



Universidad Empresarial Siglo 21.

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

Análisis del principio de irrenunciabilidad artículo 12° LCT 20.744.

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, Sala Segunda “Bustos Paulino Francisco en juicio N° 16952 "BUSTOS, PAULINO FRANCISCO C/ APPON, RICARDO FRANCISCO P/ DESPIDO" (16952) P/ Recurso Extraordinario Provincial” (22/03/2021).

NOMBRE Y APELLIDO: Álvaro Ignacio Ortiz Perales.

Legajo: VABG93021.

DNI: 37.779.465.

Abogacía

TUTORA: Dra. Vanesa Descalzo.

Sumario: I. Introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III. La *ratio decidendi*. IV. Antecedentes en la doctrina y jurisprudencia. V. Postura del autor. VI. Conclusiones finales. VII. Listado de bibliografía utilizada.

I. Introducción

Para ilustrar un poco al lector entraremos a un concepto que será conocido en esta tarea de investigación como lo es la renuncia. Se puede decir que la misma es el acto unilateral por el cual el trabajador da por terminado el contrato de trabajo por su exclusiva decisión, sin derecho a indemnización alguna, lo que la diferencia del distracto previsto en el art. 241, donde la voluntad de las partes, que puede ser expresa o tácita, es concurrente para dar fin al contrato. (Grisolia, págs.. 326/327, 2019)

La renuncia tiene efectos extintivos y solo es posible reconducir el contrato por acuerdo de partes, que puede ser expresa o tácita, si el trabajador continúa trabajando. Ello justifica la exigencia de rigurosas formalidades para su validez, ya que de esta forma se protege que la decisión del trabajador sea un acto voluntario y libre, por tratarse de derechos que gozan de preferente tutela (arts. 14 bis, CN; 9º, 11 y 12, ley 20.744, entre otros). Ello así, dado que, para el reconocimiento de la validez de la renuncia al empleo formulada por el trabajador, el presupuesto esencial es la efectiva existencia de la libre determinación rescisoria de aquel, es decir que exista correspondencia entre la voluntad real y la declarada. Así, cumplidos los requisitos formales, se genera la presunción de que la conducta del trabajador está prestada con pleno ejercicio de su libertad. De este modo, las formalidades requeridas son esenciales, porque el requisito formal que el art. 240 exige aparece como una manifestación de la tutela propia del derecho laboral. No se trata de un requerimiento necesario para la prueba que acredite la existencia de la renuncia, sino que es una exigencia formal necesaria para la validez de un acto jurídico, sin la cual este acto carece, precisamente, de validez. Lo que en definitiva quiere asegurarse es el cumplimiento de la auténtica expresión del consentimiento, o sea, sin vicios, que lo debe ser con discernimiento, intención y voluntad. Tal propósito de la ley busca rodear al acto de requisitos y formas que actúen preventivamente en la desnaturalización del libre consentimiento, como podría ser el hecho de que exista en realidad una negociación, instrumentada en forma de renuncia. Sin embargo, la existencia de una negociación en sí misma, en la medida en que exista una voluntad libre

del trabajador, no necesariamente es un acto que vicia la renuncia. En el fallo (Superior Tribunal de Justicia de San Luís, LP L 102912, 2012) ha sostenido la jurisprudencia que, admitida la voluntad del dependiente de rescindir el contrato de trabajo mediante decisión que no adolece de vicios que le quiten validez como libre expresión de su voluntad, no hay razón atendible para declarar la nulidad de ese acto jurídico por haberse probado un previo acuerdo con el patrón relativo a la extinción del vínculo, salvo que se acredite fraude a la ley. (Romualdi, 2020).

