

AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD EN LAS RELACIONES DEL TRABAJO

Raúl Enrique Altamira Gigena

I. Presentación del tema

Analizar la “autonomía privada” o “autonomía de la voluntad” es una consecuencia de la condición de persona, por lo tanto dicha autonomía no puede ser negada a ninguna persona por el ordenamiento jurídico, quien debe reconocerlo porque se trata de un poder inherente a la condición o naturaleza del ser humano.

El principio de “autonomía privada” es un principio de derecho porque el respeto a la persona y su reconocimiento como ser de fines exigen su vigencia, y dentro de su marco es donde el hombre puede realizarse plenamente; por lo tanto el reconocimiento de la autonomía de la voluntad es inderogable por el ordenamiento jurídico. La ley no puede cambiar la naturaleza del ser humano ni distorsionarla ni negarla; la ley, como pensamiento regulador obligatorio de conductas valiosas, si adecua al objeto por ella mentada; negar la autonomía de la voluntad como principio general de derecho, significa la anulación de la persona, de su espíritu creador y emprendedor¹.

También es principio general del derecho que no hay derechos absolutos, por lo tanto los alcances de la autonomía privada “es un problema de límites”, porque otorgar carácter absoluto a la autonomía de la voluntad genera un imperio sin límites al arbitrio personal que provoca la anarquía.

En el derecho del trabajo la cuestión se debate en determinar “la validez y efectos del acuerdo novatorio, por el cual empleador y trabajador expresan la voluntad común de modificar en perjuicio de este último las mejores condiciones que antes le fueran reconocidas en el contrato de trabajo. Va de suyo que tanto en la

¹ Carreira González Guillermo “Avance de la autonomía de la voluntad en el derecho societario” en Compendio Jurídico ERREPAR Nro. 38-Marzo 2010, pág. 71.

situación anterior como en la posterior al acuerdo alterativo “in peius”, se está operando por encima de los mínimos inderogables establecidos por la normativa laboral².

Con la reforma al art. 12 LCT por la ley 26.574 (29/12/09, con vigencia a partir del 08.01.2010), ha “resucitado” un largo debate sobre los alcances de la irrenunciabilidad del trabajador a condiciones beneficiosas, a partir de la sanción de la LCT en septiembre de 1974.

II. Breve reseña histórica

El Art. 157 punto 3 in fine de la ley 11.729 (1934), que reformó el Código de Comercio disponía: ***“La rebaja injustificada de los sueldos, salarios, comisiones u otros medios de remuneración, no aceptada por los afectados, colocará a éstos en situación de despidos, y con derecho a percibir la compensación que establece este artículo”.***

Desde la sanción de la citada ley y hasta la década del noventa, era lícito y legal que el trabajador consintiera la rebaja de sueldos, salarios u otros medios de remuneraciones, a condición que fuera un acto jurídico válido, es decir efectuado con discernimiento, intención y libertad.

En 1987, el entonces diputado por la UCR Ricardo Cornaglia, presentó un proyecto de ley disponiendo que *“será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos del trabajador previstos en esta ley y en las fuentes que la misma enumera, ya sea al tiempo de su celebración, de su ejecución o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción. En iguales circunstancias tampoco producirá efecto la decisión unilateral del empleador”.* El proyecto no logró tratamiento en el pleno, perdiendo vigencia parlamentaria³.

² Goldín Adrián “Contrato de trabajo y renuncia de derechos”, Editorial Breviarios Hammurabi, p. 15

³ Maza Miguel Ángel “la esperada reforma del art. 12 LCT. Punto final a una etapa y propuesta de una nueva reforma”, en Compendio Jurídico ERREPAR Nro. 38-Marzo 2010, pág. 220

En la exposición de motivos al proyecto de LCT remitida por el PE. Nacional al Congreso de la Nación en 1973, eran nulos la renuncia a los salarios o remuneraciones consagrados en la ley, los estatutos profesionales y los CCT, omitiendo referirse a los acuerdos provenientes de los contratos individuales de trabajo.

