

TÍTULO:	EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD Y LAS MODIFICACIONES DEL CONTRATO
AUTOR/ES:	Caubet, Amanda B.
PUBLICACIÓN:	Doctrina Laboral ERREPAR (DLE)
TOMO/BOLETÍN:	XXXIII
PÁGINA:	-
MES:	Marzo
AÑO:	2019
OTROS DATOS:	-

---

**AMANDA B. CAUBET**

## **EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD Y LAS MODIFICACIONES DEL CONTRATO**

*La autora analiza el principio de irrenunciabilidad de derechos a partir de la jurisprudencia fundante de la normativa actual, contenida en sendos fallos de la Sala VI de la CNTrab.*

### **I - CONTENIDO DEL PRINCIPIO DEL ARTÍCULO 12 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (LCT)**

---

Esta regla aparece como el aspecto más relevante del principio protectorio y consiste en la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de derechos concedidos por la ley. El convenio colectivo de trabajo o el contrato individual, en su beneficio. Al extender el carácter imperativo expresamente a las cláusulas contractuales, la reforma de este artículo resuelve una cuestión que dividía a la doctrina. Según lo prescriben los [artículos 7, 12 y 15 de la LCT](#), todo acto del trabajador que implique una renuncia de los derechos fijados por las normas laborales carece de eficacia. Recordemos que "renuncia" equivale a un acto voluntario por el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho reconocido a su favor, situación plenamente válida en otros ámbitos del derecho, pero no en el Derecho del Trabajo.

La irrenunciabilidad está ligada a un derecho de mínima, que se estructura en consideración de la falta de capacidad negocial del dependiente. Resultaría inútil que el ordenamiento jurídico impusiera la tutela del trabajador, contratante necesitado e hiposuficiente, y que luego dejara sus derechos en su propio poder con la consiguiente posibilidad de que este, ante el estado de necesidad y de dependencia laboral, dispusiera o renunciara a ellos, lesionando los derechos que la norma pretendía proteger y regular ante la desigualdad del poder de negociación de las partes.

### **II - RENUNCIA DE DERECHOS**

---

La regla en análisis comprende distintos supuestos:

- renuncia anticipada de derechos provenientes de la ley, del convenio colectivo o del contrato individual. Por ejemplo, la renuncia anticipada a la indemnización por despido, a las vacaciones o a la remuneración de una categoría superior;
- renuncia anticipada a derechos que puedan surgir a raíz de actos futuros del empleador en ejercicio de su poder de dirección y organización. Significa la imposibilidad del trabajador de aceptar incondicionalmente modificaciones contractuales a producirse eventualmente en el futuro, como ser traslados o cambios de turnos que trasgredan lo dispuesto por el [artículo 66 de la LCT](#) (relativo al ejercicio del "ius variandi");
- renuncia a derechos ya obtenidos que se han incorporado al patrimonio del trabajador. Este no puede, por ejemplo, renunciar a créditos devengados provenientes de un despido injustificado, o a un salario no pagado;
- renuncia a las condiciones ya obtenidas que superan los mínimos legales y convencionales, salvo compensación adecuada. Por ejemplo, el trabajador no puede aceptar un salario inferior al que percibía sin un cambio compensatorio de otras condiciones de trabajo; esa cláusula sería nula de nulidad absoluta. El contenido del contrato individual resulta enmarcado en normas legales y de convenio colectivo que constituyen un piso mínimo.

En el Derecho del Trabajo, la autonomía de la voluntad de las partes se encuentra restringida debido a condicionamientos impuestos por la ley, por el convenio colectivo o el contrato individual, atendiendo a la desigual situación en que se encuentra el trabajador en la relación laboral. La voluntad de las partes en el contrato individual se encuentra contenida dentro de un marco obligatorio formado

por normas imperativas heterónomas (ajenas) y sujetas a modificaciones (cambiantes). Este marco está referido al orden público laboral, entendido como aquellas normas que establecen, en un Estado, los principios que se consideran indispensables a la organización de la vida social, según los preceptos del derecho. Es decir que las partes pueden reemplazar voluntariamente las disposiciones de la ley o del convenio colectivo siempre que determinen mejores derechos para el trabajador y que no exista una imposibilidad total para la alteración (se refiere a las normas de orden público absoluto que son inmodificables por las partes).

