

TÍTULO:	Alcances del principio de irrenunciabilidad
AUTOR/ES:	Somoza, María V.
PUBLICACIÓN:	Doctrina Laboral ERREPAR (DLE)
TOMO/BOLETÍN:	XXII
PÁGINA:	-
MES:	Julio
AÑO:	2008
OTROS DATOS:	-

**MARÍA V. SOMOZA**

## **ALCANCES DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD**

*La autora trata distintos aspectos del principio de irrenunciabilidad y las normas aplicadas e interpretadas por la jurisprudencia.*

### **PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

---

En primer lugar, antes de introducirnos en el tema específico del presente trabajo como lo es el principio de irrenunciabilidad, debemos dar una definición de lo que se entiende por "principios". Alonso García 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, así lo establece el doctor Fernández Madrid en su tratado mencionado:

*Función de interpretación:* Porque constituyen el sentido y razón de ser del cuerpo normativo, operando como criterio orientador del juez o del intérprete.

La Constitución Nacional en su artículo 14 bis consagra el principio protectorio y es a partir de esa formulación constitucional que debe interpretarse nuestra legislación.

*Función de información:* Inspiran al legislador para la creación de nuevas normas a partir de un sistema dado, sirviendo de fundamento al ordenamiento jurídico.

*Función de integración:* Ante la carencia de normas positivas, le dan al juez los criterios directivos para la elaboración de normas aplicables al caso. Así el artículo 11 de la ley de contrato de trabajo establece: "Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme con los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe".<sup>(1)</sup>

### **LIMITACIÓN DE LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD EN EL DERECHO LABORAL**

---

Hacia fines del siglo XVIII, asistimos al reconocimiento de la libertad e igualdad de los hombres, punto de partida para el desarrollo de los derechos individuales, que versan sobre conductas propias del individuo, cuyo objeto consiste en la omisión por parte de los demás y del Estado de cualquier acción que interfiera con la esfera de la libre conducta individual, lo que condujo a afirmar el principio de la autonomía de la voluntad como dogma en el mundo de las relaciones jurídicas, y por ende aplicables al contrato de trabajo.<sup>(2)</sup>

A principios del siglo XIX, se manifestó la crisis que en el ámbito jurídico produjo el sostenimiento de la autorregulación por las partes de sus propios intereses por la posición desigual de los mismos. Por lo tanto, fue necesaria la intervención del Estado para garantizar por medio de normas imperativas, condiciones dignas de labor, provocando el avance hacia el reconocimiento de los derechos sociales, éstos tienen por objeto prestaciones positivas por parte del Estado o por parte de personas sobre las cuales se establecen determinados deberes. De esta manera, la libertad contractual está limitada por las condiciones mínimas y máximas que, por medio de la legislación, el Estado introduce obligatoriamente al negocio celebrado entre las partes.

El derecho del trabajo no elimina totalmente la voluntad privada. Con una calificación de orden público o su sanción con carácter imperativo, sustrae del campo de la autorregulación aquellas pautas esenciales a la dignidad del hombre para evitar que la misma sea violada.

La mayoría de las disposiciones de nuestra disciplina se propone limitar la voluntad de las partes que intervienen en una relación laboral, integrando el llamado orden público laboral que está compuesto por el conjunto de condiciones que la organización de la comunidad juzga fundamentales por el respeto de la esencia humana del trabajador. Es decir que el orden público aparece en el derecho del trabajo como una institución destinada a limitar la autonomía negocial en algunos aspectos de la realidad jurídica que el derecho estatal considera esenciales.

Al decir del doctor Álvarez, es importante destacar que el ordenamiento jurídico protege al trabajador por medio de lo que llamó una "sustracción normativa de contenido", afectando al objeto mismo del contrato mediante un sistema muy atípico en el derecho privado, que concede al trabajador derechos no sólo irrenunciables sino también indisponibles.

Se puede apreciar que el ordenamiento normativo prescinde de los llamados "vicios del consentimiento", aplicando una técnica propia del orden público general: limitar la autonomía de la voluntad, afectar al objeto del acto jurídico, imponer un contenido al negocio desde el imperativo derecho estatal y prescindir del ámbito del sujeto.<sup>(3)</sup>

Frente a la desigualdad notoria entre las partes de la relación laboral, la plena autonomía de la voluntad no producía otra consecuencia más que la contratación en condiciones verdaderamente indignas. Ante esta situación, el orden normativo laboral no recurrió a los vicios de la voluntad para corregir esa desigualdad, sino que centró su técnica en el objeto del acto jurídico al adaptar la figura del "orden público", destinado a limitar la autonomía de la voluntad.

## PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

---

Nuestra Constitución Nacional establece en su artículo 14 bis: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes...". Por lo tanto, se establece a principio protectorio como fuente y fundamento de toda la disciplina laboral.

Según lo señala la doctora Caubet, el principio 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. Trata de equilibrar las posiciones que, por naturaleza, son desiguales, en atención 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.

El análisis se refiere con especial atención al principio de irrenunciabilidad, ya que la regla de irrenunciabilidad de derechos aparece como el aspecto más relevante de principio 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, sobre ello volveré luego.

Atento a que la mayor parte de las discusiones giran alrededor de la interpretación de una norma, es útil transcribir el artículo 12 de la LCT: "*Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción*".

La presencia más frecuente de situaciones de modificación peyorativa de las condiciones de trabajo, y en particular, de rebaja de las remuneraciones sin contraprestación, ha puesto de manifiesto, con mayor énfasis, la antigua discusión acerca del alcance del principio de irrenunciabilidad.

El basamento en que se asienta el principio protectorio consiste en la irrenunciabilidad de derechos por parte del trabajador.

Como lo mencionan anteriormente, este principio es una derivación de principio protectorio, encontrando su fundamento en la estimación de ser los derechos laborales, derechos cuya renuncia supondría una violación al orden público, el cual asegura condiciones inderogables de labor, y por tanto irrenunciables por el trabajador. Fuera de ese campo, comienza a jugar la autonomía privada y así lo ha receptado la ley de contrato de trabajo, al reconocer la voluntad de las partes como la fuente de regulación de la relación de trabajo.

Se percibe una crisis del principio de autonomía de la voluntad, debido a la ausencia de uso de los presupuestos elementales del derecho del trabajo, la relativa igualdad del poder de negociación de las partes.

Existen épocas donde este principio cobra mayor fuerza, dada la gran cantidad de renuncias forzadas que se originan dentro del contrato de trabajo. En épocas de crisis, se recurre fácilmente a reducir derechos.

El doctor Fernández Madrid enuncia que la irrenunciabilidad comprende diferentes supuestos: a) la renuncia anticipada de derechos provenientes de la ley o del convenio colectivo; b) la renuncia anticipada a derechos que pueden surgir de actos futuros del empresario en ejercicio de sus facultades de dirección y organización; c) la renuncia de derechos ya obtenidos que se han incorporado al patrimonio del trabajador; d) la renuncia a las condiciones ya obtenidas y que superan los mínimos legales y convencionales salvo compensación adecuada.

En doctrina, se ha discutido mucho acerca del alcance de este principio de irrenunciabilidad, donde encontramos tres grandes posturas.

En primer lugar, encontramos la tesis que aplican el artículo 954 del Código Civil con la finalidad de restar validez a los acuerdos en perjuicios. Etala considera que el acuerdo modificador de rebaja de la remuneración debe estar justificado. La existencia de causa se exige, a fin de juzgar acerca de la validez del acuerdo descartando el vicio de lesión.

Goldín sostiene que la inferioridad del trabajador es un presupuesto que el ordenamiento laboral recibe como fundamento mismo de su existencia. Esa condición inviste las notas propias del estado de necesidad; es el caso de quien puede verse inducido a la aceptación de un acto jurídico susceptible de perjudicarlo, para evitar un mal mayor, grave e inminente.

La postura clásica que parte de una interpretación literal del artículo 12 de la ley de contrato de trabajo, que establece que los derechos que tengan como fuente el contrato individual de trabajo que superen las normas imperativas, o el orden público laboral, son perfectamente renunciables y negociables y que sólo aquellos que se encuentran por debajo de ese piso de normas imperativas estarían alcanzados por el artículo 12 de la LCT, de manera que los que se enrolan en esta postura pregonan un análisis restringido del mencionado artículo 12.

Dentro de la tercera tesis, encontramos los que se enrolan en el sentido de darle a la regla de la irrenunciabilidad un alcance más extenso. Es la postura que niega validez a toda renuncia. Plantea que el trabajador no puede renunciar válidamente a los derechos emergentes del contrato de trabajo que supere los mínimos inderogables establecidos por el orden público, pero sí puede disponer de ellos a cambio de algún otro derecho.

