



“2021 Año de Homenaje al Premio Nobel de la Medicina Dr. César Milstein”

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados...

Artículo 1º.-Modifíquese el artículo 15 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley 20.744 (t.o.) el que quedará redactado:

Artículo 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 pretendiesen que no se encuentra alcanzada 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, ha sido registrado tardíamente, con una remuneración inferior a la realmente percibida, o que no se han ingresado parcial o totalmente los aportes y contribuciones, la autoridad administrativa o judicial interviniente debe 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 otorgará la autoridad de cosa juzgada entre las partes que los hubieren celebrado, previo haberse dado cumplimiento a las disposiciones previstas en el artículo 15 bis de esta norma, pero no les hará oponibles a los organismos encargados de la recaudación de los aportes, contribuciones y demás cotizaciones



“2021 Año de Homenaje al Premio Nobel de la Medicina Dr. César Milstein”

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).-

Artículo 2° – Incorporase como artículo 15 bis al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias el siguiente texto:

Artículo 15 bis: Será requisito para la homologación del acuerdo conciliatorio la presentación en el expediente judicial o administrativo de una póliza de seguros de caución o en su defecto constituir garantía real hipotecaria o prendaria contratada por el deudor con costo a su cargo y a favor del trabajador, dentro de un plazo no superior a diez (10) días corridos de producido el acuerdo, por una suma igual al monto conciliado con más un importe adicional del setenta y cinco por ciento (75 %) a los efectos de cubrir, para el caso de incumplimiento del obligado, el monto del capital conciliado con más la sanción que en el párrafo siguiente se establece, intereses y cláusula penal que pudieran haber acordado. El incumplimiento por parte del deudor, por cualquier motivo, lo hará pasible de una sanción a favor del acreedor, equivalente al 50 % del monto conciliado o del saldo adeudado. Dicha sanción es independiente de la eventual cláusula penal que pudieran haber acordado las partes y de los intereses que de la mora pudieran devengarse, así como otra sanción prevista al respecto.

Si el deudor no presentare en el plazo no superior a diez (10) días corridos póliza de seguros de caución, garantía real hipotecaria o prendaria, será nulo y sin valor el acuerdo transaccional, conciliatorio o liberatorio que dispone el art.15 de esta ley.

Artículo 3° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.



“2021 Año de Homenaje al Premio Nobel de la Medicina Dr. César Milstein”

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

El artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo (Irrenunciabilidad) dispone, dentro de su concepto Protectorio, la nulidad y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos del/de la Trabajador/a.

La norma laboral citada repugna cualquier convención que suprima o reduzca derechos previstos en ella, precepto de irrenunciabilidad que sigue vigente, pues una vez producido la “Convención” y homologada esta, el sujeto en inferioridad de condiciones –trabajador/a- que hasta el acto homologatorio estaba resguardado y custodiado su “patrimonio alimenticio” por las leyes y procedimientos laborales, ahora se encontrara sumergido en un cambio de situaciones que lo coloca en un estamento parcialmente vulnerable al resignar los créditos dinerarios que por derecho le correspondieren.

Cuando el artículo 12 de la LCT introduce el término “Convención” autoriza con reservas la apertura conciliatoria (Será nula y sin valor toda convención..), es decir, deja a criterio del Trabajador (acreedor), el Juez interviniente u Organismo Administrativo (ambos con facultad de homologar) y el Empleador (deudor), novar (Art.933 y s.s. del Código Civil y Comercial de la Nación) en cuanto a la extinción de una obligación para la creación de una nueva en un Acuerdo Conciliatorio que obliga a la parte condenada (o que se allane a conciliar) por sentencias judicial o acuerdos conciliatorios en esa misma sede judicial o la administrativa.

Promueve e intenta hacer entender el articulado que el/la Trabajador/a no debe ver vulnerados sus derechos. Pero lo que por un lado la normativa trata celosamente de resguardar, por el otro autoriza el nacimiento a una nueva convención donde el/la trabajador/a de aceptar las formalidades jurídicas consignadas en la misma, lo expondrá abiertamente ante una posición de incertidumbre en cuanto a la posibilidad del cumplimiento o no de la parte obligada a satisfacer su crédito.

Un Convenio (el del art.12 de la LCT) es un Acuerdo de voluntades para crear, transmitir, modificar “o extinguir derechos y obligaciones”, siendo el acuerdo la decisión tomada en común por dos o más personas.

Sobre el particular nos preguntamos si el artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo no se contrapone con lo dispuesto en el artículo 148 de la citada norma?.



