

Breves consideraciones acerca del último párrafo del artículo 15 de la LCT (modificado por ley 25.345)*

por Miguel Á. Piroló

El art. 44 de la ley 25.345 de prevención de la evasión fiscal, incorporó al texto del art. 15 de la LCT un párrafo según el cual el efecto de cosa juzgada que emana de la homologación de un acuerdo conciliatorio celebrado en sede judicial o administrativa, no es oponible a los organismos encargados de la recaudación de aportes destinados a la seguridad social. Como consecuencia de ello, autoriza a los referidos organismos a efectuar (o a solicitar) una “calificación” de la naturaleza del vínculo y –de entender que revestía carácter laboral– a exigir el cumplimiento de las obligaciones contributivas respectivas. Entendemos que, si no está expresamente reconocida por las partes la existencia de un contrato de trabajo y éstas, en situación de conflicto, decidieran conciliar sus posiciones sin reconocer hechos ni derechos, la facultad otorgada por la norma a los organismos recaudadores puede afectar garantías de índole constitucional y principios básicos de nuestro derecho sustancial.

Liminarmente, cabe recordar que en nuestro derecho positivo, a pesar del equívoco contenido del art. 22 de la LCT, se ha descartado la viabilidad de las concepciones “relacionistas”, al aceptarse como única fuente constitutiva de una relación laboral el contrato de trabajo. Con singular agudeza Héctor H. de la Fuente ha explicado las razones por las cuales cabe desechar la posibilidad de que se apliquen las doctrinas relacionistas en una legislación “contractualista” como la nuestra que, a excepción de los inusuales casos en los que se establece *ope legis* y en forma forzosa una relación jurídica laboral (v.gr., inválidos de guerra, discapacitados), no concibe la formación de un vínculo de esa naturaleza sino a partir de un acto emanado de la autonomía privada individual¹.

Como es sabido, la restricción a la libertad “contractual” o de “configuración interna del contenido” que dimana de normas imperativas o de la configuración de ciertas relaciones especiales (v.gr., contratos de trabajo, locaciones –en ciertas épocas–, contratos de transporte, contratos de adhesión en general), no afecta a la denominada libertad “de conclusión” del negocio jurídico o “de contratar”, ni al esquema básico de formación del consentimiento contractual². Como se ha señalado, la libertad “contractual” puede verse restringida y hasta eliminada sin afectar la esencia misma del contrato; pero éste dejaría de existir como tal si se violara la otra libertad, la “de contratar”, pues de ésta no se puede prescindir³.

* Publicado en la revista “Trabajo y Seguridad Social”, XVII-1041.

¹ De la Fuente, Horacio H., en Vazquez Vialard (dir.), *Tratado de derecho del trabajo*, Bs. As., Astrea, 1996, t. 3, p. 303 y ss. y p. 317 y siguientes.

² Conf. Alterini, Atilio A., *Formas modernas de la contratación*, LL, 1980-D-1108. Cfr. Lehmann, Spiess, Ennecerus - Nipperdey, Staudinger y Betti, citados por Moyano, Ignacia, *Las relaciones contractuales fácticas*, JA, 1961-IV-29, secc. doctrina, donde, además de la opinión de estos autores, se reseñan interesantes casos jurisprudenciales. Ver también Spota, Alberto G., *Contratos*, 1974, t. I, p. 22.

³ De la Fuente, en Vazquez Vialard (dir.), *Tratado de derecho del trabajo*, p. 304.

