



Trabajo Final de Graduación

**“LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS POR EL
TRABAJADOR: UNA INTERPRETACIÓN EN CONSONANCIA CON LOS
PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL”**

Temática: Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo

Carrera: Abogacía

Alumno: Leandro Ariel Rodríguez

Legajo: VABG94193

DNI: 28.701.884.

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Modelo de Caso – Nota a Fallo

**Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Sala V): “Carrizo, Segundo
Dalmacio y otros c. San Timoteo S.A. s/ Diferencias de salarios”.**
Expte. N° CNT 59191/2014/CA1. Sentencia Definitiva 82055 (24/09/2018).

Año 2021

Sumario: I. Introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. III. Análisis de la *ratio decidendi*. IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales V. Postura del autor. VI. Referencias Bibliográficas. a) Doctrina. b) Jurisprudencia. c) Legislación.

I. Introducción

La inclusión en la esfera laboral resulta de vital importancia para el hombre y su desarrollo ya que a través de dicha labor el individuo se dignifica como ser humano. Así las cosas, el trabajador se brinda al empleador al poner a disposición su fuerza física e intelectual a cambio de una remuneración. El Derecho Laboral que rige a nivel nacional sobre el andamiaje de la Ley n° 20.744 de Contrato de Trabajo (en adelante L.C.T) sustentada en las normas de la Constitución Nacional que implican un horizonte a seguir tal como el art.14 bis de la Carta Magna. De manera congruente con los diversos instrumentos y Tratados Internacionales se logra una tutela enfocada a velar por la parte que se presume más débil dentro de la relación contractual laboral y establecen presupuestos mínimos insoslayables y principios protectorios en pos de equiparar el estado de inequidad latente.

Es menester realizar el abordaje de la sentencia de la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo¹ (24/09/2018), ya que los magistrados realizan una interpretación del artículo 12° de la L.C.T. y se coligen a favor la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos y conquistados por el trabajador por encima de los argumentos esgrimidos por la patronal, a pesar de las posturas disidentes que giran en torno a la interpretación de la norma, particularmente la que concierne a los alcances de la misma.

Los juzgadores impiden tanto la renuncia anticipada de derechos, como la renuncia a derechos obtenidos, sea que provengan de la ley, del Convenio Colectivo de Trabajo o del contrato individual. Todo lo antes dicho a pesar del amplio criterio existente y adoptado por la Ley n° 26.574² del año 2009 en relación a esto último, se mantiene aún en la actualidad, diversas opiniones que generan amplios debates sobre la materia.

¹ (C.N.A.T. (Sala V). (2018). “Carrizo, Segundo Dalmacio y otros c. San Timoteo S.A. s/ Diferencias de salarios Sentencia”, 2018)

² (Ley n° 26.574. (2009). Contrato de Trabajo. Modifícase el artículo 12 de la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976), B.O. 22/12/2009)

Es un deber del Estado fomentar los métodos adecuados de resolución de conflictos del trabajo y profundizar las técnicas y herramientas para que su gestión implique una resolución ajustada a derecho. Ello implica la intervención estatal para la revisión de los acuerdos y su consiguiente homologación siempre y cuando constituyan una justa composición de derechos e intereses, siendo el presente fallo un importante antecedente al principio de irrenunciabilidad.

El problema jurídico inserto en el fallo es de tipo axiológico, dicho en otras palabras, ello se evidencia en un conflicto valorativo entre leyes y principios o bien entre dos principios (Alchourrón & Bulygin, 2012). Una vez hallado, y en miras a brindar una resolución coherente al silogismo jurídico planteado, se debe recurrir al diálogo de fuentes y el orden normativo de prelación, cuestión que se vio reflejada en el decisorio del Tribunal de Primera Instancia acerca del alcance e interpretación del artículo 12° de la L.C.T.

