

Abogacía
Seminario Final



Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

La anulación de convenios salariales que conducen inexorablemente a la abdicación a título gratuito de derechos fundamentales del trabajador: Una problemática axiológica

Alumno: Olaz Silvia Alejandra

D.N.I.: 26.746.333

Legajo: VABG89554

Tutor: COCCA Nicolas

Entregable n° 4

Fecha de entrega: 23/06/2022

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, “Carrizo, Segundo Dalmacio y otros c. San Timoteo S.A. s/ Diferencias de salarios”, Expte. N° CNT 59191/2014/CA1,

24/09/2018

Sumario: I. Introducción. II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal. III. Análisis de la ratio decidendi. IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Conclusiones. VII. Referencias bibliográficas.

I. Introducción

El derecho laboral como eje de estudio, contribuye como una herramienta fundamental a la resolución de conflictos en los que se encuentran en juego nada menos que los derechos del trabajador. Más aun, cuando lo controvertido se relaciona con la remuneración de quienes prestan servicios a otro, lo discutido parece cobrar incluso más importancia por ponerse en riesgo la subsistencia económica de la parte más débil.

En este contexto de derechos y deberes que se yuxtaponen los unos a los otros, la Cámara Nacional del Trabajo emitió una sentencia en los autos “Carrizo, Segundo Dalmacio y otros c. San Timoteo S.A. s/ Diferencias de salarios” (2018). En la misma la justicia hizo lugar a un reclamo por diferencias salariales solicitadas sobre la base de concluir que el acuerdo salarial firmado por su empleadora había vulnerado derechos irrenunciables del trabajador tras violentar el principio de irrenunciabilidad prescripto en los términos del art. 12 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

La Dirección Servicios Legislativos, Subdirección Documentación e Información Argentina (2018) nos enseña que la regla de irrenunciabilidad “impide 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 (p. 2). Bajo estas premisas se pretende dar análisis a un modelo de caso basado en la temática de derechos fundamentales en el mundo del trabajo.

La problemática jurídica de la que adolece el decisorio bajo estudio se la conoce como de tipología axiológica. “El problema práctico consiste en que, ante ciertas condiciones de hecho, encuentran en el sistema varias normas aplicables que disponen soluciones inconsistentes. Intuitivamente podemos definir tal inconsistencia como la imposibilidad de que ambas normas sean obedecidas” (Pazos, 1995, p. 384).

Tratándose entonces de una problemática que responde a circunstancias que normas y/o principios legales se confrontan entre sí, el perfilado de su existencia en esta sentencia responde al hecho de que la firma San Timoteo S.A. suscribió un acuerdo

salarial que confronta con el principio de irrenunciabilidad previsto en el art. 12 de la LCT. La vulneración denunciada se advierte en que a partir de su homologación, los días feriados se liquidarían conforme lo reglado en el art. 166 de la LCT, quedando sin efecto el modo anterior de liquidación en base al cual los feriados se liquidaban con un recargo del 166 %.

Resta considerar entonces la existencia de una relevancia analítica de este fallo, dado que el mismo sienta jurisprudencia relevante en materia de anulación de convenios salariales que vulneran derechos fundamentales del trabajador.

II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal, y resolución del tribunal

Con fecha 2 de mayo de 2002 la firma San Timoteo S.A. suscribió un acuerdo salarial con la presencia de los representantes de Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina en el que se pactó que a partir de su homologación, los días feriados se liquidarían conforme lo reglado en el art. 166 de la LCT, quedando sin efecto el modo anterior de liquidación en base al cual los feriados se liquidaban con un recargo del 166 %. Disconformes con esta situación, el señor Segundo Carrizo junto a otros demandó el cobro de las diferencias salariales surgidas de la citada modificación por considerar que el acuerdo vulneraba los derechos de trabajadores.

Formulada la presentación correspondiente, la sentencia de primera instancia hizo lugar a las diferencias salariales reclamadas sobre la base de concluir que el acuerdo salarial del 02/05/2002 vulneraba derechos irrenunciables de los trabajadores. Lo obrado recibió apelación de la parte demandada, quien cuestiona dicha conclusión sosteniendo que el a quo incurrió en una incorrecta interpretación del principio de irrenunciabilidad.