La exigencia legal de formas se hace valer rígidamente, en realidad, cuando se está ante una renuncia sospechosa como tal, que carece además de las formas requeridas por el art. 240, LCT. La renuncia solo puede instrumentarse en un telegrama o comunicación postal de carácter gratuito telegrama, ley 23.789 o en la expresión de voluntad del trabajador ante la autoridad administrativa, la que hace plena fe de la libertad del trabajador al menos en términos de apariencia en el actor en que expresa su voluntad. De este modo, no resulta configurada la situación prevista en el art. 58 de la Ley de Contrato de Trabajo si la renuncia fue perfeccionada mediante un telegrama suscripto por la trabajadora, atento a que constituye una forma de manifestar inequívocamente la voluntad extintiva, al punto que es uno de los mecanismos expresamente receptados en el art. 240 de la Ley de Contrato de Trabajo. (Romualdi, 2020).

La presente nota a fallo cuenta con una relevancia de tal magnitud, ya que la Suprema Corte de Justicia de Mendoza hace un análisis pormenorizado diferentes institutos jurídicos que se encuentran incorporados en la ley de contrato de trabajo y las leyes especiales que regulan este tipo de relación. Refiere el alcance que tiene el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, más precisamente con respecto al principio protectorio, al entender que el tribunal a-quo fundó su pronunciamiento judicial en afirmaciones dogmáticas que implican apartamiento palmario de las circunstancias del proceso, de la doctrina especialidad, la jurisprudencia imperante y en consecuencia una omisión en la consideración de extremos conducentes.

En un ámbito jurídico y social del común de la gente, el fallo trae esperanza, alivio y credibilidad jurídica, como se han visto varios fallos en los tribunales de la provincia de Mendoza en materia laboral y otros fueros más, es que se debe llegar hasta el Máximo

tribunal provincial con la finalidad de hacer valer un derecho tan palmario como se suscitó el fallo elegido. Es decir, que la Suprema Corte provincial reconoce estos tipos de derechos, y es así que brinda dentro de todo lo posible, una paz social y jurídica para los posibles justicias que se encuentren en la actualidad o puedan llegar a encontrarse en una situación similar.

Se suma a lo antes dicho, que el fallo dejó en evidencia de la pésima o malintencionada sentencia que el tribunal a-quo dictó, al tildar la Suprema Corte de Justicia de Mendoza como de una sentencia pura y netamente arbitraria. (Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, sala II, 2021)

Achourrón y Bulygin (2012) denominan a los problemas axiológicos como aquellos que se suscitan respecto de una regla de derecho por la contradicción con algún principio superior del sistema o un conflicto entre principios en un caso concreto. En los estados de derechos contemporáneos, junto con normas que establecen condiciones precisas de aplicación, denominadas reglas, existen otros estándares jurídicos que funcionan de una manera diferente a las primeras y que también son utilizadas por el juez al momento de justificar sus decisiones. El problema jurídico que presenta la sentencia bajo análisis de investigación es de tipo axiológico, este se da por la existencia de un conflicto valorativo entre dos principios, por su parte el actor pretendía hacer valer los derechos plasmados en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y el doble conforme, imperativo legal ubicado en el artículo 8 pto. 2 inc. h) de la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), esta última con jerarquía constitucional. Por su otro flanco el demandado tratando de lograr eludir o esquivar el poder de acción de la parte demandante que intentaba sopesar sus principios como la defensa a su propiedad otorgado por el artículo 17° de la C.N. ya que la demandada refería no deber nada en concepto de la relación laboral articulada por el accionante, también se defendía con todos sus recursos legales existentes en materia procesal previsto en el artículo 18° y lo que se conoce como la defensa en juicio. (Const., 1994).

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

Que la parte actora fue obligado a renunciar a su empleo que nunca fue registrado durante veintiocho años y con el ardid por parte del empleador de que, luego de renunciar llegarían a un acuerdo económico indemnizatorio, sin llegar a cumplir la patronal con esta vil promesa, lo que originó el desenlace judicial.