El Tribunal de Alzada coligió de manera congruente con la sentencia de grado en base a lo referido *ut supra* y adicionó una serie de argumentos que serán desarrollados a continuación. Se demostró en este punto, una colisión de principios, ya que la parte actora pretendía lograr un reconocimiento judicial al incoar la demanda, fundando su petición en el principio de irrenunciabilidad que rige en el Derecho Laboral. En contrapartida, la demandada esgrimiría su defensa en ambas instancias en torno a la protección del derecho de propiedad por medio de la defensa en juicio (Arts. 17° y 18° de la C.N).

En consonancia con lo expuesto, la presente nota a fallo se abordará desde una óptica mediante la cual se pretende analizar la ponderación de normas fundamentales en el marco laboral imperante y su correspondiente relación con el rol de los operadores judiciales.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal

La demandada, San Timoteo S.A. suscribió, en presencia de los representantes del sindicato un convenio laboral cuya consecuencia inmediata derivó en la afectación del salario del Sr. Carrizo y otros, que implicó un detrimento económico a causa de las diferencias de haberes que comenzaron a percibir, todo ello producto del acuerdo laboral arribado. Luego de la homologación de dicho instrumento suscripto el 2 de mayo de 2002, se redujo el porcentaje de pago de los días feriados en un 100 por ciento, conforme a lo

reglado en el art. 166 de la L.C.T.³ lo que implicó el cese en la liquidación mensual habitual del cobro de ese ítem que implicaba un 166 por ciento más por cada día inhábil trabajado.

Esta situación llevaría al trabajador y a sus pares a accionar contra su empleador, dando así nacimiento al reclamo laboral por las diferencias salariales ante el órgano juzgador en Primera Instancia Nacional del Trabajo. La demanda fue acogida y se hizo lugar a la pretensión de los actores al concluir que el acuerdo salarial de empresa había vulnerado derechos irrenunciables de los dependientes. Ante ese dictamen, la empresa demandada recurrió a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo a los fines de revertir ese pronunciamiento por medio de las impugnaciones judiciales previstas en el derecho de forma.

La Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo resolvió confirmar la sentencia de primera instancia en todo lo que fue materia de agravios, declaró que las costas de alzada es cargo de la demandada y difirió acerca de la regulación de los honorarios profesionales conforme propuso en el primer voto del acuerdo dictado, ordenando que se cumpla con el artículo 1 de la ley 26.856 Acordadas CSJN 15/13 punto 4) y 24/13 y que oportunamente se devuelva los actuados.

III. Análisis de la *Ratio decidendi*

Las razones y los motivos en que los Jueces de Cámara Dres. Enrique Néstor Arias Gibert y Néstor Miguel Rodríguez Brunengo se valieron para arribar a la solución del caso, fueron los argumentos jurídicos que integran el principio protectorio dentro de la rama del derecho laboral. Para ello acudieron a desentrañar varios artículos de la LCT, en primer término mencionan que tras un análisis de las constancias de la causa a la luz de las posturas asumidas por las partes y la magnitud de la reducción dispuesta a partir de la suscripción y homologación del acuerdo salarial aludido, sin compensación o contraprestación de ninguna índole, se tradujo en un menoscabo a la remuneración de los actores, circunstancia que no solamente vulneró el principio de irrenunciabilidad (art. 12 de la LCT to) sino también el del sinalagma contractual.

³ **L.C.T. (1976) Art. 166: Aplicación de las normas sobre descanso semanal. Salario. Suplementación.**

En los días feriados nacionales rigen las normas legales sobre el descanso dominical. En dichos días los trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva percibirán el salario correspondiente a los mismos, aun cuando coincidan en domingo. En caso que presten servicios en tales días, cobrarán la remuneración normal de los días laborables más una cantidad igual.

No enervó la conclusión antedicha la circunstancia de que el acuerdo salarial del mes de mayo de 2002 en el cual se estableció esa nueva forma de liquidación de los feriados, haya sido celebrado en sede administrativa y con presencia de la entidad gremial, porque se advierte que de dicho acuerdo sólo surgen concesiones remuneratorias perjudiciales para los trabajadores a cambio de nada.