En virtud de lo acaecido en materia procesal, el tribunal resolvió: 1) Confirmar la sentencia de primera instancia en todo lo que fue materia de agravios. 2) Declarar las costas de alzada a cargo de la demandada.

III. Análisis de la ratio decidendi

Atendiendo en particular la conflictualidad axiológica individualizada, se observa que la misma quedó resuelta con una ponderación normativa efectuada en favor del

principio de irrenunciabilidad previsto en el art. 12 de la LCT. En tal sentido, los camaristas explicitaron concretamente que el convenio salarial invocado por la demandada era nulo por haber afectado derechos laborales en favor de los trabajadores que conforme el ordenamiento jurídico vigente, eran irrenunciables.

A esta conclusión se arriba tras recordar que conforme el art. 12 de la Ley de Contrato de Trabajo, toda convención que suprime o reduce derechos previstos vigentes al momento de la suscripción, deben ser considerados nulos y sin valor. Lo cual se traducía indirectamente en la solución a la referida problemática axiológica.

A su vez, el tribunal argumentó que la magnitud de la reducción dispuesta a partir de la homologación del acuerdo salarial aludido, sin compensación o contraprestación de ninguna índole, se traducía en un menoscabo a la remuneración de los actores que vulneraba el principio de irrenunciabilidad tanto como la sinalagma contractual. Es que la tarea de interpretación de los contratos laborales no podía agotarse en la interpretación de la norma jurídica laboral sino que, en primer término, se debía determinar cuáles eran las obligaciones que emergían de la contratación individual y, recién en segundo lugar, determinar por un juicio de compatibilidad con las normas imperativas si las cláusulas pactadas podían integrar o no el contenido del contrato.

Según lo manifestaron los jueces, en este caso se observaba que el contrato individual de trabajo era la única fuente inmediata de las obligaciones laborales. Correlativamente, cuando una norma contractual lo afectaba, ello determinaba la nulidad de esa norma individual. Así, 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 —además— un derecho irrenunciable. Frente a tales circunstancias, incumbía a la parte 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 que no fue cumplida.

Se resaltó además, que la demandada tampoco efectuó una fundamentación adecuada de cuáles eran las razones que motivaron las modificaciones remuneratorias introducidas en la convención salarial que se invoca. Frente a ello y tal y como lo resaltaron los camaristas, “el acuerdo salarial que en definitiva modificó el salario de los actores constituyó en realidad una abdicación de sus derechos sin contraprestación

alguna” (C.N.A.T, Sala I, "Carrizo, Segundo Dalmacio y otros c/San Timoteo S.A. s/Diferencias de salarios, 24/09/2018).

Por último, la justicia remarcó que en el marco de un contrato de trabajo en curso de ejecución, las partes siempre podían modificar para el futuro las condiciones contractuales tales como el salario del trabajador. –en tanto se respetasen los mínimos imperativos-; pero, la validez de este tipo de acuerdos requería la configuración de los requisitos de un auténtico contrato bilateral, oneroso, conmutativo y de cambio, pues el negocio jurídico creador de derechos y obligaciones era el negocio jurídico válido. Desde esta perspectiva, no había causa de justificación objetiva de la rebaja remuneratoria, sino una renuncia de derechos sin contraprestación alguna.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

En el mundo del derecho laboral, cualquier transgresión a los derechos del trabajador debe ser valorada a la luz del art. 14 bis de la Constitución Nacional. Inmiscuido en estas cuestiones, el salario como tal, tiene características que le resultan propias y que lo diferencian. Según Grisolia (2016), entre los caracteres que doctrinariamente se señalan, se destacan especialmente los siguientes: patrimonial, igual, justa, insustituible, dineraria, inalterable e intangible, íntegra, conmutativa, continua, alimentaria, inembargable, e irrenunciable.