La cláusula de orden inferior (la del contrato individual respecto de las disposiciones de los convenios colectivos y la de estos respecto de la ley) no tiene efectos derogatorios sino de sustitución o reemplazo de las normas superiores (art. 13, LCT). Esto significa que la norma de carácter inferior se aplicará en tanto resulte más favorable. En definitiva, las normas imperativas pueden ser reemplazadas por las partes en el contrato individual o en el convenio colectivo por otras más favorable al trabajador.

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.

Si el convenio colectivo mejora las condiciones de la ley, reemplaza las disposiciones respectivas y se aplica la norma más favorable.

### **III - JURISPRUDENCIA: CASO "VELAZCO, HÉCTOR C/CELULOSA JUJUY SA" (CNTRAB. - SALA VI - 14/10/98)**

En la línea de la reforma del [artículo 12 de la LCT](#), cito el caso "Velazco", en el que se dieron las siguientes circunstancias fácticas y jurídicas:

El actor ingresó a laborar para la demandada en 1966 como maquinista, percibiendo el salario de convenio correspondiente a tal categoría. En 1978 la empresa lo destinó a tareas generales abonándole la remuneración de la categoría inferior. El accionante guardó silencio, cumplió las nuevas tareas y percibió su nuevo salario inferior, sin cuestionamientos formales. En 1995 terminó la relación laboral por una cuestión totalmente ajena a aquella situación, momento en que el actor decidió reclamar las diferencias salariales en atención al salario percibido y aquel que debió haber cobrado como maquinista. Solo reclamó por el lapso no prescripto, conforme lo previsto por el [artículo 256 de la LCT](#).

En primera instancia su pretensión fue rechazada, aceptándose la defensa de la demandada relativa a que el silencio desde 1978 frente al cambio de tareas, de categoría y el pago de salarios inferiores convalidaron la modificación contractual, produciéndose una novación objetiva del contrato por mutuo consentimiento, expresado este en forma tácita a partir de la aceptación de los cambios.

La Sala VI de la Cámara revocó tal decisión. El primer votante, el doctor Capón Filas, resolvió la cuestión indicando que el convenio aplicable al caso prevé que, aun tratándose de rebaja de categoría, no puede disminuirse el salario, por lo que, con este fundamento, votó por revocar el fallo anterior. El doctor de la Fuente comenzó por afirmar que la desigualdad que se da en la relación laboral impide acordarle plena validez a la voluntad del trabajador salvo que se trate de acordar modificaciones que no lo perjudiquen o que lo beneficien. Agregó que no puede concebirse que un trabajador, o cualquier otra persona, acepte alteraciones contractuales que lo perjudican, renunciando voluntariamente a derechos adquiridos o que tiene la expectativa legítima de adquirir en el futuro, y que, si acepta tal modificación, es evidente que lo hace por necesidad, forzado por la inferioridad que lo obliga a optar entre dos males. Sostuvo que el eventual acuerdo tácito resulta nulo de nulidad absoluta, por cuanto viola distintas normas jurídicas (conf. arts. 1047 y 1048, CC, ahora [arts. 386 y 387, CCyCo.](#)), como son el [artículo 12 de la LCT](#) y las disposiciones convencionales que expresamente garantizan la no disminución salarial, aun en caso de modificación de la categoría laboral. Advirtió que, para más, la LCT refuerza el carácter social de sus reglas mediante el principio de imperatividad de las normas laborales, contenido en los [artículos 7, 13 y 44](#), que torna nula toda disposición en contrario y manda a sustituir de pleno derecho la regla obligatoria violada. Destacó que, por tratarse de autos de una nulidad absoluta, resulta inconfirmable, así como irrenunciable la respectiva acción de nulidad, por lo que la decisión de la empleadora no podría haber sido convalidada ni siquiera por la conformidad posterior del trabajador, por cuanto ese consentimiento no puede sanear un acto afectado por una nulidad absoluta. Como es nula de nulidad absoluta, es imprescriptible, por lo que, a pesar del tiempo transcurrido, procedió también a declarar la nulidad de la disminución de categoría y de remuneración, considerando que asiste derecho al actor a las diferencias peticionadas, así como también, si él así lo pretendiera, a todas las diferencias desde que se produjo la alteración en 1978.

El doctor Fernández Madrid adhirió a los fundamentos del doctor de la Fuente.