Para sumar a lo antes dicho el artículo 7° RCT determina la nulidad de las condiciones pactadas menos favorables respecto de la ley, las convenciones colectivas de trabajo o de los laudos con fuerza de tales. Las cláusulas nulas son entonces cláusulas que nunca existieron y el contrato de trabajo se integra con las normas aplicadas en sustitución, sean éstas disponibles o imperativas. La cláusula del acuerdo de partes que violenta una norma imperativa debe ser tildada de inválida pues precisamente rompe el equilibrio negocial a favor de quien tiene la posición dominante en el contrato.

No es posible olvidar que el contrato es, a más de un acuerdo de voluntades, un procedimiento específico de creación de efectos jurídicos. En el ejercicio de los derechos subjetivos, para que éstos puedan crear efectos jurídicos válidos, es necesario que las facultades o prerrogativas subjetivas se ejerzan de conformidad al derecho objetivo. De tal modo, en el ejercicio de las libertades contractuales, los límites que impone el derecho objetivo operan tanto sobre el contenido mismo que conforma el contrato como sobre los efectos y los modos de ejecución del contrato.

Entendieron también que en el presente fallo la remuneración de los trabajadores era un derecho disponible para ellos, pero sólo a condición de que hubieran convenido percibir a cambio una contraprestación equivalente, en tanto constituía un derecho irrenunciable. Incumbió a la parte demandada alegar y la existencia de una contraprestación adecuada a la disminución salarial que representaba la modificación introducida en el modo de calcular los feriados, y dicha carga procesal que no fue cumplida. No se advirtió tampoco que la demandada haya efectuado una explicación o fundamentación adecuada de cuáles fueron las razones que motivaron las modificaciones remuneratorias introducidas en la convención salarial que se invocara.

El acuerdo salarial que en definitiva modificó el salario de los actores constituyó en realidad una abdicación de sus derechos sin contraprestación alguna. En el marco de un contrato de trabajo en curso de ejecución, las partes pueden, siempre que se respeten los mínimos imperativos, modificar para el futuro las condiciones contractuales, tales como el salario del trabajador. Pero dicha validez de este tipo de acuerdos requiere la configuración de los requisitos de un auténtico contrato bilateral, oneroso, conmutativo y

de cambio (previstos en los artículos 4°, 21°, 22°, 115° y ccds., L.C.T.), pues el negocio jurídico creador de derechos y obligaciones es el negocio jurídico válido. Teniendo presente esta perspectiva, no puede ser considerado como contrato con los alcances expuestos el acto por el cual el trabajador se obliga a dar algo a cambio de nada.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Para el logro de un correcto entendimiento del silogismo jurídico planteado y su consecuente resolución es menester realizar una reseña acerca del andamiaje normativo imperante en esta materia y los principios sobre los que se erigen.

El albor del Derecho Laboral se ve plasmado a la luz de la Ley de Contrato de Trabajo promulgada en el año 1974 cuya función implica la regulación de las relaciones individuales del empleo en el sector privado, estableciendo un piso básico de derechos. Dicho cuerpo normativo es complementado por los Convenios Colectivos de Trabajo, las Leyes de la Seguridad Social y de Accidentes de Trabajo. Asimismo, se adicionan los estatutos profesionales que tienen aplicación en algunas actividades.

Como señala Fernández Madrid (2000, pág. 201 y sigs.), existe un único principio general del Derecho del Trabajo, el principio protectorio, del que derivan diversas reglas de aplicación o subprincipios que no hacen sino especificar y desarrollar diferentes aspectos en miras de brindar resguardo al trabajador dependiente. Así las cosas, el mismo se presume como la parte más débil de la relación.

Sostiene Caubet que esta regla aparece como el aspecto más relevante del principio protectorio y consiste en la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de derechos concedidos en su beneficio por la ley, el convenio colectivo de trabajo o el contrato individual (Caubet, 2013, pág. 75).