De acuerdo con esta postura, la expresión del artículo 12 de la LCT está referida a que los "derechos previstos en esta ley" no sólo serían los que derivan directamente de la LCT, o sea los consagrados expresamente, sino también los que provienen indirectamente a través de las diversas fuentes que dicha ley general ha previsto, y de donde nacen todos los derechos de que puede ser titular el trabajador, se trate de normas imperativas o no.

Es importante destacar, dentro de esta segunda postura, la opinión del doctor Álvarez que, en su artículo "Orden público, renuncia de derechos y contrato de trabajo", realiza la distinción entre indisponibilidad e irrenunciabilidad.

Según este autor, la consecuencia del orden público laboral se centraliza en la indisponibilidad de derechos que establece y en la posibilidad de que se consagren en un contrato normas individuales que den nacimiento a mayores beneficios para el trabajador.

Considera que los derechos que surgen de las normas imperativas son indisponibles, y por tanto, irrenunciables, y los que tienen por fuente el contrato son disponibles pero irrenunciables. Establece que, entre el concepto de indisponibilidad y el de irrenunciabilidad, hay una relación de género a especie. La disposición de un derecho comprende la renuncia, que en definitiva, es la disposición a título gratuito.

Corresponde desconocer la validez de acuerdos que impliquen renuncia de derechos, a pesar de que éstos emerjan de normas no imperativas; pero se admite su disponibilidad con una limitación, es decir, se reduce la invalidez a los supuestos en que el trabajador "da algo a cambio de nada".

El derecho del trabajo impone mínimos que considera derecho necesario y que resultan no sólo irrenunciables sino también indisponible para el trabajador. Este ordenamiento protege al trabajador mediante una sustracción normativa de contenido, afectando el objeto mismo del negocio, mediante un sistema atípico en el derecho privado, ya que se destaca la posibilidad de que, por encima de esos mínimos, las partes puedan pactar individualmente otras condiciones que consagren mayores beneficios para el trabajador.

En síntesis, los autores que participan de la corriente de opinión "restringida" entienden que la irrenunciabilidad sólo alcanza a las condiciones mínimas previstas por la ley y las convenciones colectivas, mientras que los que sostienen la tesis "amplia" extienden la eficacia de este principio también a las cláusulas convenidas en el contrato individual.

Han sido algunas situaciones de hecho las que justifican estas interpretaciones diferentes que merecen ser destacadas.

En primer lugar, se encuentran fuera de discusión las situaciones que modifiquen o alteren los derechos previstos en la ley o en el convenio colectivo correspondiente a la actividad donde presta servicios el trabajador.

Si la reducción se opera en virtud de un acuerdo bilateral, la solución la da el propio artículo 12 cuando dispone que "será nula y sin valor toda convención de parte que suprima o reduzca los derechos previstos por esta ley, los estatutos profesionales o convención colectiva". Si la decisión es unilateral por parte del empleador, la solución es la misma y nace del mencionado artículo 12 y del artículo 66 de la misma ley que prohíbe al empleador introducir cambios que alteren modalidades esenciales del contrato o causen perjuicio material o moral al trabajador.

De ello que cuando la modificación afecta el "piso mínimo" previsto por la ley y por el convenio colectivo, trae aparejada la sanción de nulidad.

También se encuentra excluido de dicha discusión doctrinal el supuesto de reducción salarial que también se encuentra vedado por el artículo 66 de la LCT.

Igualmente no genera discusión el supuesto en que por medio de un acuerdo de partes se prevea que el trabajador recibe una contraprestación que pueda ser considerada como relativamente equivalente.<sup>(4)</sup>

Es decir que el supuesto que ha generado tal discusión se produce cuando se trata de acuerdo de voluntades que suprimen o reducen derechos no previstos en normas imperativas y el trabajador no recibe contraprestación de ninguna especie.

## **EL SILENCIO DEL TRABAJADOR**

---

En relación a este tema, se ha generado una nueva discusión que consiste en determinar si existe o no un verdadero "acuerdo de voluntades" cuando el trabajador no manifiesta en forma expresa su voluntad.

En primer lugar, si no se acredita la realización de negociaciones o tratativas de las que se desprenda un verdadero acuerdo en el que se prevean derechos y obligaciones de las partes, debe entenderse que la modificación fue producto de la voluntad unilateral del empleador y esa alteración es nula de nulidad absoluta y, por tanto, ésta es imprescriptible e insaneable, de esta manera el silencio del trabajador no produce efectos jurídicos, en tanto no es posible sanear o confirmar un acto pasible de nulidad absoluta.