La transacción es un acto jurídico bilateral mediante el cual las partes, haciéndose concesiones recíprocas, “extinguen obligaciones litigiosas o dudosas” (art. 832, Cód. Civil); y su efecto principal consiste en la extinción de los derechos y obligaciones al que aquéllas hayan renunciado, con autoridad de cosa juzgada (art. 850, Cód. Civil). Aunque sólo cabe reconocerle este efecto cuando es homologada judicialmente⁴, lo cierto es que en nuestra materia se ha otorgado a la homologación emanada de autoridad administrativa la misma virtualidad que tiene la emitida en sede judicial (conf. art. 15, párr. 1º, LCT; arts. 22 y 26, ley 24.635 y acuerdo plenario CNAT 137). Las obligaciones laborales que pueden quedar comprendidas en el objeto de una transacción tienen que ser esencialmente “litigiosas o dudosas”. De lo contrario, si son la contrapartida de un derecho reconocido en favor del trabajador, es obvio que no pueden ser transigidas, no sólo por la exigencia contenida en el citado art. 832 del Cód. Civil, sino porque, además, ello implicaría vulnerar el principio de irrenunciabilidad contenido en el art. 12 de la LCT. De más está decir que si la transacción no versara sobre derechos y obligaciones dudosas o litigiosas, más allá de que carecería de un recaudo inmanente a ese modo extintivo, no podría recibir homologación judicial ni administrativa, por lo que la aprobación del acuerdo por cualquiera de estas autoridades lleva implícita la confirmación de que no existe un derecho reconocido en favor del trabajador.

Ahora bien, puede que la litigiosidad o la duda acerca de una obligación no esté referida a su objeto ni a su modalidad sino a su propia causa; y, como se ha visto, las obligaciones de naturaleza laboral, salvo en las situaciones excepcionales que hemos mencionado, sólo pueden tener por *causa-fuente* un contrato de trabajo. Dicho de otro modo, una “relación” de trabajo sólo puede tener origen en un “contrato”; y éste, por definición, es un acto jurídico bilateral que supone la concurrencia de voluntades de las partes que lo celebran (arts. 1137 y 1138, Cód. Civil).

Parece claro –entonces– que si se encuentra negada la existencia de un contrato de trabajo, no puede “crearse” una relación contractual a partir de un acto administrativo o judicial que la “califique” como tal, cuando las propias partes, frente a las discrepancias que tenían acerca de la naturaleza del vínculo, decidieron extinguir los derechos y obligaciones emergentes de aquélla mediante una transacción. Si la relación sólo puede nacer de un acto bilateral emanado de la autonomía privada individual (contrato), es evidente que sólo la voluntad común de las partes tiene aptitud para crear el vínculo; pero cuando las propias partes admiten a través de un acto conciliatorio bilateral proveniente de un poder jurígeno igual al que da origen a un contrato (y sometido a su misma regulación –art. 833, Cód. Civil–) que el derecho no es indiscutible (sino litigioso o dudoso), y cuando la incertidumbre acerca de su existencia queda confirmada por un acto homologatorio emanado de autoridad judicial o administrativa (que no resultaría procedente si mediaran derechos reconocidos), no parece jurídicamente admisible que por vía de una decisión administrativa o judicial pueda tenerse por configurado un contrato respecto de cuya existencia las propias partes dejaron plasmadas sus dudas, discrepancias y “desacuerdos” en un acto transaccional (de naturaleza contractual) que extingue los derechos y obligaciones que pudieran emerger de la relación controvertida.

⁴ Llambías, Jorge J., *Tratado de derecho civil*, t. III, p.120 y siguientes.

