



Universidad Empresarial Siglo 21.

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo. Alcance y efectos en la aplicación del principio de irrenunciabilidad previsto en el artículo 12° LCT.

“Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I (CNTrab) (Sala I). Carrizo, Segundo Dalmacio y otros c. San Timoteo S.A. s/ Diferencias de salarios. (24/09/2.018).

NOMBRE Y APELLIDO: Luna, Dante Jorge

Legajo: VABG70585

DNI: 22.135054

Abogacía

TUTORA: María Laura Faradoni

Sumario. I. introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III. *Ratio decidendi*. IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura. VI. Conclusiones finales. VII. Listado de Referencias Bibliográficas. VII. a) Doctrina. VII. b) Leyes. VII. c) Jurisprudencia.

I. Introducción

El principio de irrenunciabilidad fue uno de los institutos jurídicos abordados en la sentencia dictada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, en los autos caratulados Carrizo, Segundo Dalmacio y otros c. San Timoteo S.A. s/ Diferencias de salarios, en donde se debió esclarecer la petición del actor si era válida la convención llevada adelante con su empleadora donde le reducían del 160 % al 100 % del pago por el trabajo que realizara durante los días feriados.

Este principio lo tenemos incorporado en la ley de contrato de trabajo en el artículo 12°, pero tiene su fuente normativa constitucional en el artículo 14° bis, el cual refiere que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes. Por lo que, se establece al principio protectorio como fuente y fundamento de toda la disciplina laboral. Lo protectorio que orienta al derecho del trabajo tiene su razón de ser en el amparo de una de las partes, el trabajador, con el objeto de que, mediante esa protección, alcance una igualdad sustantiva y real frente a la contraparte, el empleador. Tiene por objetivo, la de equilibrar las posiciones que, por naturaleza, son desiguales, en virtud a la hiposuficiencia, debilidad y estado de necesidad inherente a la condición de dependiente del trabajador. Intenta que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otro no sean víctimas de explotaciones o abusos a los que se verían sometidos sin una regulación protectoria dictada a su favor. Principio El análisis se refiere con especial atención al de, ya que la regla de derechos aparece como el aspecto más relevante de protectorio e impide tanto la renuncia anticipada de derechos, como la renuncia de derechos ya obtenidos, sea que provengan de la ley, del convenio colectivo o del contrato individual, en relación a este último no hay uniformidad de criterios en la doctrina, pero los tribunales ya tienen en claro que también son irrenunciables. Es claro que los tribunales no pueden consentir y por tanto su posterior homologación, a los acuerdos que conlleven a un negocio jurídico una clara violación al principio de

irrenunciabilidad contenido por el art. 12° de la Ley de Contrato de Trabajo. (Romualdi, 2019).

La justificación del análisis del fallo seleccionado, radica en la interpretación que realizó la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, relacionado al artículo 12° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, reconociendo que todo acuerdo salarial en perjuicio del trabajador es nulo de nulidad absoluto e insaneable en los términos del art. 12° de la LCT, siendo esto un total menoscabo a la remuneración de los trabajadores, situación que no solo vulneró el principio de irrenunciabilidad, sino también el del sinalagma contractual; máxime si la demandada no efectuó una explicación o fundamentación adecuada de cuáles fueron las razones que motivaron las modificaciones remuneratorias introducidas en la convención salarial.

Con el precedente jurisprudencial, queda en claro que los derechos de los trabajadores no pueden ser eliminados o reducidos por *motus* propio de las partes, el cual sirve como aplicación para otros casos que se puedan suscitar y es de gran envergadura jurídica el decisorio, teniendo en cuenta en la forma que funciona nuestro sistema jurídico continental.