“2021 Año de Homenaje al Premio Nobel de la Medicina Dr. César Milstein”

El Art.15 en su primer párrafo define que “*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*”. La norma estipula “Acuerdos Conciliatorios o liberatorios..”, es decir, otorga la posibilidad de una negociación donde el Trabajador/a es el/a máximo/a protagonista, pues es este/a quien denunciara en su oportunidad y creencia, la violación de sus derechos por rubros legales inexistentes o deficientes dentro de la vigencia del Contrato Laboral, los que en definitiva se transformaran en sumas de dinero reclamables en sede administrativa y/o judicial sobre la base del Capital con más las sanciones y/o multas por incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones a su cargo, llámese pago de haberes, retención indebida de aportes y Contribuciones, etc..

Razonamos entonces que el Acuerdo Conciliatorio (acuerdo de voluntades) crea, transmite, modifica “o extingue derechos y obligaciones”. Al/a la trabajador/a se le ofrece aceptar reducir (modificar) su pretensión dineraria y al Empleador lo libera (extingue obligaciones) parcialmente de un supuesto importe de dinero practicado en la respectiva Liquidación Final, y por ende de la obligatoriedad de cancelar la totalidad reclamada. Decimos parcialmente lo libera al empleador pues este queda constreñido por supuestas deudas ante los organismos recaudadores de los aportes de los trabajadores, las contribuciones patronales, asociaciones sindicales u cualquier otra obligación a su cargo. (Resolución General AFIP 3739/2015: SENTENCIAS LABORALES FIRMES Y ACUERDOS CONCILIATORIOS HOMOLOGADOS)¹

Producido el “Acuerdo Conciliatorio” queda solamente la Homologación del mismo por la autoridad Judicial o Administrativa que haya intervenido, tornándose entonces la Litis o requerimiento extrajudicial en Cosa Juzgada, como surge del último párrafo del mismo articulado (Art.15: “*En todos los casos, la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios les otorgara la autoridad de cosa juzgada entre las partes que los hubieren celebrado*”)

¹(Resolución General AFIP 3739/2015: SENTENCIAS LABORALES FIRMES Y ACUERDOS CONCILIATORIOS HOMOLOGADOS Artículo 1° — A los fines de la liquidación o determinación de oficio e intimación de los aportes y/o contribuciones omitidos con destino al Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS), emergentes de relaciones laborales —total o parcialmente— no registradas, cuya existencia haya sido determinada por sentencia laboral firme o ejecutoriada o por acuerdo conciliatorio homologado, comunicados a esta Administración Federal por el Juzgado interviniente, mediante el “SEAH - Sistema Sentencias y Acuerdos Homologados en Juicios Laborales”, en virtud de lo normado por el Artículo 132 de la Ley N° 18.345 y sus modificaciones, el Artículo 15 de la Ley N° 20.744 y sus modificaciones y el Artículo 17 de la Ley N° 24.013, deberán observarse las disposiciones del presente Título).



“2021 Año de Homenaje al Premio Nobel de la Medicina Dr. César Milstein”

A tal efecto entendemos que el/la trabajador/a resignó y con ello Cedió parte de su crédito (posibilidad prohibida en el citado art.148 de la LCT), ya sea por necesidad alimenticia, compromisos personales, incertidumbre en cuanto a la finalización del reclamo, etc., o por el solo hecho de estar tal posibilidad dentro de los parámetros legales.

La resignación de percibir todo su crédito, esa decisión de “acuerdo conciliatorio” promovió una quita que no es otra cosa que Ceder parte de su patrimonio (crédito), a ello se le contrapone el Artículo 148 de la LCT. *“Las remuneraciones que deba percibir el trabajador,...y cualquier otro rubro que configuren créditos emergentes de la relación laboral, incluyéndose las indemnizaciones que le fuesen debidas con motivo del contrato o relación de trabajo o su extinción no podrán ser cedidas ni afectadas a terceros por derecho o título alguno”.*

Por demás claro es el artículo, pero colisiona con la decisión de la “Voluntad del/da le Trabajador/a” de acordar ceder parcialmente su crédito, habilitando la homologación que dará por finalizado el pleito o requerimiento, y desechando uno de los más importantes Principios en materia laboral, el de Irrenunciabilidad.

El/la trabajador/a con su autorización ha modificado y ha dado nacimiento a un nuevo Contrato, a una nueva Convención, con vigencia desde el momento de homologación, el que deberá ser cumplido por las partes al margen y sin importar las imposiciones originarias que dieron curso al reclamo del/de la trabajador/a.

Resulta evidente que el acuerdo de conciliación que celebren las partes se realizara acorde con las directivas previstas por el art. 1641 del Código Civil y Comercial de la Nación (Transacción), en cuanto establece que la transacción que refiere el art.15 de la LCT deberá únicamente versar sobre derechos litigiosos o dudosos.