Por el texto original del art.12 LCT (ley 20.744, septiembre de 1974) *“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.”*

Jorge Rodríguez Mancini presentó su proyecto de reformas al citado dispositivo en julio de 1993 en los siguientes términos: *“los derechos reconocidos a los trabajadores por normas imperativas de la ley o de las convenciones colectivas no podrán ser objeto de renuncia, transacción o limitación por acuerdo de partes. Será nula de pleno derecho toda convención en contrario ya sea celebrada al tiempo de celebración del contrato, de su ejecución o de su extinción con posterioridad a ello, salvo que se trate de un acuerdo realizado con intervención de la autoridad judicial o administrativa, o de la comisión paritaria creada por la convención colectiva. En estos casos, el órgano interviniente deberá dictar una resolución aprobando el acuerdo transaccional, conciliatorio o liberatorio”*⁴

El 29.12.09 se publica en el BO la ley 26.574 que al texto original del art. 12 le agrega después de *“las convenciones colectivas o **los contratos individuales de trabajo**”*; la Presidenta de la Nación omitió promulgarla expresamente, quedando promulgada tácitamente en la fecha indicada.

III. Opiniones doctrinarias

⁴ Maza Miguel, op. cit. p. 220

La ley 26.574 se fundamenta principalmente en el voto de Rodolfo Capón Filas en la causa “**Bariain Narciso c/ Mercedes Benz SA**” (Sala VI, CNT 14.05.84), que resolvió: *“la influencia de la relación de dependencia sobre las decisiones del trabajador referente a la disponibilidad de sus derechos, considerando que debe partirse del principio que en una relación laboral, una de las partes está en condiciones de imponer su voluntad a la otra, y hay que interpretar restrictivamente los alcances de un consentimiento que puede no ser tal...**para considerar carente de eficacia jurídica el consentimiento del trabajador prestado tácita o expresamente en un acuerdo, por lo tanto no se necesita la presencia de los vicios de la voluntad a los que se refiere el derecho civil, porque las relaciones no son iguales, y en virtud del principio de irrenunciabilidad del art. 12 LCT, priva de efectos a toda convención que importe una disponibilidad en perjuicio del dependiente o la renuncia a lo que acuerdan normas imperativas...nuestro país no ha elaborado un “derecho del trabajo de la crisis”, con base normativa que permita rever los alcances del orden público laboral, amén de ello, el trabajador por esencia es ajeno a los riesgos...”***

Dicha sentencia fue dejada sin efecto por la CSJ por considerar que *“arribó a una conclusión, con apoyo en consideraciones genéricas e insuficiente fundamentación del pronunciamiento impugnado, toda vez que el fallo se sustentó en pautas de excesiva latitud, que no conducen a una razonable interpretación del derecho aplicable. La decisión cuestionada debe ser descalificada en los términos de la doctrina sobre arbitrariedad de sentencias (votos de Belluscio, Petracchi y Bacqué).*

No obstante el pronunciamiento de la Corte en la causa “Bariain”, Horacio de la Fuente reitera la doctrina de Capón Filas al sostener *“la sentencia de grado rechazó el reclamo del actor en base que “si bien tuvo por acreditada la rebaja de categoría y salarial sufrida por el actor en 1978, consideró que éste convalidó la*

modificación contractual al no haber "efectuado reclamo alguno" que "equivale a una aceptación tácita de la situación", produciéndose una **novación objetiva del contrato de trabajo** por mutuo consentimiento de modo tácito, por no reclamar en su momento la modificación contractual que lo perjudicaba...el acuerdo novatorio de las condiciones de trabajo resulta **nulo de nulidad absoluta en razón de que viola la normativa vigente y perjudica grave y notoriamente a Velazco, que no obtiene ningún beneficio o ventaja a cambio de la modificación contractual, que, en solo provecho del empleador, lo priva sin causa o razón alguna de derechos adquiridos y legítimamente incorporados a su patrimonio**".

"El consentimiento posterior del trabajador, expreso o tácito, **no produce efectos jurídicos, en tanto no se puede sanear o confirmar un acto de nulidad absoluta, la acción resulta imprescriptible, a pesar del tiempo transcurrido procede también declarar la nulidad de la disminución de categoría y remuneración dispuesta unilateralmente por el empleador en violación de la ley imperativa.** Conforme a lo peticionado por el actor corresponde hacer lugar a las diferencias de haberes devengadas limitadas al periodo no prescripto por haber sido así reclamado en la demanda"⁵

Este criterio es ratificación de lo expuesto en una monografía publicada en 1986 donde De la Fuente concluye afirmando "la acción de nulidad es imprescriptible, el trabajador podrá promover la misma en el momento que lo desee, durante la relación laboral o después de concluida, cualquiera sea el tiempo transcurrido desde que se celebró el acuerdo invalido. En cambio, las acciones de cumplimiento: pago de diferencias salariales, de daños, en cuanto persiguen la efectivización de "créditos provenientes de la relación individual de trabajo", quedan comprendidas dentro del