El problema jurídico que detectado y el cual abordaremos, de acuerdo a lo leído, es un problema de tipo axiológico, en este caso se suscita cuando existe un conflicto valorativo entre leyes y principios o bien entre dos principios (Alchourrón y Bulygin, 1998). Identificado el problema jurídico los jueces debieron ponderar ante este conflicto entre la voluntad de las partes, al crear el acuerdo que aniquilaba los derechos del trabajador, es decir, si esa voluntariedad podría ser viable a la luz del artículo 12° de la ley de contrato de trabajo, ya que el mismo preveé que será nula y sin valor alguno toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción, es decir, si esta voluntariedad entre los sujetos en el acuerdo salarial del 02/05/2002 colisionó o no con el principio de irrenunciabilidad. Según Rivera (1998) a partir del principio de autonomía de la voluntad los sujetos de las relaciones jurídicas pueden configurarlas en un ámbito de libertad, de modo que las personas deciden libremente si establece o no relaciones jurídicas, con quien y con qué contenido.

Unos cuantos entienden a la norma con un alcance literal y restringido concluyendo que la irrenunciabilidad sólo debe ser entendida respecto de los derechos emergentes de normas imperativas; y que por lo tanto serían válidas las convenciones aun cuando modificaran peyorativamente las condiciones de trabajo, en la medida en que no se vulneren los límites de los mínimos inderogables del orden público laboral, lo que no es el caso fallado en la sentencia abordada ya que fue declarada nula dicha convención.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

El actor al llevar a cabo un convenio de tipo laboral con su patronal, posteriormente se encuentra con un rubro remuneratorio disminuido y por ende afectado económicamente, en las diferencias negativas de haberes que comienza a percibir, esto se da producto del nuevo convenio laboral que reduce el porcentaje de pago de los días feriados a un porcentaje al 100 por ciento, dado a que ya tenía un beneficio remunerativo por este rubro que le era abonado en un 166 por ciento más por cada día inhábil y/o feriado trabajado.

Esta premisa fáctica es lo que dan origen a la historia procesal, dando así inicio origen al reclamo laboral por diferencias salariales ante el señor tribunal de primera instancia nacional del trabajo, quien hizo lugar a las diferencias salariales reclamadas sobre la base de concluir que el acuerdo salarial celebrado, la empresa había vulnerado y disminuido los derechos irrenunciables de los trabajadores de ese rubro. Es por ello que, ante la decisión anterior el demandado se agravia e impugna el fallo ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I con el fin de revertir ese pronunciamiento por medio de las impugnaciones procesales que otorgan las leyes rituales en materia del derecho del trabajo.

Por su parte es que, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I termina el litigio resolviendo confirmar la sentencia de primera instancia en todo lo que fue materia de agravios, declarando además que las costas en la alzada es cargo de la demandada y difiere 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. (Cámara Nacional de Apelación del Trabajo, Sala I, 2018).

III. *Ratio decidendi*

Las razones o motivos que llevaron al Tribunal de a apelaciones fue en primera medida la interpretación del principio protectorio de la rama del derecho laboral. Debieron desentrañar varios artículos de la ley de contrato de trabajo, primeramente refieren 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) además también el del sinalagma contractual. No tuvo el alcance de enervar la conclusión antedicha la circunstancia de que el acuerdo salarial 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.

También se suma a lo antes dicho la norma del artículo 7° RCT el cual 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 cuando se tachan de 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 entre partes que violenta o lesiona 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 por otra parte que, en el 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 empleadora demandada alegar 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 no fue cumplida. Tampoco se advirtió que la demandada haya efectuado una explicación o fundamentación adecuada o acorde de, cuáles fueron las razones que motivaron las modificaciones remuneratorias introducidas en la convención salarial que se invocara.

El convenio salarial que en definitiva modificó el salario del actor constituyó en realidad una abdicación de sus derechos sin contraprestación alguna. Dentro 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. Empero, la 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.), dado que el negocio jurídico creador de derechos y obligaciones, es el negocio jurídico válido. Teniendo en cuenta lo antes plasmado, esta perspectiva, no puede ser considerada como contrato con los alcances expuestos el acto por el cual el trabajador se obliga a dar algo a cambio de nada. (Cámara Nacional de Apelación del Trabajo, Sala I, 2018).

IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Por lo antes abordado, trabajaremos uno de los institutos jurídicos que utilizó el Tribunal para fundar su decisión, desde una óptica doctrinaria y jurisprudencial, siendo este principio uno de los principales dentro de la ley de contrato de trabajo y que tiene sus bases en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional. Es decir, estamos haciendo mención del artículo 12° de la LCT. La doctrina los describe como "aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios de los que pueden darse en otras ramas del derecho". La discusión sobre los principios del derecho del trabajo

existe desde su origen, pues es una forma de justificar su autonomía respecto del derecho común. Es decir que la autonomía de una rama del derecho existe cuando tiene principios propios diferentes a los del derecho común, los cuales deben ser considerados como generales y abarcar el mayor campo posible dentro de la materia de que se trata. Los principios generales de una rama son fuente no subsidiaria, son la base misma de todo ordenamiento y, como tal, son de aplicación directa, ya que permiten la adaptación del derecho positivo a la realidad social que va dirigida. Es importante determinar la función que tales principios cumplen dentro del campo de cada materia. La doctrina mayoritaria enumera una triple función, tales como función de interpretación, integración e información (Somoza, 2011).

Este principio hace referencia a que en un caso en que el trabajador renuncia a sus derechos laborales adquiridos, la ley de contrato de trabajo entiende o presupone que lo hace por falta de capacidad de negociación o por ignorancia, puede ser forzado por la desigualdad en lo jurídico y económico en dicha relación contractual o también 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. Esta postura doctrinaria en sentido no restringido ha calificado a la irrenunciabilidad como la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse en forma voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral y en salvaguarda de su propio beneficio. Sus cimientos se encuentran en el imperativo legal del derecho del trabajo y en forma específica en el orden público laboral que no puede ser vulnerado por las partes. (Grisolia y Ahuad, págs., 46/47, 2019).

La jurisprudencia ya lo tiene establecido en varios fallos que el principio de irrenunciabilidad no solo opera en 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.

El Máximo Tribunal argentino en el precedente “Giusti” dejó sentado 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 convenios colectivos que sólo resultan aplicables en la medida que contengan beneficios adicionales o superiores a los previstos en las disposiciones legales imperativas. Con relación a la solicitud de los trabajadores a fin de que se considere el real carácter remunerativo de las asignaciones de pago, debe considerarse que la naturaleza jurídica de conceptos debe ser definida, fundamentalmente, por los elementos que la constituyen, con independencia del nombre que el legislador, o los particulares, le atribuyan y, aún cuando el convenio colectivo sea la fuente de tales beneficios, debiendo realizarse un juicio de compatibilidad a la luz de lo normado por los arts. 7°, 8°, 9° y concordantes de la ley 14.250, debiendo 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).

V. Postura

Una técnica aceptable para trabajar este título es hacerse varias preguntas, entre ellas por ejemplo como el órgano jurisdiccional resolvió el problema jurídico y en qué forma lo hizo, bajo qué argumentos se resolvió el litigio y si es que fueron suficientes los argumentos del tribunal. Dicho esto al comienzo del comentario de la nota a fallo, los integrantes del Tribunal tuvieron el trabajo jurídico de valorar cuál de los dos principios debía prevalecer en el remedio impugnativo llevado adelante en el proceso judicial. Para ello hicieron uso de la interpretación de la norma al caso y del principio rector incorporado por el artículo 12° de la ley de contrato de trabajo, sumándole sustento normativo a esta directriz lo previsto por el artículo 7° de la misma norma de orden público nacional.

La postura por mi parte es coincidente con el decisorio del Tribunal, ya que sus argumentos fueron sólidos, contundentes y se apoya en uno de los derechos humanos fundamentales como lo es el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, ya 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.