La Ley de Contrato de Trabajo, en su art 12° al establecer la irrenunciabilidad reza:

“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” (B.O. 22/12/2009).

La cuestión central a dilucidar en el presente caso radica en la determinar si corresponde analizar las normas contractuales de conformidad a lo normado por el art. 1197 del Código Civil derogado, lo que conlleva al análisis del interés objetivo de

cooperación existente entre las partes y que resulta de la concreta relación obligatoria asumida.

En sentido estricto, cuando el juez integra el contrato, no lo modifica, determina las cláusulas contractuales vigentes desde el momento de la concertación del mismo. En el derecho del trabajo, en que el orden jurídico actúa generalmente como mínimo imperativo, El contrato de trabajo quedó integrado por la norma imperativa que se aplica en sustitución de las cláusulas incompatibles con ellas. No es lo que las partes esperen del contrato lo que determina la obligatoriedad de las conductas sino el fruto del acto de cooperación que se manifiesta en el contrato.

El *quid* de la cuestión se centra en el entendimiento del concepto del salario y lo que ello implica. Dicho precepto se encuentra consagrado bajo las garantías mínimas del trabajo establecido en el art 14 bis de la C.N. anteriormente citado. El salario mínimo, vital y móvil se refiere a aquella remuneración por debajo de cuyo monto se presume que resulta insuficiente para garantizar la supervivencia del trabajador, ello resultaría escaso para satisfacer sus necesidades vitales que no sólo le permitan vivir, sino que lo que se pretende es un estándar de vida digna. Esa es la vara que marca la directriz a seguir, ya que no se puede pactar un salario menor al mencionado, ya sea a través de convenios colectivos ni de contratos individuales de trabajo.

En ese orden de ideas la doctrina (Fernandez Madrid, 1999) intenta explicar cuál la función regulatoria mediata que tiene la ley respecto del contrato de trabajo. Asevera que la causa inmediata de las obligaciones laborales es siempre el contrato o el ejercicio de los poderes exorbitantes del empleador. Es en esta inteligencia que la tarea de interpretación de los contratos laborales no puede agotarse en la interpretación de la norma jurídica laboral (sea de origen legal o convencional colectivo) sino que, en primer término, se debe determinar cuáles son las obligaciones que emergen de la contratación individual y, recién en segundo lugar, determinar por un juicio de compatibilidad con las normas imperativas si las cláusulas pactadas pueden integrar o no el contenido del contrato.

Debe tenerse presente que ante la inexistencia de la norma convencional válida (sea por ausencia de convención expresa, sea por invalidez de la cláusula pactada) a modo supletorio las normas legales o convencionales colectivas sólo pueden integrar los contenidos de la contratación.

Dentro del marco de una relación laboral es menester interpretar que el ejercicio de la libertad contractual tiene como efecto la fuerza vinculante del contrato en los términos del art. 1.197 del Código Civil Velezano⁴.

En cuanto a la resolución del problema axiológico planteado anteriormente, Arroyo Giménez brinda una solución que pareciera ser clarificadora:

“(…) Los conflictos de reglas se resuelven mediante el establecimiento de una relación de preferencia en favor de una de ellas y en perjuicio de la otra, que puede calificarse como incondicionada en la medida que se enuncia en abstracto, de modo que, por muchas que sean las veces en que se plantee dicho conflicto, siempre habrá de resolverse de la misma manera. Una relación de ese tipo puede establecerse, bien declarando inválida alguna de esas reglas, o bien declarando la existencia en alguna de ellas de una cláusula de excepción en beneficio de la otra. Lo primero se produce, por ejemplo, por aplicación del principio cronológico, del principio de jerarquía normativa o del principio de competencia” (Arroyo Jiménez, 2009, pág. 9)

Dworkin desarrolla su propia postura en lo que respecta a la actitud que deben tener los jueces ante un caso difícil. Esgrime que ese magistrado omnisciente debe valerse de los principios, ya que exige el razonamiento y la integración de ese razonamiento en una teoría cuya aplicación no se puede llevar a cabo de manera automática. El juez debe balancear los principios y decidirse por el que tiene más peso (Dworkin, 2010, pág. 11).