Con antelación la misma Sala, el 14/5/1985, con el voto de Rodolfo Capón Filas -a quien corresponde hacer un justo homenaje- estableció que:

1. Para darle el poder jurídico a una manifestación de voluntad tendiente a aceptar una disminución de categoría importante, con una considerable disminución salarial y un relevante perjuicio, el juez debe estar persuadido de que se arribó a esta con libertad.
2. La imposición de la voluntad del empleador se sustenta en el temor del dependiente de verse privado de su sustento por un distracto, en especial en un mercado de trabajo peculiarmente competitivo, por lo que en realidad la opción conlleva la aceptación del perjuicio y encubre una renuncia de derechos.
3. Si un empleador informa a un trabajador que lo rebajará de categoría, poco espacio queda a voluntad del dependiente para aceptar libremente tal propuesta.
4. El trabajador es por esencia ajeno a los riesgos, lo que es la contrapartida de la ajenidad en los frutos, por lo que no pueden caer sobre él las contingencias económicas de una unidad productiva con fines de lucro, ya que los riesgos del mercado integran los riesgos propios de la empresa y deben ser soportados, en principio, por el empleador.
5. Para considerar carente de eficacia jurídica el consentimiento del trabajador pactado tácita o expresamente en un acuerdo, no se necesita la presencia de los vicios de la voluntad a los que se refiere el derecho civil, disciplina que regula las relaciones entre iguales, porque el principio de irrenunciabilidad recepcionado en el [artículo 12 de la LCT](#) priva de efectos a toda convención que importe una disponibilidad en perjuicio del dependiente o la renuncia a lo que acuerdan normas imperativas.

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

7. En nuestro país aún no se ha elaborado un "Derecho del Trabajo de la Crisis" con base normativa que permita rever los alcances del orden público laboral.

Capón Filas dijo que el caso se relacionaba con un tema que es esencial en el Derecho del Trabajo y es el de los alcances del poder jurídico de la voluntad del trabajador durante el desarrollo de la relación laboral o, lo que es lo mismo, la influencia de la relación de dependencia sobre las decisiones del trabajador referentes a la disponibilidad de sus derechos.

Añadió que, en efecto, nuestra disciplina aparece como limitativa del principio de autonomía de la voluntad recepcionado en nuestro derecho por el artículo 1197 del Código Civil (hoy [arts. 958 y 959, CCyCo.](#)), porque comienza a advertirse que en las vinculaciones laborales, por la presencia misma de la relación de dependencia, en especial en su faceta económica, no puede decirse que exista "una declaración de voluntad común destinada a reglar los derechos de las partes", como requiere la definición de contrato (art. 1137, CC, hoy [art. 957, CCyCo.](#)), sino una voluntad con mayor poder de negociación -la del empleador- que se impone a la del dependiente, la base de la relación laboral es la situación de hiposuficiencia del trabajador, situación social real que lo lleva a incorporarse como trabajador subordinado a las cadenas empresarias. Esta situación se agrava en época de desempleo, como ya lo señaló la OIT (conf. "Informe sobre el Programa PIACT" - Ginebra - 1984 - pág. 4 y ss.) y lo advierte el simple sentido común.

Pone de relieve que dice esto porque, al analizar cuestiones como las de autos, debe partirse del principio de que, en una relación laboral, una de las partes está en condiciones de imponer su voluntad a la otra y de que hay que interpretar restrictivamente los alcances de un consentimiento que puede no ser tal, lo que constituye la esencia de una de las manifestaciones del espíritu protectorio de la disciplina y que es el principio de irrenunciabilidad, lo que lo lleva a concluir que, para darle 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 persuadido de que se arribó a esta con libertad, ya que es un axioma del contractualismo el creer que solo lo "libremente querido" es justo (Borda: "Tratado de Derecho Civil" - Contratos - pág. 87 y ss.).

Señala que en las actuaciones existen elementos que evidencian que aquí se impuso la voluntad de la empleadora y prueba de ello es que en el propio responde la accionada admite que le propuso al trabajador esta disyuntiva: la rebaja de categorías con disminución salarial o el despido.

Es sabido, dice Capón Filas, que la imposición de la voluntad del empleador se sustenta en el temor del dependiente a verse privado de su sustento por un distracto, en especial en un mercado de trabajo peculiarmente competitivo (ver De la Fuente, Horacio: "Principios jurídicos del derecho a la estabilidad" - Ed. V. Zavalía - 1976), por lo que en realidad la opción conlleva la aceptación del perjuicio y encubría una renuncia de derechos.