Producido el Acuerdo Transaccional Conciliatorio y (o) Liberatorio del artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo, con las reservas en el mismo sobre retenciones y/o incumplimiento de pagos al sistema de la Seguridad Social, incluso con la advertencia sancionatoria a la autoridad judicial o administrativa cuando por omisión no hayan remitido las actuaciones a la Administración Federal de Ingresos Públicos si surgiere del expediente en trámite registración deficiente o inexistente, el legislador por medio de la promulgación de la Ley 26.696 advierte al empleador incumplidor e incorpora como último párrafo del artículo 275 de la LCT (imposición que no procede cuando el Contrato de Trabajo está sin registrar)..*“Cuando por falta de cumplimiento de un acuerdo en sede*



“2021 Año de Homenaje al Premio Nobel de la Medicina Dr. César Milstein”

judicial o administrativa el trabajador se vea precisado a continuar y/o promover la acción judicial, independientemente de las sanciones que tal actitud genere, dicha conducta será calificada como “temeraria y maliciosa” y la suma adeudada devengará a favor del trabajador, desde la fecha de la mora y hasta su efectiva cancelación, el máximo del interés contemplado en el presente artículo..”.

La norma intenta poner un remedio a la autorización que ésta misma hace al trabajador (art.15 LCT) por ceder su real crédito en el acuerdo conciliatorio, imponiendo un interés de “hasta” dos veces y media el que cobren los bancos oficiales, para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales, “el que será graduado por los jueces, atendiendo a la conducta procesal asumida”, para un supuesto incumplimiento por parte del empleador, pero también tal regulación de intereses quedará sujeta a consideración del Juez interviniente el que evaluará la “conducta procesal asumida” por el deudor, es decir, el trabajador nuevamente puede ser vulnerado en sus derechos, no sólo por la falta de pago de su crédito (cercenado), pues si dentro de la “sana crítica” a cargo del Juez sobre la conducta del incumplidor decide aplicar menor índice de intereses, el acreedor deberá aceptar tal decisión.

La acumulación de los intereses en el tiempo no compensa el legal reclamo originario interpuesto por el trabajador, pues cuando acordó la conciliación resignó un importante porcentual del Capital total deducido en la Liquidación Final, y si luego se produce el no pago de la obligación resultante de tal acto jurídico por medio del deudor, por más intereses que se acumulen (art.275 LCT) nunca se podrá igualar al monto de aquel importe originario, ello partiendo de la premisa que el incumplimiento hace que el reclamo judicial sea por la vía ejecutiva y por el Importe dinerario Acordado en la Conciliación Homologada, la que ha obtenido carácter de Cosa Juzgada, y como tal, no permite dejar de lado la nueva convención (incumplida) e ir por el Capital originario con más sus intereses e importes sancionatorios (de las leyes 24.013, 25323, 20744 y/o cualquier otra consignada en la liquidación respectiva)

La práctica de la profesión nos enseña cada día que los porcentuales sancionatorios que se incluyan por incumplimiento de una obligación recaída por sentencia judicial o acuerdo conciliatorio no otorgan la debida garantía al trabajador. No todo deudor posee bienes materiales para resguardar el crédito debido, es más, los deudores son propensos a enajenar lo mucho o poco que posean ante la posibilidad de resultar



“2021 Año de Homenaje al Premio Nobel de la Medicina Dr. César Milstein”

perdidosos en una situación que se encuentren involucrados, para nuestro interés, en materia laboral.

Acumular leyes que consideren sanciones cada vez más gravosas no resuelve la problemática realidad del incumplimiento de pago sobre sentencia y/o acuerdos conciliatorios, pues, reiteramos, nunca la aplicación de aquellos complementa el importe de la Liquidación Final en un requerimiento, puede que se iguale, pero nunca será superador, y ser superador no es enriquecimiento que aproveche el trabajador, basta sólo razonar que el resignar un porcentual que puede variar entre un Cincuenta (50) a un Sesenta (60) por ciento del Capital total originario lo deja muy por debajo del formulismo que se ha arribado a una “justa composición de intereses”, pues ésa intención sería real si el crédito del trabajador que, reiteramos, por necesidad y/o conveniencia personal en su momento cedió parte de su capital alimenticio, se encontrara totalmente resguardado ante supuesto de incumplimiento. Pero las Leyes sólo contemplan Sanciones y no soluciones puras.