En cuanto a la renuncia a los derechos laborales adquiridos por el asalariado, la L.C.T presupone que su accionar puede deberse a causa de la falta de capacidad de negociación o ignorancia. Asimismo, entiende que se vería forzado a la aceptación de condiciones por debajo del piso normado en lo jurídico y económico en el marco de la relación contractual con el fin de poder mantener su fuente de ingreso de carácter alimentario.

Estos tipos de renunciaciones por dar unos supuestos, son los que el principio de irrenunciabilidad trata de evitar, además podemos encontrarlos con plena vigencia en Los artículos 7°, 13°, 15° y 58° de la LCT. La postura doctrinaria en sentido no restringido ha calificado a la irrenunciabilidad como la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo y en pos de su propio beneficio. Sus cimientos se encuentran en el imperativo legal laboral y en específicamente en el orden público laboral que no puede ser vulnerado por las partes (Grisolía, J. A. & Ahuad, E., 2019, págs. 46-47).

⁴ Art.1197.- Las convenciones hechas en los contratos forman para las partes una regla a la cual deben someterse como a la ley misma.

La Alzada argumenta: “simplemente, las convenciones hechas en los contratos tienen fuerza vinculante o es ejercida lícitamente la libertad contractual de determinar las cláusulas cuando se ajustan al mínimo imperativo (en este caso legal). El desajuste entre la cláusula dispuesta y la norma mínima imperativa produce la alteración de los contenidos de la cláusula para su adecuación a los mínimos imperativos, pero no altera su naturaleza contractual” (considerando 9).

En la jurisprudencia también existen fallos aplicables al caso, en donde establecieron que el principio de irrenunciabilidad no solo es aplicable a los acuerdos o convenios que realicen los trabajadores en forma particular, sino también es aplicable este principio a los convenios colectivos de trabajo donde se vulneren derechos adquiridos o conquistados por el trabajador. En un fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII ⁵dejó en claro que un convenio suscripto ante un Escribano Público que no fue homologado ni por la autoridad de aplicación ni en sede jurisdiccional, exhibe un vicio sustancial que lo afecta de nulidad, pues vulnera los principios tutelares que el derecho del trabajo brinda al trabajador, como lo son el de irrenunciabilidad de derechos y el de buena fe (arts. 12, 62 y 63 de la LCT). Es por esto que, el acto resulta ineficaz, toda vez que intenta encubrir por ese medio, un fraude a los derechos del trabajador e incumple la expresa directiva del art. 15 de la LCT, en cuanto dispone que los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios solo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de estas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes (C.N.A.T. Sala VIII (2018). "Barissani, Darío N. c/ Huawei Tech Investment CO. LTD. s/ despido", (21/03/2018)).

Por otra parte, el último órgano jurisdiccional argentino en el fallo “Giusti” ⁶dejó en claro que en materia de asignaciones no remunerativas, no resulta posible aceptar que por medio de un acuerdo de orden colectivo se atribuya carácter no remunerativo a sumas de dinero abonadas a los trabajadores en virtud del contrato de trabajo y como consecuencia del trabajo por ellos prestado, ya que la directiva del artículo 103 de la LCT tiene carácter indisponible y resulta la norma mínima de aplicación. No puede mensurarse la validez de los acuerdos colectivos en relación a su constitucionalidad sino con su ajuste o desajuste con las normas de rango superior y a la articulación propia del régimen de los

⁵ (C.N.A.T. Sala VIII (2018). "Barissani, Darío N. c/ Huawei Tech Investment CO. LTD. s/ despido", (21/03/2018))

⁶ (C.N.A.T. Sala I (2011). "Giusti Alfredo y otros c/ Telecom Argentina S.A. s/ diferencias de salarios", 2011)

convenios colectivos que sólo resultan aplicables en la medida que contengan beneficios adicionales o superiores a los previstos en las disposiciones legales imperativas. Debe realizarse un juicio de compatibilidad a la luz de lo normado por los arts. 7º, 8º, 9º y concordantes de la Ley n° 14.250, y remarcarse que los convenios colectivos de trabajo sólo resultan operativos y vinculantes en todo cuanto no violen el orden mínimo legal o el orden público laboral. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2011).

