

1.1 Alcance

Los derechos conferidos por las normas laborales son de orden público y, en consecuencia, indisponibles para las partes, por lo que no son susceptibles de renuncia por el trabajador (CNTrab. S. III, marzo 2-1997; "*Vidal, Miguel S. c. Mario Hugo Azulay y Asoc. y otro*"; TYSS 1999-670).

Así como el art. 66 de la ley de contrato de trabajo (DT, 1976-238), reconoce a una de las partes un poder que la ley común no reconoce en contratos como los de compraventa o sociedad, la ley laboral restringe la capacidad del trabajador para obligarse o para desobligar a su contraparte en ciertas condiciones y aplica para ello el principio protector, que no hace más que reconocer jurídicamente la desigualdad negocial entre empleador y trabajador. De este modo la ley laboral ha extendido a todos los casos el criterio que la ley común, por vía de los vicios del consentimiento, aplica a supuestos precisos y probados instituyéndose de tal modo el orden público laboral, o piso mínimo por debajo del cual las partes no pueden acordar válidamente condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador mientras que, en caso de transgresión, sustituye de pleno derecho las cláusulas que se hubieren concertado. (CNTrab. S. III, octubre 27-1999; "*Prinetti, Jorge M. c. Bagley S.A.*"; DT, 2000-B, 1429)

La llamada renuncia de derechos a que hace referencia el art. 12 de la ley de contrato de trabajo se refiere a "... 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 la extinción". Lo que la norma establece son los derechos que surgen de la misma y que corresponden a lo que constituye el llamado orden público laboral. (CNTrab. S. I, marzo 28-2000; "*González, Olga F. c. Sparkling S. A.*"; DT, 2000-A, 1038).

1.2 Acuerdos Expresos

Por aplicación del principio de irrenunciabilidad, carece de importancia que el trabajador preste su voluntad a la realización de un acto que implique directa o indirectamente su renuncia a la protección de las normas laborales, ya que ésta es irrenunciable. (CNTrab. S. X, febrero 26-1998; "*Romero, Alberto c. Seefeld S. A.*"; DT, 1998-B, 2449)

No hay renuncia de derechos o una actitud abusiva por parte del empleador que pacta con la trabajadora nuevas condiciones remuneratorias dentro del ámbito de discrecionalidad que nuestro ordenamiento legal admite. (CNTrab. S. I, marzo 28-2000; "*González, Olga F. c. Sparkling S. A.*"; DT, 2000-A, 1038).

Aunque el convenio privado firmado entre el futbolista y el club, en el que modificaron el contrato primitivo pactando una mayor remuneración, no haya sido homologado por la autoridad competente, no es motivo para desconocer sin más sus consecuencias ya que el principio de irrenunciabilidad establecido con carácter general en el art. 12 de la ley de contrato de trabajo, a cuya protección se dirige el requisito de la homologación previsto en el art. 15 de la misma ley, no se ve afectado en modo alguno si ese convenio no importó la renuncia del trabajador a ningún beneficio establecido en las leyes laborales. (TTrab. La Matanza Nro3 [Buenos Aires], junio 23-1998; "*Olivera, Oscar A. c. Club Almirante Brown*" LLBA, 1998-981).

No puede ser calificado como contrato el acto por el cual una persona se obliga a dar algo a cambio de nada, como ocurre en el supuesto en que el trabajador renuncie a parte de su retribución sin obtener a cambio contraprestación alguna, lo que priva al "contrato" de causa en sentido objetivo. (CNTrab. S. VIII; agosto 11-1998; "*Martínez, Osvaldo R. c. Impomotor S. A.*"; DT, 1999A538).