Es a nuestro entender una solución pura aquella que brega por los intereses de las personas más vulnerables, es aquella posibilidad de no contradicción, pues si la remuneración de un/una trabajador/a es de carácter alimenticio, si es inembargable, si es prioridad para la doctrina y la jurisprudencia, entonces resulta poco entendible que la imposibilidad de percibir un crédito laboral por incumplimiento “convencional” traiga aparejado que el único perdidoso no sea aquel que fuera vencido en un litigio ni el que se allane en sede administrativa a conformar y obligarse a un determinado pago, sino por el contrario, es el Trabajador, quien a pesar de ser el “protagonista vencedor”, reconocido como acreedor (sin perjuicio del desconocimiento formal que hace el deudor de los hechos y el derecho que le son imputados en su contra) no podrá hacerse de su crédito (devaluado por la decisión del acuerdo conciliatorio), sino incoando una acción judicial por la vía ejecutiva y sobre el importe que acordara en su oportunidad, con el agravante que además dependerá de la decisión de un Juez para saber si podrá aplicar la máxima sanción conminatoria del artículo 275, (aplicación que puede proceder únicamente en un Contrato debidamente Registrado, resignando dicha sanción todos/as aquellos/as Trabajadores/as que reclamen por un Contrato en Clandestinidad Total), último párrafo de la L.C.T., pues recordemos que el magistrado posee facultades regulatorias de los intereses impuestos en la norma.



“2021 Año de Homenaje al Premio Nobel de la Medicina Dr. César Milstein”

Desde nuestra óptica Protectoria y Progresista, entendemos que puede intentarse algunos remedios jurídicos a los efectos de neutralizar y prevenir la posibilidad del daño patrimonial de los/las trabajadores/as provocado cuando deja de percibir el importe dinerario conciliado, entendiendo que los recursos son de directa distribución alimenticia.

Tanto sea los Jueces de Jurisdicción Nacional como los Tribunales del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, con los alcances de la ley 18345 - artículos 132 a 136, Ejecución de Sentencias-; Ley 24635 – artículo 22, Homologación según disposiciones del art.15 LCT y artículo 69, Cosa Juzgada; Ley 11653, artículo 25, Cosa Juzgada, artículo 49, Ejecución de Sentencia, regulan sus fallos homologatorios con las disposiciones emergentes de las normativas enunciadas, así también con igual criterio en sede administrativa homologan los acuerdos conciliatorios sin apartarse de la estricta reglamentación, sin considerar ni tampoco intentar resguardar el crédito del/de la trabajador/a.

Tal efecto legal que causa desprotección a los/las trabajadores/as, en el presente Proyecto se proponen variantes alternativas para intentar una parcial corrección que se desplace en paralelo con las normativas vigentes sin interceder en su ámbito de aplicación, pudiendo a elección del empleador elegir a su criterio entre uno u otra, alertando a las partes intervinientes (Trabajador-Empleador-Organismos Jurisdiccionales) que el resguardo del crédito laboral puede ser amparado en su totalidad sin ingresar en ejecuciones ordinarias ni ceder derechos laborales ante el incumplimiento del deudor.

Si la voluntad y espíritu de la ley en materia laboral aprehenden instituto como los dispuestos en los artículos 7º, 8º, 9º, 10º, 11º, 12º y cc. de la LCT, los cuales consagran algunos de los variados e imprescindibles principios que rigen la materia -Principio de la norma más favorable para el/la trabajador/a - Principio de interpretación y aplicación de la ley -Principio Protectorio – Principio de Irrenunciabilidad de los derechos- etc.; sumado a ellos ejemplares Fallos que sientan específica jurisprudencia en defensa de los derechos de los/las trabajadores/as, más la innumerable doctrina al respecto, deviene incomprensible que todo el universo en su conjunto acepte pacíficamente y contrario al espíritu legal que el/la trabajador/a se vea condenado/a a resignar cuando acepte un Acuerdo Transaccional Conciliatorio la mayoría del crédito que logró con la fuerza de su trabajo.



“2021 Año de Homenaje al Premio Nobel de la Medicina Dr. César Milstein”

Se propone entonces como garantía y a elección del deudor, decidir por una (1) de las Tres (3) diferentes posibilidades: **a.-Contrato de Seguro de Caución**; **b.-Gravar el Crédito a favor del/de la Trabajador/a con Hipoteca sobre un inmueble** y **c.-Constituir Prenda sobre bienes registrables**, por los importes que resulten de los porcentajes detallados en la norma.

La modalidad de Garantía seleccionada por el Empleador, deberán ser acreditado en el expediente (Judicial o administrativo) dentro de un plazo no superior a Diez (10) días corridos de producido el acuerdo conciliatorio, de tal manera la autoridad competente podrá Homologar sin más trámite el convenio y darse a la cuestión como Cosa Juzgada. Sirve como antecedente del presente proyecto los presentados bajo los números de expediente 2195-D-2016 y 3960-D-2018 por el señor Diputado Walter Marcelo Santillán y acompañados por otros/as Sres./Sras. Diputados/as, y que luego del análisis conjunto de las comisiones de Trabajo de este cuerpo obtuvo dictamen favorables, perdiendo estado parlamentario para su tratamiento.

Con pleno convencimiento de remediar un riesgo de pérdida del patrimonio del/de la trabajador/a ante la imposibilidad de cobro de sumas debidas por rubros laborales, es que solicito a mis pares que acompañen el presente proyecto.