Continúa destacando que la situación socio-real de desempleo aumenta la hiposuficiencia y es más de las causantes de un estado interno de temor que dificulta incluso la defensa de los propios intereses y derechos. Añade que estudios de la Secretaría de Salud Pública, publicados en 1983, han editado una sobre la evidencia de la situación socio-económica sobre el estado mental de la población. Y agrega que a esta presión colectiva es difícil escapar, por estar inserta en el subconsciente. De ahí que numerosos silencios y evasivas no sean consentimiento tácito sino auténticas renunciaciones, integrando un deterioro ecológico interno y significando una involución en el proceso nominada.

Señala que el representante legal de la demandada, al responder la posición 12 del pliego, reconoce que en setiembre de 1982 "se le informa al actor que deberá dejar sus funciones como jefe de departamento para desempeñarse como adscrito", lo que pone de manifiesto que, más que una oferta contractual, el cambio de tareas revistió el carácter de una directiva, porque es obvio que si un empleador "informa" a un trabajador que se lo rebajará de categoría, poco espacio queda a la voluntad del dependiente para aceptar "libremente" tal propuesta.

Resalta que la rebaja se concretó en setiembre de 1982 y que la supuesta conformidad se obtuvo recién en noviembre del referido año y que el mencionado testigo Garrido expresa que a principios de 1983 el demandante manifestó su descontento y que cuando formalizó su queja le sacaron los tres empleados que tenía a sus órdenes, por lo que mal puede hablarse de aceptación pacífica o de "consentimiento tácito".

Y señala que para considerar carente de eficacia jurídica el consentimiento del trabajador prestado tácitamente o expresamente en un acuerdo como el de autos, no se necesita la presencia de los vicios de la voluntad a los que se refiere el Derecho Civil, disciplina que regula las relaciones entre iguales, por el principio de irrenunciabilidad recepcionado en el artículo 12 de la LCT al que ya aludiera, consciente de que la incidencia de la dependencia laboral sobre los trabajadores, priva de efectos a toda convención que importe una disponibilidad en perjuicio del dependiente o la renuncia a lo que acuerdan normas imperativas.

Añade que es cierto que la situación económica de la empresa no era próspera y que se redujo el personal en forma considerable por la crisis económica general (aspecto no cuestionado por las partes, art. 477, CProc.) y también es verdad que nos encontramos ante un trabajador profesional, pero no es menos cierto que la crisis económica también incide en los trabajadores y no solo en las empresas, afectando un mercado de trabajo y agudizando su carácter competitivo y que el hecho de que el actor sea ingeniero no incide en su condición de "dependiente", en especial si evaluamos que tenía una antigüedad de 21 años en la empresa, como señala el a quo, y 40 años de edad, lo que hace que pudiera querer conservar el empleo y tener verosímil temor a reincorporarse a un mercado, como ya señalé, peculiarmente competitivo por causa de la misma crisis que afectó no solo a la empleadora.

Dice a continuación Capón Filas que si no se hubiese alegado la situación económica de la demandada, que existió en la realidad, la claridad de la cuestión hubiese sido tan obvia y la conducta de la accionada tan antijurídica, que no requeriría mayor fundamento el rechazo de una pretensión como la de la empresa, de que es válido un acuerdo por el cual un trabajador admite una rebaja de categoría y de salario, pero a esta altura corresponde realzar que nuestro país aún no ha elaborado un "Derecho del Trabajo de la Crisis", con base normativa que permite rever los alcances del orden público laboral y, amén de ello, no debemos olvidar, cuando de este tema se habla, que el trabajador es por esencia ajeno a los riesgos, lo que es la contrapartida de la ajenidad en los frutos, por lo que no pueden recaer sobre él las contingencias económicas de una unidad productiva con fines de lucro. Los riesgos del mercado integran los riesgos propios de la empresa y deben ser soportados, en principio, por el empleador, como bien lo señalara Juan Carlos Fernández Madrid en el VIII Congreso Iberoamericano y VII Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social (conf. "Ponencias" - T. I - Bs. As. - 1983 - pág. 39 y ss.).

En síntesis, concluye sosteniendo que el actor tenía derecho a que se le mantuviera en su categoría y su nivel salarial y que la conducta de la accionada -que niega el perjuicio económico del cambio- no se ajustó a derecho y que el despido indirecto fue

legítimo, por lo que debe indemnizárselo.

Cabe señalar que, con posterioridad, en el año 2009, el entonces diputado Héctor Recalde presentó un proyecto que fue aprobado, por el que se modificó el artículo 12 de la LCT en el mismo sentido de la tesis jurisprudencial sentada por la Sala VI.

---

Cita digital: EOLDC099228A

Editorial Errepar - Todos los derechos reservados.