Si el acuerdo suscripto entre las partes implicó para el actor una reducción de los derechos reconocidos por el convenio colectivo de trabajo, resulta indiferente determinar si el accionante fue o no coaccionado para

firmar el mismo, como así también merituar si se trató de un ejercicio abusivo del ius variandi. Lo cierto es que cualquiera que fuese la respuesta a tales interrogantes, se impone declarar nulo al acuerdo, en virtud de lo dispuesto por el art. 12 LCT. (CNTrab. S. III, sent. 77111 de agosto 24-1998; "*Argento, Marcelo c. Banco de Crédito Argentino S.A.*")

Resulta nulo de nulidad absoluta el acuerdo novatorio de las relaciones de trabajo en virtud del cual al dependiente se le rebaja la categoría y el salario sin obtener ventaja y/o beneficio alguno del cambio de las condiciones de trabajo y ello por violar el principio de irrenunciabilidad (CNTrab, S. VI, octubre 14-1998; "*Velazco, Héctor D. c. Celulosa Jujuy S.A.*"; DT 1999-A 506).

Si el convenio de actividad establece que, en caso de rebaja de categoría, no existirá rebaja salarial, todo acuerdo en contrario de tal directiva resulta peyorativo para el trabajador y violatorio del principio de imperatividad de las normas laboral, por o que el dependiente resulta acreedor a las diferencias salariales correspondientes (CNTrab, S. VI, octubre 14-1998; "*Velazco, Héctor D. c. Celulosa Jujuy S.A.*"; DT 1999-A 506).

Las alegaciones relativas a la irrenunciabilidad de derechos laborales son irrelevantes cuando existe un acuerdo entre empleador y empleado celebrado frente a un tribunal laboral cuya decisión homologatoria hace cosa juzgada en un juicio posterior. (CNCom., sala E octubre 16-1998; "*Pinfruta S. A. s/ conc. prev. s/ inc. de verif. por: Carricarte, Jorge A. y otro*"; LA LEY, 1999D, 781 (41.750S) DJ, 19993221)

El empleado puede pactar con su empleador el cambio de las condiciones de trabajo -en el caso, sistema remunerativo-, mientras no se demuestre que con dicha modificación se incurrió en alteración de principios irrenunciables por el trabajador al extremo de suprimir o reducir los derechos emergentes de la ley y de las otras fuentes de la materia del trabajo. (TTrab. de Lanús ; abril 27-1999; "*Ibáñez, Héctor O. y otros c. Liggett Argentina S.A.*"; DT, 2000-B-2363 - LLBA, 2000-881).

Así como el art. 66 de la ley de contrato de trabajo (DT, 1976-238), reconoce a una de las partes un poder que la ley común no reconoce en contratos como los de compraventa o sociedad, la ley laboral restringe la capacidad del trabajador para obligarse o para desobligar a su contraparte en ciertas condiciones y aplica para ello el principio protector, que no hace más que reconocer jurídicamente la desigualdad negocial entre empleador y trabajador. De este modo la ley laboral ha extendido a todos los casos el criterio que la ley común, por vía de los vicios del consentimiento, aplica a supuestos precisos y probados instituyéndose de tal modo el orden público laboral, o piso mínimo por debajo del cual las partes no pueden acordar válidamente condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador mientras que, en caso de transgresión, sustituye de pleno derecho las cláusulas que se hubieren concertado. (CNTrab. S. III, octubre 27-1999; "*Prinetti, Jorge M. c. Bagley S.A.*"; DT, 2000-B, 1429)

La voluntad de las partes no puede modificar, suprimir o sustituir una ley o un convenio colectivo de trabajo (art. 12, ley de contrato de trabajo) (Ttrab. N° 1, Bahía Blanca [Buenos Aires], marzo 29-2000; "*Niba, S.R. L. C. Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires*"; DT 2000-B, 1443).