La acción se origina en la Excma. Cámara Primera del Trabajo de la Cuarta Circunscripción Judicial de Mendoza, tribunal que resuelve rechazar la acción del trabajador en todos sus términos y por ello que el abogado apoderado de la parte actora acude al remedio procesal de recurso extraordinario provincial a los fines de obtener un pronunciamiento favorable.

El tribunal decidió por unanimidad hacer lugar al recurso extraordinario provincial interpuesto a fs.16/30 vta., contra la sentencia atacada y en consecuencia anula parcialmente la misma, impone las costas de instancia extraordinaria a la recurrida por resultar vencida (art. 36 C.P.C.C.T.M.) por ultimo regula los honorarios profesionales de los Dres. Flavia Lorena Martín y Gustavo Alberto González en forma conjunta, en el 13%, ó 10,4%, ó 7,8% de la base regulatoria actualizada que se establezca en la instancia de origen, conforme dicha base se encuentre comprendida en los distintos supuestos del art. 2 de la ley 9131 (arts. 2, 3, 15 y 31 de la ley 9131), debiendo considerarse el artículo 16 de la norma citada.

También regula los honorarios profesionales de las Dras. Roxana Orellano y Estela Sancho en forma conjunta, en el 9,1%, ó 7,28%, ó 5,46% de la base regulatoria actualizada que se establezca en la instancia de origen, conforme dicha base se encuentre comprendida en los distintos supuestos del art. 2 de la ley 9131 (Arts. 2, 3, 15 y 31 de la ley 9131), debiendo considerarse el artículo 16 de la norma citada. (Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, sala II, 2021)

III. La *ratio decidendi*

Por su parte el tribunal fue claro y unánime en su decisión al entender que la renuncia que hiciera el actor debió haberse tomado como inválida por el tribunal a-quo. Señaló también que parte de la doctrina considera a la renuncia como un acto jurídico unilateral, que

implica la abdicación de derechos, pero en el caso de marras la causa de la misma no lo es ya que el propio trabajador refiere la existencia de un acuerdo de desvinculación que al ser puesto en evidencia, el empleador atina solo desconocer la relación laboral sin dar mayores explicaciones como corresponde a un proceder de buena fe. Incurriendo en doble contradicción (extrajudicial y judicial) al intentar sostener la validez de la renuncia pero a la vez desconocer la relación laboral y luego al contestar la demanda reconoce la relación laboral pero intenta introducir un supuesto despido con causa todo lo cual pone en evidencia que empujó al trabajador a desvincularse pero luego en el escrito de contestación trata de borrar esta evidencia diciendo que le resultó sorpresiva la renuncia de Paulino cuando ya había afirmado lo insostenible que era la relación laboral ante las supuestas faltas gravísimas del trabajador.

Hace mención, que en materia de renuncia la misma no se presume y es viable mientras que no esté prohibida y sea sólo en el interés de la parte, no procede la renuncia indiscriminada de derechos y menos aún cuando dichos derechos son irrenunciables y se encuentre involucrado el orden público (cf., arts., 944, 948, CCCN y art. 12 LCT) si bien la renuncia puede ser gratuita también puede ser onerosa, es decir, a cambio de un precio o una ventaja cobrando importancia la aceptación de la misma por parte del beneficiario (art. 945, 947 CCCN), ya que la retractación de la mentada renuncia se puede hacer mientras no haya sido aceptada (art. 947 CCCN) entre otras características; ello es así en el ámbito civil y comercial mayor prudencia hay que guardar cuando la renuncia se produce en el ámbito laboral, en el que el sujeto de preferente tutela se puede ver envuelto en la renuncia negociada que a la postre termina por ser una abdicación indiscriminada y genérica de derechos que involucran el orden público laboral y que lejos de vislumbrar un comportamiento inequívoco de abandonar la relación laboral (art. 241 LCT) resulta ser todo lo contrario como el caso en estudio en el que se presenta una voluntad equívoca y por lo tanto carente de eficacia.