IV. Postura del Autor

Liminarmente, tal como se ha reseñado, la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744 y sus leyes modificatorias constituyen un mecanismo de reglamentación de las relaciones individuales del trabajo dentro del sector privado, cuya función primordial es establecer un piso mínimo en pos de tutelar sus derechos. De lo expuesto *ut supra* surge que dicho cuerpo normativo es complementado por los estatutos profesionales que se aplican en algunas actividades, por los Convenios Colectivos de Trabajo y por las Leyes de Seguridad Social, entre otras. Dentro de los principios fundamentales del trabajo se erige el principio de la norma más favorable al trabajador el cual se caracteriza por ser un derecho cuya finalidad es el resguardo de los intereses de los dependientes. El más destacable en lo que respecta al análisis de la sentencia bajo estudio, es el principio rector incorporado por el artículo 12º (L.C.T.) al cual se le adiciona como sustento normativo a esta directriz lo previsto por el artículo 7º de la misma Ley de Orden Público Nacional.

Los magistrados debieron soslayar el problema jurídico axiológico presente en los hechos de la causa y realizar una ponderación de los principios en juego. De manera clara y concreta resolvieron salvaguardar la parte más vulnerable dentro de la relación laboral.

Mi postura frente al decisorio implica más que una simple adhesión o voto coincidente con los argumentos postulados. El rol que ejercen los operadores jurídicos es encomiable ya que implica un esfuerzo objetivo, al acompañar el desempeño del Estado que no sólo debe legislar, sino que además debe implementar una política social, judicial y económica que acompañe y constriña a la sujeción de las mismas.

El Camarista Arias Gibert entre sus argumentos expresa que “el convenio colectivo en crisis no pudo haber establecido una prohibición sobre las conductas contractuales que no son ilícitas ya que el sindicato no representa a los trabajadores como relación de mandato del derecho civil sino al interés colectivo de los mismos” (considerando 15).

La remuneración tiene carácter contraprestativo, pero no se agota en éste. Así las cosas, para que la retribución sea justa debe adecuarse a lo regido en la Constitución Nacional. En los casos en que no haya acuerdo de partes ni un monto establecido por la convención colectiva, el art. 114 de la LCT constituye una potestad-deber de los jueces establecer la remuneración conforme a derecho, en los cuales deben estar contempladas las necesidades del trabajador y la relación entre la importancia de los servicios, el esfuerzo realizado y los resultados obtenidos.

V. Conclusión

Del abordaje de la presente nota a fallo, se puede inferir cual es la prioridad y el orden normativo a seguir en pos de la tutela efectiva del derecho del trabajador. El Derecho Laboral si bien surgió a través de una realidad social, continúa siendo dinámico para repeler el avasallamiento de los derechos de la parte más vulnerable, que sin lugar a dudas es el empleado. Dentro de su función tuitiva, que implica una integración de los principios y normas en consonancia con el orden público, puede derivar, como en el presente caso en una limitación a la autonomía de la voluntad, obedeciendo al interés general de proteger al trabajador.

En la sentencia analizada, la Sala V de la C.N.A.T. (24/09/2018) dictaminó a favor del Sr. Carrizo y otros pares, cuya pretensión se fundaba en las diferencias salariales sufridas en su salario a causa de un convenio suscripto por la patronal que finalmente podría tacharse de inconstitucional al vulnerar el piso mínimo establecido por el andamiaje jurídico laboral. De esta manera soslayó de manera victoriosa el problema axiológico atento a la coalición de principios y normas presentes en el litigio.