En cuanto al principio de irrenunciabilidad, el mismo “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” (Somoza, 2008, p.2). Según Grisolia (2016), la modificación del art. 12 LCT -introducida por la ley 26.574 (BO del 29/12/2009)-, hizo extensivo los mayores beneficios introducidos a través del contrato individual de trabajo, determinando a la vez la imposibilidad de renunciar a cualquier derecho, sea que derive de normas de orden público laboral, o de la propia autonomía de la voluntad. La redacción actual de la norma dispone:

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. (art. 12 de la Ley de Contrato de Trabajo)

En tal sentido, lo que la norma hace, es de algún modo prefijar el carácter irrenunciable que caracteriza al salario, que dada su calidad alimentaria, lo coloca como un elemento indispensable y –en principio- único medio de subsistencia del trabajador dependiente y de su familia; destinado a solventar sus necesidades básicas (alimentación, vivienda, educación, salud) (Grisolia, 2016). Incluso, con dicha reforma no queda lugar a dudas que los acuerdos novatorios para ser válidos tienen como requisito la inexistencia de renuncia; y si el trabajador debe efectuar alguna concesión deberá hacerlo a cambio de otra que efectúe también el empleador, ya que de lo contrario carecerá de todo valor y deberá estarse a los términos del contrato original (Grisolia, 2016).

Ciertamente, a ello es a lo que hace referencia el tribunal entre sus argumentos, cuando afirma que uno de los motivos que llevan a albergar los derechos del trabajador por encima del acuerdo de la empleadora, es justamente la falta de una contraprestación que compensara la reducción salarial.

Ahora bien, rememorando la problemática axiológica que tuvo lugar en el caso (entre el art. 12 LCT y el acuerdo firmado por su empleador) es imprescindible destacar lo expresado por Caubet (2019):

El contenido del contrato de trabajo individual resulta enmarcado en normas legales y de convenio colectivo que constituyen un piso mínimo que el contrato tiene que respetar. Dichas cláusulas, en principio, no pueden ser dejadas sin efecto por las partes. Sin embargo, si en el contrato individual se reconocen mejores derechos que los de la ley o los del convenio colectivo, dichos mejores derechos serán aplicables. (p.2)

Así entonces, se observa con claridad que si el convenio colectivo mejora las condiciones de la ley, y éste reemplaza las disposiciones respectivas, la situación se resuelve mediante la aplicación de la norma más favorable. Por consiguiente, cualquier modificación que reduce derechos ya consignados, queda totalmente desechada. Ferrerirós (2008) argumenta que el art. 12 LCT se inmiscuye en el mundo de la ineficacia de los actos jurídicos y lo hace de modo tal que: “retira de la escena jurídica el pacto fulminado, reemplaza la situación por lo que corresponde según la disciplina; y lo reemplaza por lo que debe ser” así, “la sustitución se produce de pleno derecho, impidiendo concretar una disponibilidad jurídica que no está permitida” (p. 9).

Estas nociones fueron tema central para la Corte Suprema de Justicia de la Nación, cuando en la causa “González, Martín Nicolás c. Polimat S.A. y otro” Fallos: 333:699

(19/05/2010). En la misma, la Corte hizo lugar al planteo de inconstitucionalidad de tres decretos que calificaron como asignaciones no remunerativas de carácter alimentario a ciertos aumentos mínimos legales de salarios; esto afectaba directamente al salario del trabajador al generar una reducción del importe devengado en concepto de indemnizaciones de vacaciones no gozadas, sueldos anuales complementarios e indemnizaciones por despido.

En igual sentido, en el caso resuelto por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IV, “Díaz, Luis Francisco c/ Escorial SAI s/ otras ind. prev. en est.” - L. 14546 (06/11/2014), la Alzada determinó la nulidad absoluta un acuerdo suscripto por las partes donde el trabajador -viajante de comercio conf. ley 14546 y C.C.T. 260/75-, fue obligado a firmar, y por el cual se implementó una reducción en el porcentaje de comisiones por venta y se eliminaron comisiones por cobranzas. La nulidad resultó no solo por el hecho de que el actor fue asistido por letrados del estudio jurídico que representaban a la demandada, sino más aún porque los términos de lo convenido daban cuenta de que bajo la apariencia de un acuerdo bilateral, se estaba encubriendo la renuncia unilateral de un derecho, ya que el empleador modificaba la contraprestación remuneratoria a su cargo, transgrediendo de esta manera el principio de irrenunciabilidad que emana de los arts. 12 y 58 de la L.C.T.

Resulta entonces evidente que ante la ausencia de contraprestación, una reducción salarial ocasionada en hechos como los descriptos en autos, resulta ser transgresora del principio de irrenunciabilidad (art. 12LCT). Esta interpretación conduce a comprender las razones que legislativa, doctrinaria y jurisprudencialmente aportan una solución a la problemática axiológica identificada al inicio.