El silencio del trabajador no puede ser entendido como consentimiento de la modificación peyorativa en cuanto a que no se pueden admitir presunciones en contra del trabajador o que conduzcan a sostener la renuncia de un derecho que deriven de su silencio o de cualquier modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquel sentido.

Al analizar el tema del silencio del trabajador, es importante tener en cuenta los artículos 918 y 919 del Código Civil, según el primer artículo citado "la expresión tácita de la voluntad, resulta de aquellos actos por los cuales se puede conocer con certidumbre la existencia de la voluntad en los casos en que no se exija una expresión positiva, o cuando no haya una propuesta o declaración expresa contraria". Según el artículo 919, "el silencio opuesto a actos, o a una interrogación no es considerado como una manifestación de voluntad conforme al acto o a la interrogación sino en los casos en que haya una obligación de explicarse por ley o

por las relaciones de familia, o a causa de una relación entre el silencio actual y las declaraciones procedentes". Esta normativa aplicada a la luz de la situación de las partes del contrato de trabajo y al estado de necesidad del trabajador revela su insuficiencia, ya que, por lo común, este último acepta calladamente las modificaciones novatorias del contrato en su perjuicio ante el temor de perder el empleo. De esto se deduce que el solo silencio no ha de ser suficiente para configurar expresión de voluntad de aceptación del acto en perjuicio.<sup>(5)</sup>

En la ley de contrato de trabajo, se establece que el silencio del trabajador jamás puede tomarse como renuncia a los derechos acordados por la ley, y la impugnación de las modificaciones impetradas por el empleador por parte del dependiente jamás se puede tomar como renuncia alguna.

Uno de los medios técnicos jurídicos de los que se vale el principio protectorio es el de la limitación de la autonomía de la voluntad y que de existir un "convenio" donde el trabajador figure aceptando una modificación que equivalga a una renuncia, es decir a cambio de nada, tampoco sería válido, atento a que el propio ordenamiento deja sin eficacia tal expresión de voluntad.

## JURISPRUDENCIA

---

Es muy importante destacar el fallo de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, "**Bariain, Narciso T. c/Mercedes Benz Argentina SA**", de mayo de 1985, y sobre todo, hacer expresa mención de sus considerandos que son muy valiosos para el tema objeto de desarrollo del presente trabajo.

En ellos se establece que se destaca que el derecho del trabajo aparece como limitativo del principio de autonomía de la voluntad, porque comienza a advertirse que, en las vinculaciones laborales, por la presencia misma de la relación de dependencia, no puede decirse que existe una declaración de voluntad común destinada a reglar los derechos de las partes, sino una voluntad con mayor poder de negociación, la del empleador. La base de la relación laboral es la situación de hiposuficiencia del trabajador.

En una relación laboral, una de las partes está en condiciones de imponer su voluntad a la otra. Por ello, hay que interpretar restrictivamente los alcances de un consentimiento que no puede ser tal.

Para otorgar poder jurídico a una manifestación de voluntad tendiente a aceptar una disminución de categoría importante, con una considerable disminución salarial y un relevante perjuicio, se debe estar convencido de que se arribó a ésta con libertad.

Para considerar carente de eficacia jurídica al consentimiento del trabajador, no se necesita la presencia de los vicios de la voluntad, porque el principio de irrenunciabilidad priva de efectos a toda convención que importe una disponibilidad en perjuicio del dependiente o la renuncia a lo que acuerdan las normas imperativas.

El caso en particular se trata de que el actor que se desempeñaba como ingeniero y jefe de departamento para la accionada, alega que por la situación económico-financiera de la empresa, dejaría sus funciones y comenzaría a desempeñarse como adscrito de categoría inferior y que sus ingresos se verían reducidos. Agrega que fue presionado para aceptar las nuevas condiciones impuestas y que, amenazándose con despedirlo, se le hizo suscribir una suerte de acuerdo por el que aceptaba la modificación del contrato.

La demandada sostiene que se vio en la obligación de plantearle al demandado la disyuntiva de tener que prescindir de sus servicios u ofrecerle la posibilidad de ocupar un puesto inferior.

El a quo rechazó la pretensión del actor, ya que consideró que no se probó coacción alguna.