Es por ello que el silencio del empleador frente al telegrama de renuncia resultó jurídicamente relevante como así también la respuesta dada una vez expuesta la verdadera situación entre las partes por el trabajador. Al contrario del análisis que se hace en la sentencia todo aún a que existió una negociación previa con el empleador que determinara la emisión de su renuncia hábilmente manipulado hacia un resultado de apariencias lícito que encubría

un abandono voluntario de derechos, dicha circunstancia la denunció el trabajador en tiempo y forma por telegrama todo lo cual fue respondido contradictoriamente por el empleador; siendo dable recordar que incluso la apreciación de la prueba en caso de duda debe ser en el sentido más favorable al trabajador (art. 9 LCT).

El tribunal a-quo hizo caso omiso a lo dicho en reiteradas oportunidades por la Corte Nacional al destacar que cuando la litis está entrañablemente ligada al artículo 14 bis de la Constitución Nacional, al principio protectorio que éste enuncia y al carácter inviolable de los derechos que reconoce, todo ello conduce a la indisponibilidad y a la prohibición de renuncia de la aplicación de las normas que tutelan el trabajo "en todas sus formas", tanto al prestado en el ámbito público como en el privado (Fallos: 336:13, 335:729, 335:1251, 335:729, 1251). Ello exige que la autonomía de las partes para determinar ese estipendio se encuentre limitada por el orden público laboral (Fallos: 341:954), inclusive, no resulta óbice al reclamo la falta de reserva o de protesta (Fallos: 340:33).

Para concluir la Suprema Corte, refiere que basta con observar todas las contradicciones, marchas y contramarchas que da la parte demandada para entender que el análisis que hace el Juzgador es arbitrario, se apartó de las constancias de la causa, supuso o presupuso en contra del trabajador al que le aplicó la teoría de los actos propios, pasando por alto todas las observaciones apuntadas en los párrafos antes dichos, de esta manera el Supremo Tribunal provincial se inclinó hacia los derechos y garantías que la constitución le concede al trabajador (arts. 14° bis y artículo 8 pto. 2 inc. h) de la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica). (Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, sala II, 2021).

IV. Antecedentes en la doctrina y jurisprudencia

Aquí abordaremos desde el punto de vista de la doctrina y la jurisprudencia dos de los institutos jurídicos de mayor importancia mencionados en el fallo. Entre ellos podemos encontrar el incorporado en el artículo 12° de la LCT, esto hace referencia a que en un caso donde el trabajador ejercita su renuncia a sus derechos laborales, le ley laboral presupone que lo hace por falta de capacidad de negociación o por ignorancia, también 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. A estos tipos de renunciaciones por poner de ejemplos, son los que el principio de irrenunciabilidad trata de evitar, además lo podemos encontrar en los artículos 7°, 13°, 15° y 58° de la LCT. La doctrina en un sentido amplio lo ha definido a la irrenunciabilidad como la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral y en su propio beneficio. Tiene su base en el imperio de varias normas laborales y en concreto en el orden público laboral que no puede ser vulnerado por las partes. (Grisolia y Ahuad, pág., 46, 2019).

Además los Supremos provinciales de Mendoza interpretaron el artículo 241° de la norma laboral, regulando esta la extinción por voluntad en forma concurrente de las partes en la relación laboral, se puede decir que es una forma de dar fin al contrato de trabajo, requiriendo la decisión de ambas partes para ello, que sea manifestada en forma expresa, debe ser materializada bajo pena de nulidad ante notario público o una autoridad administrativa competente o judicial. Por otra parte puede suscitarse en forma tácita por medio del comportamiento inequívoco del trabajador y el empleador que implique que el fin de la relación laboral contractual, poniendo como ejemplo cuando el trabajador deja de asistir a su lugar de trabajo y el empleador no lo intima, ni tampoco abona la remuneración y en ese lapso transcurre un tiempo considerable, aclarando que este plazo la ley no lo establece, y por ende queda librado a la sabia decisión judicial. (Grisolia y Ahuad, pág., 327, 2019).