V. Postura de la autora

El decisorio se considera acertado. En éste razonar recaen diversos motivos; el primero surge de lo normado por el art. 14 bis de la Const. Nac., en tanto el mismo se impone como un espontáneo defensor de los derechos más fundamentales del trabajador. Partiendo de ello, cuando el accionar de la demandada muestra caracteres que lo exhiben como un acto jurídico que transgrede lo normado por el art. 12LCT, las nociones del principio de irrenunciabilidad se hace presente.

Recordemos que el acuerdo suscripto lo que modificó la base del cálculo de la liquidación de los días feriados. A partir de su homologación, los días feriados se liquidarían conforme lo reglado en el art. 166 de la LCT, quedando sin efecto el modo anterior de liquidación en base al cual los feriados se liquidaban con un recargo del 166%.

Es cuanto menos evidente que la accionada celebró este acuerdo con el fin de favorecer a la disminución del coste remunerativo de sus asalariados. Y si bien podría decirse que la parte tiene facultades que le permiten reglamentar y regular ciertos aspectos vinculados a la labor de sus dependientes, lo cierto es que ello no puede resultar en una vulneración de derechos que ya han sido adquiridos por parte del trabajador.

Siempre podría acrecentar derechos tanto en calidad como en cantidad, pero una reducción queda expuesta a la plena nulidad del acto celebrado por contradecir una de las máximas que impera del art. 12LCT: el principio de irrenunciabilidad. Sendos autores han dedicado páginas enteras a describir un sinnúmero de formas y modos en los que algo así puede suceder, pero cualquiera sea la forma que adopte el acto, ante un proceso judicial, la balanza va a inclinarse en favor del trabajador.

Recordemos que (como nos enseña Somoza, 2008) este principio impide tanto la renuncia anticipada de derechos, como la renuncia de derechos ya obtenidos. Por lo que no parece existir motivos que puedan evitar que el acuerdo celebrado por la accionada caiga en la indefectible nulidad.

Aun si se quisiera defender las potestades y facultades del empleador, ello no superaría el carácter alimentario que caracteriza al salario. Al afectarse la remuneración del trabajador, se pone en riesgo la subsistencia del trabajador dependiente y de su familia, y ello nos devuelve una vez más al panorama que describe Grisolia (2016): los acuerdos novatorios para ser válidos tienen como requisito la inexistencia de renuncia; y si el trabajador debe efectuar alguna concesión deberá hacerlo a cambio de otra que efectúe también el empleador, ya que de lo contrario carecerá de todo valor y deberá estarse a los términos del contrato original.

Resta por ultimo recordar que dados los argumentos que encarnan los citados precedentes jurisprudenciales y lo expresado por Ferrerirós (2008) y Caubet (2019), no existen dudas de que el acuerdo celebrado por la empleadora, debe ser declarado nulo por resultar contradictorio al principio de irrenunciabilidad emanado del art. 12LCT.

VI. Conclusiones

Estas páginas pusieron en eje de discusión una problemática axiológica suscitada en el marco de un litigio en que la justicia hizo lugar a un reclamo por diferencias salariales solicitadas sobre la base de concluir que el acuerdo salarial firmado por su empleadora había vulnerado derechos irrenunciables del trabajador tras violentar el principio de irrenunciabilidad prescripto en los términos del art. 12 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

Sobre esta plataforma fáctica, la citada problemática quedó resuelta a partir de la jerarquía superior que se dictaminó respecto del principio de irrenunciabilidad previsto en el art. 12 de la LCT, que fue ponderado por encima de aquel acuerdo laboral homologado que dejó sin efecto el modo anterior de liquidación en base al cual los feriados se liquidaban con un recargo del 166 %.

En razón de este proceso, el tribunal consideró que el convenio salarial suscripto por la demandada, era nulo por vulnerar derechos laborales irrenunciables en favor de los trabajadores. En este aspecto, cabe reflexionar que conforme la doctrina este principio justamente impide tanto la renuncia de derechos ya obtenidos.