En su voto, el doctor Capón Filas, luego de establecer que el tema se encuentra relacionado con los alcances del poder político de la voluntad del trabajador durante el desarrollo de la relación laboral, sostiene que en las actuaciones existen elementos que evidencian que se impuso la voluntad de la empleadora, ya que en el responde la demandada admite que le propuso al trabajador la disyuntiva, la rebaja de categoría con disminución salarial o el despido.

Sostiene el magistrado que el actor tenía derecho a que se le mantuviera su categoría y su nivel salarial y que la conducta de la accionada no se ajustó a derecho y que el despido indirecto fue legítimo, por lo que debe indemnizárselo.

Los doctores Fernández Madrid y Rodríguez Aldao adhieren, pues comparten los fundamentos.

La Corte Suprema, en octubre de 1980, revocó este fallo, sosteniendo que el a quo arribó a esa conclusión en consideraciones genéricas tales como que la base de la relación laboral es la situación de hiposuficiencia del trabajador y la influencia que la sociedad socioeconómica ejerce sobre la salud mental de la población. Lo expuesto conlleva la insuficiente fundamentación del pronunciamiento impugnado, toda vez que el fallo del tribunal se sustentó en pautas de excesiva latitud, las que no conducen a una razonable interpretación del derecho aplicable.

El 14 de agosto de 1985, la Sala VI dicta un nuevo pronunciamiento, "**Reggiardo de Henry, Irma c/Ferrocarriles Argentinos**". En este caso, la actora cuestiona la decisión de la jueza a quo que consideró válido y eficaz el acto por el cual la trabajadora fue declarada prescindible y aduce que, en el caso, no sólo no se pagó la indemnización, sino que se la obligó a pedir la reducción de categoría. La actora fue dada de baja por razones de mejor servicio, y se contempla la posibilidad de disponer su ubicación en otro sector de la empresa con reajuste de sueldo.

En este caso, se sentó la doctrina según la cual el consentimiento dado por el trabajador a una modificación contractual que no le es favorable debe ser interpretado restrictivamente, ya que para darle poder jurídico a una manifestación de la voluntad tendiente a aceptar una disminución de categoría importante, con una considerable disminución salarial y un relevante perjuicio patrimonial, se debe estar persuadido de que se arribó a ésta con libertad. Esta situación configura el vicio de lesión contemplado en el artículo 954 del Código Civil.

La tesis que restringe la irrenunciabilidad a las normas provenientes de la ley y del convenio colectivo, es decir que efectúa una interpretación literal del artículo 12 de la LCT, fue sostenida en un fallo de la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, "**Casteñan, Gustavo A. y otro c/Raíña Veloso, Raúl y otro**". En este caso, los actores eran arquitectos, trabajaron para un consorcio al que la Municipalidad de Buenos Aires le adjudicó su proyecto. En una primera etapa, suscribieron sucesivos contratos, en los que se preveía una causa de reajuste mensual del salario, luego pasaron a ser titulares de contratos de trabajo por tiempo indeterminado y se dejó de lado la cláusula de reajuste. De sus propios dichos surge que fueron sometidos a disyuntivas de ser cesanteados o someterse. Los actores optaron por continuar trabajando hasta ser despedidos.

El doctor Guiborug dijo que no se hallaba en juego el apartamiento de un mínimo inderogable, sino la eliminación de una cláusula de reajuste más favorable que el sistema de los salarios. Establece que los actores tuvieron expresa conciencia de que optaban entre aceptar o ser despedidos, y por lo tanto, no es posible afirmar en las condiciones particulares de este caso que haya existido un vicio de la voluntad que torne nulo el acuerdo.

Este último aspecto se ve reflejado nuevamente en el voto del doctor Lasarte que hace nuevamente mención en las características de los sujetos, y sostiene que no existió vicio de la voluntad.

En este fallo, se sentó la doctrina según la cual "las partes no pueden modificar hacia el futuro las condiciones del contrato de trabajo inicialmente pactadas, siempre que ello no implique derogar los mínimos establecidos por las leyes o convenios aplicables, ya que la novación objetiva de las cláusulas contractuales no afecta derechos adquiridos. Dicha novación se presume cuando luego de la modificación las partes mantienen sin objeciones la vigencia del vínculo durante un lapso prolongado".