Los argumentos esgrimidos por el Tribunal fueron muy claros y jurídicamente suficientes para sellar en forma definitiva el conflicto jurisdiccional llevado adelante por la parte actora y sin dejar espacios técnicos jurídicos para que pueda ser atacado el fallo por algunas de las impugnaciones previstas por el ordenamiento procesal federal, teniendo en cuenta siempre que la decisión no fue apelada por la perdedora. (Cámara Nacional de Apelación del Trabajo, Sala I, 2018).

VI. Conclusiones finales

Luego del análisis del presente fallo, se ha demostrado dentro del mismo que, el acuerdo salarial alegado por la demandada adoleció de una nulidad absoluta en los términos del artículo 12° de la ley del contrato de trabajo N° 20.744, pues la magnitud de la reducción dispuesta a partir de su suscripción y posterior homologación, en donde se estableció una nueva manera de liquidación de los feriados, sin compensación o contraprestación de ninguna índole, se tradujo a todas luces en un menoscabo a la remuneración de los trabajadores, circunstancia que no solo lesionó el principio de irrenunciabilidad previsto en la citada norma laboral, sino también otro instituto jurídico incorporado en el sistema normativo, es decir, el del sinalagma contractual; máxime si la demandada no efectuó una explicación o fundamentación adecuada de cuáles fueron las razones que motivaron las modificaciones remuneratorias introducidas en la convención salarial que se invoca.

Dicho todo esto, entonces quedó claro que las leyes y/o los convenios colectivos de trabajo son las fuentes principales de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo individual de trabajo. Las leyes y/o los convenios colectivos de trabajo operan estableciendo el ámbito de licitud del objeto del contrato individual.

El presente fallo por además evidenció que el contenido del contrato es la normativa obligatoria que emerge del acto de la contratación no se identifican con las estipulaciones expresas de las partes sino que es la resultante de la fuerza vinculante del

contrato condicionado obviamente, por los alcances de las libertades contractuales, lo que lleva a integrarse con las demás normas imperativas, supletorias y los usos y costumbres, tal como en la presente materia lo regula claramente el artículo 46° de la LCT. (Cámara Nacional de Apelación del Trabajo, Sala I, 2018).

VIII. Listado de Referencias Bibliográficas

VIII. a) Doctrina.

Alchourrón, C.E y Bulygin, E., (1998) Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales, Buenos. Aires: Astrea.

Rivera J.C. (1998) Instituciones de Derecho Civil Parte General Tomo I. Recuperado de: <https://static-laley.thomsonreuters.com/LALEYARG/product/files/41947661/41947661.pdf>

Grisolia, J.A. y Ahuad, E.J., (2019). Ley de Contrato de Trabajo Comentada 8va. Edición 2019. Fallos plenarios de la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo. Ed. Estudio.

Romualdi, E. E., (2019). El principio de irrenunciabilidad y los derechos litigiosos. La Ley, Cita Online: AR/DOC/2388/2019.

Somoza M. V. (2011). Alcances del principio de irrenunciabilidad. Doctrina Laboral ERREPAR (DLE).

VIII. b) Leyes.

Constitución de la Nación Argentina. (15 de diciembre de 1.994) [Reformada] Nueva Edición. *Recuperada de:* <http://servicios.infoleg.gob.ar/>

Congreso de la Nación Argentina. (05 de septiembre de 1.974) Ley de Contrato de Trabajo [Ley 20.744 de 1.974]. B.O. 23.003 p. 2. *Recuperada de:* <http://servicios.infoleg.gob.ar/>

VIII. c) Jurisprudencia.

Fallo CSJN (2011) “Giusti, Alfredo y otros c/ Telecom Argentina S.A. s/ diferencias de salarios”. *Recuperado de:* <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/>

C.N.A.T., sala I (CNTrab) (Sala I). Carrizo, Segundo Dalmacio y otros c. San Timoteo S.A. s/ Diferencias de salarios. (24/09/2.018). *Recuperado de:* <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/>