Las consecuencias del orden público laboral se centra en la indisponibilidad de derechos que establece y en la posibilidad de que, por encima de sus prescripciones, se consagren en un contrato normas individuales que den nacimiento a mayores beneficios para el trabajador, circunstancia que revela que la sustracción normativa del objeto está pensada principalmente para proteger al dependiente repontencializando su voluntad. Esto lo podemos encontrar en el art. 7° de la L.C.T. en donde se distinguen marcadamente dos ámbitos disímiles, por un lado, el de los mínimos inderogables del orden público laboral, formados por las normas imperativas de la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos y por otra parte el de los mayores derechos que tengan como fuente el contrato.

Entre el concepto de indisponibilidad y el de irrenunciabilidad hay una relación de género a especie. Tener la disposición de un derecho comprende la renuncia, que, en

definitiva, es la disponibilidad a título gratuito, pero es concebible la existencia de una disponibilidad relativa que excluya a aquélla. Es lo que ocurre con el orden público laboral y con los demás derechos que emergen de normas no imperativas. Los primeros no pueden ser negociados ni aun a título oneroso, ya que existe una imposición de contenido que la bilateralidad no puede afectar. Entonces, el titular no puede renunciarlos, como se desprende expresamente de la norma (indisponibilidad absoluta). Por otro lado, los mayores derechos emergentes de normas no imperativas pueden disponerse a título oneroso y variarse en su nivel de contenido, pero se mantiene la imposibilidad de abdicarlos gratuitamente, o sea de renunciarlos, lo que tiene su fundamento en la técnica erigida por el ordenamiento jurídico para paliar la desigualdad del poder de negociación de las partes (irrenunciabilidad con indisponibilidad relativa). (Álvarez, 2011)

Nos toca ingresar en el terreno jurisprudencial con respecto a los temas trabajados por medio de la doctrina actual. En el fallo “Barissani”, la sala VIII de la Cámara de Apelación del Trabajo Nacional confirmó una resolución de baja instancia que restó eficacia a un acuerdo que fuera celebrado por las partes, si bien este convenio fue suscripto por ante escribano público, el mismo no fue homologado por ninguna autoridad prevista por la LCT, además de adolecer de un vicio sustancial que lo tacha de nulo ya que vulnera holgadamente los principios que tutelan el derecho del trabajo en favor del trabajador, como lo son el de irrenunciabilidad de los derechos y el de buena fe, encubriéndose por medio de este acto jurídico un fraude a los derechos del trabajador y violando las expresas directrices contenidas en la LCT. Es por ello que el Tribunal confirma que hizo lugar a la acción de despido indirecto y llegara apelada por la parte demandada argumentando que solo se tomó en cuenta la declaración de un testimonio, ya que en realidad se tomaron en cuenta otras declaraciones testimoniales quienes depusieron en sentido análogo al primero y todos ellos afirman que el actor era vicegerente de administración, pero no estaba registrado conforme a tal categoría. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, 2018)

V. Postura del autor

Este título debemos asociarlo con varios interrogantes, entre ellos preguntarnos como el órgano jurisdiccional resolvió el problema jurídico y en que forma lo solucionó, bajo que

argumentos se resolvió el litigio, si es que son suficientes los argumentos del tribunal. Como bien lo dijimos al comienzo del comentario de la nota a fallo, los jueces tuvieron el trabajo jurídico de valorar cual de los dos principios debía prevalecer ante la suscitada contienda 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 241 de la misma norma de orden público nacional.