1.3 Silencio del Trabajador y Acuerdos Tácitos

Si bien es cierto que el silencio del trabajador no puede ser concebido como renuncia a sus derechos, también lo es que tal principio cede a la exigencia de seguridad jurídica, por una parte, en atención a circunstancias relativas a las personas y por otra, cuando ha transcurrido un tiempo suficiente para entender que la situación ha sido consentida. (Corte Suprema de Justicia de la Nación, junio 11-1998; "*Zorzin, Víctor R. c. YPF S.A.*"; DT, 1998-B, 1652; TYSS 1998-974)

Se afirma como principio general que la aceptación pacífica del cambio de jornada durante un lapso

prolongado importa un consentimiento de la medida (art. 918 CC). (CNTrab. S. II, setiembre 21-1994; "Ezeiza de Rodríguez, Hortensia M. Y otros c. Tecnogoma S.A."; JA 1997-1, síntesis).

Al disminuir la remuneración del actor, la demandada no está ejerciendo ningún derecho sino simplemente incumpliendo su obligación de pagar la remuneración acordada; que el actor no hubiere reclamado no significa que estuviera de acuerdo, de lo contrario se daría la paradoja de que lo impuesto unilateralmente adquiere carácter contractual, lo ilícito fuera lícito, o se diera una suerte de pacto en que todas las ventajas recaen en beneficio de la empleadora sin obtener el trabajador contraprestación alguna, además implicaría colegir que el silencio del actor conlleva renunciar a sus derechos, lo que es legalmente inadmisibles (artículo 58 de la Ley de Contrato de Trabajo). (C.Civ y Com. Paraná [Entre Ríos], octubre 25-1995; "Riggio Miguel Angel c. Circulo Medico de Paraná")

El presunto silencio guardado por el trabajador por un breve lapso ante un acto lesivo a sus intereses no puede ser interpretado como consentimiento tácito de la modificación de las condiciones de trabajo. (CNTrab. S. X, setiembre 30-1997; "Prieto, Roberto J. c. Eurocraft S. A. y otros"; DT, 1998-A, 921).

Ante cualquier modificación del contrato de trabajo que perjudique al trabajador, su silencio no puede interpretarse como consentimiento en los términos del art 58 LCT. Esto es así porque cuando se trata de una modificación in pejus del contrato de trabajo el consentimiento del trabajador y en especial los alcances de su silencio, deben interpretarse muy restrictivamente, en especial si se tiene en cuenta que nuestra disciplina aparece como limitativa del principio de autonomía de la voluntad (art. 1197 C. Civil). (Del voto del Dr. Lasarte, en mayoría). (CNTrab. S. IV; abril 30-1999; "Kraisman, Alejandro Gabriel c. Vilguad SA"; ED, 188-280)

El silencio mantenido por el trabajador durante un año y medio luego que le disminuyó su horario de labor y consecuentemente su remuneración, debe considerarse como consentimiento tácito del ius variandi. (del voto en disidencia del Dr. Julio C. Moroni) (CNTrab. S. IV; abril 30-1999; "Kraisman, Alejandro Gabriel c. Vilguad SA"; ED, 188-280)

La actitud del trabajador que durante un tiempo percibió remuneraciones inferiores a las acordadas debe interpretarse en forma restrictiva, en tanto configura una modificación desfavorable del contrato de trabajo (ST Misiones, junio 30-1999; "Solís, Rogelio R. c. Quiroga, Eduardo"; LLLitoral 2000-874).

Resulta irrelevante que el trabajador no hubiera cuestionado la rebaja de sus remuneraciones ya que su silencio no puede ser valorado como renuncia a derechos conferidos por la ley en el marco del contrato celebrado por las partes y en virtud de lo dispuesto por el art. 260 de la ley de contrato de trabajo (DT, 1976-238) se encuentra facultado a reclamar las diferencias salariales a las que se considera asistido de derecho (arts. 58, 259, 1º, 12 y concs., ley de contrato de trabajo) máxime cuando el trabajador fue despedido sin causa, lo que permite inferir que la conducta del empleador tuvo en miras no solo pagar un salario menor durante la vigencia del contrato, sino también disminuir el costo de un futuro despido. (CNTrab. S. III, octubre 27-1999; "Prinetti, Jorge M. c. Bagley S.A."; DT, 2000-B, 1429)

[[Volver](#)]