Podría decirse que, en muchos de los casos en los que se discute la existencia o no de un vínculo laboral y las partes arriban a una solución conciliatoria, el reclamante –de no haber conciliado– podría llegar a demostrar en juicio el carácter subordinado de su prestación; pero ello no impide apreciar que son también numerosos los casos en los que, luego de fracasados los intentos conciliatorios, el pleito culmina con una decisión judicial que no reconoce la existencia de un vínculo laboral. Acaso cabe exigir que la valoración del mayor o menor grado de posibilidad que tiene una persona que se atribuye el carácter de trabajador dependiente de acreditar la verdad de su invocación, sea efectuada con rigurosidad por la autoridad interviniente al momento de decidir la homologación (o no) del acuerdo. Pero entendemos que, una vez homologado, no corresponde ponderar los supuestos contrafácticos que se habrían producido de no haber mediado conciliación. Tampoco parece lógica ni jurídicamente aceptable que la ausencia de certeza (acerca de la existencia de un derecho) que está en la esencia misma de la transacción, pueda quedar desvirtuada a través de una “calificación” que determine, heterónomamente, que las partes estuvieron unidas por un determinado vínculo contractual. De lo contrario, de admitirse que, con posterioridad a la homologación de un acuerdo conciliatorio –en el marco de una controversia acerca de la existencia o no de un contrato de trabajo–, la autoridad administrativa o judicial pueda determinar que existió un vínculo de naturaleza laboral, dejaría abierta la posibilidad –entendemos no deseada– de que se solicitara la nulidad del acto homologatorio, pues habría convalidado una reducción de derechos irrenunciables y estaría alcanzado –entonces– por la sanción contemplada en las previsiones del art. 12 de la LCT y art. 1047 del Cód. Civil.

La libertad “de contratar”, se encuentra implícitamente comprendida entre los derechos garantizados por el art. 14 de la Const. nacional; en tanto que los derechos de fuente contractual que se incorporan al patrimonio de una persona están protegidos por la garantía que establece el art. 17 de la ley fundamental. Desde esa perspectiva, resulta de muy dudosa constitucionalidad que un tercero ajeno a una relación pretenda que se le reconozca una determinada naturaleza jurídica cuando las propias partes –cuya autonomía individual tiene aptitud excluyente para establecerla– han celebrado una transacción que tiene sustento en el “desacuerdo” de sus voluntades acerca de la existencia de aquel vínculo. Si bien es cierto que muchos empleadores (y hasta trabajadores) suelen “esconder” el carácter laboral de ciertas vinculaciones para evadir las cargas sociales correspondientes, no lo es menos que ello no autoriza a considerar que un tercero ajeno al vínculo contractual esté facultado para requerir la calificación jurídica de esa relación con prescindencia de la voluntad de las partes que la integran porque ello implicaría avanzar sobre la libertad contractual y, por esa vía, sobre las garantías constitucionales apuntadas, imponiéndoles a aquéllas, forzosamente, las consecuencias de una relación cuya existencia no fue reconocida y que, quizás, ninguna de ellas ha querido establecer.

La restricción que el derecho del trabajo impone a la libertad para establecer el contenido de un contrato de trabajo (limitando la autonomía de la voluntad mediante normas de carácter imperativo) no va más allá de ello: fijar las condiciones que han de regir una relación dependiente; pero en modo alguno puede pensarse que el carácter heterónimo de las normas laborales permite establecer una relación que, en muchos casos, verosíblemente, ninguna de las partes ha tenido intención de mantener con la otra (arg. art. 1198, Cód. Civil). La circunstancia de que una persona invo-

que haber estado unida a otra mediante un vínculo laboral, no implica –invariablemente– que este vínculo haya existido porque, como es sabido, son numerosos los casos en los cuales, a pesar de esa invocación, el pleito culmina mediante una decisión judicial que tiene por no acreditada la configuración de un contrato de trabajo. El principio de la primacía de la realidad sobre el cual se estructura el derecho laboral y la objetividad que sus normas exigen para analizar determinadas relaciones jurídicas más allá de las apariencias formales que éstas revistan, forman parte de un sistema dirigido a proteger al trabajador dependiente (único sujeto a quien el derecho del trabajo dirige su tutela) contra maniobras de fraude o simulación que puedan afectar sus derechos. Pero no constituye en ningún caso un mecanismo utilizable por quien no inviste o invoca esa calidad (la de trabajador dependiente) para obtener la calificación de una relación jurídica de carácter privado, independientemente de la voluntad de aquellos a quienes el ordenamiento ha reservado la facultad de crear el vínculo a través de un acto que sólo puede emerger de la autonomía privada individual.

© Editorial Astrea, 2001. Todos los derechos reservados.