Resulta insoslayable que la función de las normas legales o convencionales colectivas no se compatibiliza en tornar ilícitas decisiones contractuales que vulneran el orden público laboral. El derecho del trabajo es un derecho fundamental inseparable e inherente a la dignidad humana.

En sentido estricto, el mencionado art. 12 de la L.C.T sirvió de base para colegir que las convenciones pactadas individualmente en el contrato de trabajo no nacieron nunca, ya que carecieron de fuerza vinculante. Así las cosas, quedó integrado por la norma imperativa que se aplica en sustitución de las cláusulas incompatibles con ellas. El art. 7° RCT determina la nulidad de las condiciones pactadas menos favorables respecto de la ley, las convenciones colectivas de trabajo o de los laudos con fuerza de tales.

El principio protectorio previsto en el art. 9 de la L.C.T. establece que prevalecerá la más favorable al trabajador en caso de suscitarse alguna duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales y recaerá en cabeza de los magistrados realizar la interpretación y aplicación correspondiente. El alcance del art. 14 bis garantiza al trabajador que en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes.

VI. Referencias Bibliográficas

A) Doctrina

- Ackerman, M. (2017). *Ley de Contrato de Trabajo, Comentada Tomo II*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.
- Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: Ed. Astrea.
- Arroyo Jiménez, L. (2009). Ponderación, proporcionalidad y Derecho administrativo. *Revista para el análisis del derecho*, 1-32.
- Caubet, A. B. (2013). *Trabajo y Seguridad Social*. Buenos Aires: Ed. La Ley.
- Dworkin, R. (2010). *Los derechos en serio, 8° ed.* Barcelona: Ariel Derecho.
- Fernandez Madrid, J. C. (1999). Marco Legal y Convencional del Contrato Individual de Trabajo: sus efectos. *Doctrina Laboral Errepar -Septiembre de 1999*.
- Fernández Madrid, J. C. (2000). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo I*. Buenos Aires: Ed. La Ley.
- Grisolía, J. A. & Ahuad, E. (2019). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada 8va. Edición 2019. Fallos plenarios de la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo*. Buenos Aires: Ed. Estudio.
- Grisolía, J. A. (2017). *Tratado de Derecho del T y de la S. Social tomo III*. Buenos Aires: La ley Segunda Edición.
- Rivera, Julio Cesar & Medina, Graciela. (2015). *Código Civil y Comercial de la Nación Comentado*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley.
- Zayat, D. (2014). *Tratado de los Derechos Constitucionales*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- ### B) Jurisprudencia
- C.N.A.T. (Sala V). (2018). “Carrizo, Segundo Dalmacio y otros c. San Timoteo S.A. s/ Diferencias de salarios Sentencia”, Sentencia Definitiva 82055. Exte. n° CNT 59191/2014/CA1 (24 de 09 de 2018).

C.N.A.T. Sala I (2011). "Giusti Alfredo y otros c/ Telecom Argentina S.A. s/ diferencias de salarios", Sentencia Definitiva N° 86.533 CAUSA N° 4.095/09 (11 de 04 de 2011).

C.N.A.T. Sala VIII (2018). "Barissani, Darío N. c/ Huawei Tech Investment CO. LTD. s/ despido" (21/03/2018).

C) Legislación

Ley n° 24.430, (1994). Constitución de la Nación Argentina. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (BO 03/11/1995).

Ley n° 20.744 (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (B.O 13/05/1976). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 26.574. (2009). Contrato de Trabajo. Modifícase el artículo 12 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976). (B.O. 22/12/2009). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 26.994, (2014). Código Civil y Comercial de la Nación. (BO 1/10/2014). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*

Ley n° 340,(1869). Código Civil. . (BO 01/01/1871). *Honorable Congreso de la Nación Argentina.*