ejuridicosalta.com.ar/files/derecho_trabajo.pdf
- Lopez, Justo, Fernandez Madrid y Centeno (1987). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. T; I, Buenos Aires.
- Marienhoff, M. S. (1975). *Tratado de Derecho Administrativo*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Maza, M. A. (2011). *Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada*. 2° edición. Santa Fé: Editorial Rubinzal – Culzoni.
- Nápoli, Rodolfo (2008). *La extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo*.
- Organización Internacional del Trabajo (1974). *La conciliación en los conflictos de trabajo*. Guía práctica. Ginebra: OIT.
- Nogueira Alcázar & Asoc. (s.f.). *Acuerdos laborales: qué son y cuándo se pueden hacer?*. Estudio Jurídico Nogueira-Alcázar & Asoc. Recuperado de: www.estudiojuridicocordoba.com/notas/reclamos-laborales/acuerdos-laborales-que-son-y-cuando-se-pueden-hacer.html

- Vaccari, H. (1997). Algo más sobre el artículo 15 L.C.T. Revista online Microjuris.com. Recuperado de: seoca.org/secretarias/internacionales/apuntes/057%20Irrenunciabilidad%20de%20derechos.pdf

Legislación

- Constitución Nacional Argentina
- Código Civil Argentino
- Decreto 1169/96
- Declaración Universal de Derechos Humanos (Art. 29)
- Ley Nacional 14.250 (CCT)
- Ley Nacional 18.345 (Justicia Nacional y Federal)
- Ley Nacional 20.744 Ley de Contrato de Trabajo
- Ley Nacional 24.557 Riesgos del Trabajo
- Ley Nacional 24.635 Régimen de Conciliación Laboral
- Ley Nacional 25.013 Flexibilización Laboral
- Ley 24.635. Procedimiento laboral. Conciliación obligatoria previa. Modificación de la Ley N° 18.345.

Jurisprudencia

- Cámara de Apelación en lo Civil, Comercial y Laboral de Venado Tuerto, “Benitez, Alberto D. y ot. c/America Latina Logistica S.A. A.L.L s/demanda laboral”, audiencia pública del 12/09/2013.
- CNTrab, Sala III, “CHerny, Pablo Leonardo c/XEROX Argentina ICSA s/despido”, 9 de Junio de 2009.
- Sala Unipersonal No. 2 de la Excma. Primera Cámara del Trabajo, de Paz y Tributaria de la Tercera Circunscripción Judicial de Mendoza, “Guzman, Ivan Alfredo c/Ventura, Mario Angel y ots. p/despido”, audiencia pública del 2/02/2017.

- CNAT, Sala V, “Gallo, Angel Orlando c/Liberty ART S.A. s/acc. acción civil”, 15 de Mayo de 2012.

- CCGP, “Velázquez, Claudio Cristina c/ Pepa, Jorge Carlos s/indemnización”, 7 de Septiembre de 2010.

-CNTrab, Sala V, “Abogado, Cintia Eliana c/Teletec Argentina S.A. s/despido”, 24 de Septiembre de 2014.