En relación con el tema del silencio del trabajador, la Corte Suprema de Justicia de la Nación revocó un fallo de la Sala III, "**Jorge Daniel Padin Capella c/Lithoh Formas SA**", donde sostuvo que las cláusulas pactadas de un contrato de trabajo pueden ser modificadas por voluntad concurrente de las partes. No media una novación objetiva válida por el hecho de que el trabajador haya guardado silencio por el lapso anterior a la prescripción. Una solución contraria conduce a admitir la presunción de renunciaciones a derechos derivados del contrato de trabajo, en abierta contradicción con el principio de irrenunciabilidad que emana de los artículos 12, 58 y concordantes de la LCT. A lo expuesto, no obsta la circunstancia de que el empleado haya esperado la finalización de la relación laboral para efectuar su reclamo.

En segundo lugar, sostuvo que no debe presumirse la existencia de una modificación al contrato, cuando las partes han mantenido sin objeciones la vigencia del vínculo durante un lapso prolongado.

En un tiempo más reciente, se dicta, en el año 1998, "**Velazco, Héctor B. c/Celulosa Jujuy SA**", nuevamente de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, de este fallo es importante resaltar el voto del doctor De la Fuente, que en el análisis de su voto sostiene que el actor ingresó a trabajar en el año 1966 y que luego pasó a desempeñarse durante varios años como maquinista. En el año 1978, la demandada dispuso unilateralmente que pasara a desempeñarse en tareas generales de carga y descarga, rebajando así su categoría. Reclama diferencias salariales.

La sentencia de grado rechazó el reclamo, ya que consideró que el actor convalidó la modificación contractual, al no haber "efectuado reclamo alguno".

Establece el doctor De la Fuente que el acuerdo novatorio de las condiciones de trabajo resulta nulo de nulidad absoluta en razón de que el mismo perjudica grave y notoriamente a Velazco, sin que éste obtenga ningún beneficio o ventaja a cambio de la modificación contractual que lo priva de derechos adquiridos y legítimamente incorporados a su patrimonio.

Dispone que el acuerdo novatorio resulta violatorio de principio de irrenunciabilidad, en cuanto Velazco está renunciando a derechos que le son indisponibles.

Menciona que tanto porque genera una renuncia a derechos prohibida como porque viola una norma imperativa expresa, el acuerdo novatorio resulta inválido, por lo que procede a declarar su nulidad, a pesar del tiempo transcurrido, ya que por tratarse de una invalidez absoluta la acción respectiva es imprescriptible.

Como lo mencionara, el debate de la presente cuestión comienza con el caso "Bariain", pero continúa a través de otros pronunciamientos.

Como conclusión, cabe afirmar que, antes de analizar los alcances y la validez de una renuncia, debemos determinar si dicha renuncia se ha configurado y prescindir de las llamadas "renuncias tácitas" o de las forzadas por la situación de hiposuficiencia del trabajador frente al empleador.

## BIBLIOGRAFÍA

- \* Álvarez, Eduardo: "Orden público, renuncia de derechos y contrato de trabajo" - LL - año LXX - Nº 64 - marzo/2006.
- \* Fernández Madrid, Juan C.: "Tratado práctico del derecho del trabajo" - LL - 2000.
- \* Karpiuk, Horacio: "Los principios del derecho y el fallo 'Aquino, Isacio c/Cargo Servicios Industriales SA s/accidentes ley 9688'".
- \* Matarrese, Adolfo A.: "Irrenunciabilidad de derechos. Última jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - XXVI Jornadas de Derecho Laboral.
- \* Recalde, Mariano: "El principio de irrenunciabilidad de derechos. Alcances. Imprescriptibilidad de la acción" - ERREPAR - enero/2001.
- \* Zapata de Tamantini, María E. y Tamantini, Carlos A.: "El principio de irrenunciabilidad" - TySS - Vol. 14 - 1987.

### Notas:

- [1:] Fernández Madrid, Juan C.: "Tratado práctico del derecho del trabajo" - Ed. La Ley - 2000 - págs. 204 y 205
- [2:] Zapata de Tamantini, María E.: "El principio de irrenunciabilidad" - TySS - T. 14 - 1987 - pág. 112
- [3:] Álvarez, Eduardo: "Orden público. Renuncia de derechos y contratos de trabajo" - LL - Año LXX - Nº 64
- [4:] Recalde, Mariano: "[El principio de irrenunciabilidad de derechos. Alcances. Imprescriptibilidad de la acción](#)" - ERREPAR - enero/2001
- [5:] Fernández Madrid, Juan C.: "Tratado práctico del derecho del trabajo" - LL - 2000 - pág. 259