Mi postura es coincidente con el decisorio del Tribunal, ya que sus argumentos fueron sólidos y mencionando uno de los más altos dentro de la pirámide jurídica, como lo es la Constitución Nacional. Hizo referencia que en la baja instancia el magistrado paso por alto uno de los reiteradas fallos en donde nuestra Corte Nacional destacara que cuando la contienda se encuentra estrechamente relacionada al artículo 14° bis de la Constitución Nacional, al principio protectorio que éste enuncia y al carácter inviolable de los derechos que reconoce, todo ello conduce a la indisponibilidad y a la prohibición de renuncia de la aplicación de las normas que tutelan el trabajo en todas sus formas, tanto al prestado en el ámbito público como en el privado (Fallos: 336:13, 335:729, 335:1251, 335:729, 1251), ya que ello exige que la autonomía de las partes para determinar ese estipendio se encuentre limitada por el orden público del derecho laboral.

Estos argumentos fueron notoriamente sólidos para sellar de forma definitiva la contienda en la faz provincial y dejar mellas para que la parte demandada pudiera revertir el decisorio por medio de su último recurso por vía extraordinaria federal.

VI. Conclusiones finales

Con la elección del fallo para el presente trabajo se ha demostrado que en materia de renuncia la misma no se puede presumir y es viable mientras que no esté prohibida y/o sea sólo en el interés de la parte, tampoco procede la renuncia indiscriminada de derechos y menos aún cuando dichos derechos son irrenunciables y los mismos se encuentren relacionados al orden público. Cabe aclarar que si bien la renuncia puede ser gratuita también puede serlo onerosa, todo esto, a cambio de un precio o de una ventaja patrimonial cobrando importancia la aceptación de la misma por parte del beneficiario, dado que la retractación de

la mentada renuncia se puede hacer mientras no haya sido aceptada entre otras características. Esto es aplicable en el ámbito civil y comercial y cuando se suscite en el derecho laboral mayor sigilo hay que guardar, ya que el trabajador se puede ver envuelto en la renuncia negociada que a la luz termina por ser una abdicación indiscriminada y genérica de derechos que involucran el orden público laboral y que lejos de vislumbrar un comportamiento inequívoco de abandonar la relación laboral, resulta ser todo lo contrario como el caso trabajado.

Por lo todo lo antes mencionado, es evidente el desequilibrio que existe entre las partes en el universo laboral, la que no sólo es estructural sino también coyuntural, en el presente caso, la situación de vulnerabilidad se encuentra agravada por la clandestinidad de la relación laboral con todo lo que ello significa para este trabajador que se ha desempeñado durante veintiocho años para su empleador al margen de las normas protectorias del trabajo.

VI. Listado de bibliografía utilizada

Doctrina.

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

Álvarez, E. (2.011). Orden público, renuncia de derechos y contrato de trabajo. La Ley, Cita Online: AR/DOC/1236/2011.

Grisolia, J.A. (2019) Ley de Contrato de Trabajo comentada 8° edición 2019. Ed. García Alonso.

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. (2020). La renuncia al empleo. La Ley, Cita Online: AR/DOC/1114/2020.

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/>

Congreso de la Nación Argentina. (13 de noviembre de 1.991) Ley de Empleo, Protección del Trabajo. [Ley 24.013 de 1.991]. B.O. 27.286 p. 2. *Recuperada de:* <http://servicios.infoleg.gob.ar/>

Jurisprudencia.

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, Sala Segunda (juicio N° 150805). (26 de mayo de 2020.) *Recuperada de:* <http://www.jus.mendoza.gov.ar/inicio>.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII (EXP. N° CNT 51579/2011/CA1). (21 de Marzo de 2018). *Recuperada de:* <https://aldiaargentina.microjuris.com/2018/08/15/>.

Superior Tribunal de Justicia de San Luis, LP L 102912, "Mazzocoli, Ana María c. Empresa Distribuidora de Energía Sur SA s/ despido" 08/08/2012. *Recuperado de:* <https://www.justiciasanluis.gov.ar/wpcontent/uploads/Documentos/Sumarizacion/SuperiorTribunal/SENTENCIA/2017/02/09/STJSL009.pdf>