Como correlato de ello, un accionar en contrario genera la nulidad de todo acto que suprima o reduzca derechos previstos por ley, u otros estatutos o convenciones colectivas. Es que la calidad alimentaria del salario, lo coloca en principio como un elemento indispensable y único medio de subsistencia del trabajador dependiente y de su familia.

La única chance que permite un acto de reducción salarial, estaría dado por la circunstancia de que tal concesión fuera hecha a cambio de otra que efectúe también el empleador, y que mantenga o supere el valor nominal de la remuneración del trabajador. En otros términos, la garantía de irrenunciabilidad que emana del derecho salarial del trabajador produce un efecto jurídico que impide que al trabajador le sean reducidas las remuneraciones si es que acaso no se compensa dicho valor por otro de igual o mayor importe. Ello es justamente a lo que refiere el tribunal entre sus argumentos, cuando afirma que uno de los motivos que llevan a albergar los derechos del trabajador por encima del acuerdo de la empleadora, es justamente la falta de una contraprestación que compensara la reducción salarial.

En igual sentido, se puede afirmar que para obstar a cualquier duda que darse en cuanto a las reflexiones expuestas, siempre existe la senda legal que indica que esta clase de disyuntivas legales deben ser resueltas mediante la aplicación de la norma más favorable. Por consiguiente, cualquier modificación que reduce derechos ya consignados, queda totalmente desechada. Desde esta óptica es importante destacar que el art. 12 LCT retira de la escena jurídica el pacto fulminado, y reemplaza la situación por lo que corresponde según la disciplina, transformándolo en lo que debe ser.

Resta considerar, que al margen de la viabilidad jurídica que otorgan los antecedentes de la jurisprudencia nacional, desde una postura reflexiva personal se concuerda plenamente con el resolutorio puesto bajo estudio. Sin embargo, parece cuanto menos propicio remarcar la necesidad colegir en la importancia jurídica de contar con tribunales que tengan la capacidad analítica y moral de atender a estas cuestiones desde un punto racional y acorde a las máximas que imperan desde la Carta Magna y desde la Ley de Contrato de Trabajo.

Este antecedente sienta jurisprudencia relevante en materia de anulación de convenios salariales que conducen inexorablemente a la abdicación a título gratuito de derechos fundamentales del trabajador. Por lo que debe ser abordado como la máxima expresión en la concreción de derechos de esta índole.

VII. Referencias bibliográficas

a) Jurisprudencia

1. CSJN, “González, Martín Nicolás c. Polimat S.A. y otro”, Fallos: 333:699. (2010)
2. C.N.A.T, Sala I, "Carrizo, Segundo Dalmacio y otros c/San Timoteo S.A. s/Diferencias de salarios, Expte. N° CNT 59191/2014/CA1. (2018).
3. C.N.A.T, Sala IV, “Díaz, Luis Francisco c/ Escorial SAI s/ otras ind. prev. en est.” - L. 14546. (2014)

b) Doctrina

I. Libros:

1. Grisolia, J. A. (2016). *Manual de Derecho Laboral* (7ma edición). Buenos Aires: AbeledoPerrot S.A.

II. Revistas:

1. Caubet, A. B. (2019). El principio de irrenunciabilidad y las modificaciones del contrato. *Doctrina Laboral ERREPAR (DLE)*, N° XXXIII, pp. 1-4.
2. Dirección Servicios Legislativos. Subdirección Documentación e Información Argentina. (2018). Ley de Contrato de Trabajo. Art. 12 -Irrenunciabilidad de derechos-. Doctrina y Jurisprudencia. *Dossier Legislativo. Departamento Investigación e Información Argentina*, pp. 1-21.
3. Ferreirós, E. M. (2008). Contribución al análisis del daño producido por el despido y su reparación. *Biblioteca de la Universidad Nacional Tres de Febrero*, pp. 1-75.
4. Pazos, M. I. (1995). Contradicciones normativas y jerarquía de normas. *Doxa. N. 17-18*, pp. 383-402.
5. Somoza, M. V. (2008). Alcances del de irrenunciabilidad principio d. *Doctrina Laboral ERREPAR (DLE)*, n° XXII, pp.1-8.

c) Legislación

1. Ley n° 20.744, (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (BO 13/05/1976). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.
2. Ley n° 24.430, (15/12/1994). Constitución Nacional Argentina. (10/01/1995). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.