⁵ In re "Velazco Héctor c/ Celulosa Jujuy SA" 14.10.1998, DT 1999-A-506.

regimen prescriptivo general, por lo tanto se extinguirán sin no se promueven dentro del plazo común de dos años (art. 256) ⁶

Para Maza, la reforma introducida por ley 26.574 “es de aplicación inmediata a los contratos pendientes y opera sobre los actos que supriman o reduzcan derechos que se decidan o pacten a partir de la fecha señalada. Creo que el cambio legislativo no tiene un efecto directo sobre las reducciones efectuadas con anterioridad, sin perjuicio que al reforma proyectará efectos indirectos...celebro el paso adelante que significa al ley 26.574 para terminar con una situación como la existente que generaba el absurdo que la jurisprudencia estuviera dividida sobre el significado de una norma y, a la par, la usina de inseguridad jurídica que implicaba para las partes del contrato de trabajo.”⁷

Discrepamos con el amigo jurista y magistrado por considerar que el debate no ha concluido, por el contrario se ha incrementado y continuará porque la reforma es incompleta, como lo reconoce dicho autor al propiciar “una nueva y complementaria reforma legal, porque si el empleador no puede negociar el contrato de trabajo vigente para reducir los salarios y otros beneficios del trabajador, únicamente le quedará el camino de despedir, y ello no es bueno para los dependientes... ese argumento solo es atendible cuando el empresario necesita real y efectivamente reducir los costos porque sufre una crisis no atribuible a su culpa, que pone en peligro la empresa y por consiguiente la fuente de empleos; además, si lo que propone es un plan de reducción de todos sus costos y no solamente la disminución de salarios, otorgando ventajas nuevas y quizás, futura a los trabajadores que sufrirán la disminución propuesta.”⁸

Ricardo Arturo Foglia, Luis Ramírez Bosco, Juan José Etala y Alejandro González Rossi (entre varios), consideran errónea la reforma de la ley 26.574.

⁶ De La Fuente Horacio, “Renuncia de derechos y modificaciones del contrato de trabajo”, LT XXXIV- A- 10.

⁷ Maza Miguel Ángel, op. cit. pág. 222.

⁸ Maza Miguel, op. cit. pág. 223.

Para Foglia “independientemente de la valoración que merezca el nuevo texto, cabe destacar que el mismo pone fin, en algún aspecto, a una vieja polémica jurisprudencial y doctrinaria, acerca de la posibilidad de renuncia total o parcial, de mejores derechos futuros respecto de los previstos en la LCT, estatutos profesionales, CCT o pactados en el contrato individual”

Para dicho autor “el texto del artículo reformado era claro y taxativo en cuanto no incluía en el ámbito de la irrenunciabilidad los mayores derechos emergentes del contrato de trabajo. La actual reforma parece convalidar que era el criterio legal hasta su vigencia”

“De esta manera pasan a ser irrenunciables no sólo los derechos devengados del contrato individual, esto es consumidos jurídicamente, sino también los que no se encuentran en tal situación, los derechos futuros, aquellos que surgen del propio contrato y aún no se han devengado, pero que de continuarse con el convenio se generarían por surgir del mismo. Quedan excluidos los derechos en expectativa, los hipotéticos o eventuales, porque su adquisición no es cierta por cuanto la existencia del derecho depende de una esperanza, la esperanza de llegar a ser titular del derecho de que se trata”

“La autonomía de la voluntad queda limitada, en su real expresión, al acto por el cual se pactan las condiciones del contrato individual, que deben superar las fijadas en las normas legales o convencionales”.

“La reforma es cuestionable ya que, a diferencia de lo que sucedía antes de la misma, los artículos 7 y 12 LCT han quedado desarmonizados por cuanto, tratando ambos de la misma cuestión, el segundo prevé un supuesto que el primero no contempla. Para mantener la coherencia legislativa, debió haberse reformado también el art. 7 LCT”.

“En cuanto al aspecto sociológico, quienes pactan contratos de trabajo con beneficios superiores a las leyes o CCT son los trabajadores jerarquizados, generalmente de alta dirección o con

habilidades o conocimientos muy específicos y buscados en el mercado. La mayoría de los trabajadores hoy no cuenta con contratos individuales de trabajo. Con ello quiero señalar que la mayoría de los destinatarios de la reforma de la ley son los trabajadores que cuentan con beneficios muchos más amplios que el común de los dependientes”.

Finalmente invita a reflexionar sobre lo que denomina “dirigismo contractual, cuya amplitud es frecuentemente confundida. El dirigismo contractual implica simplemente la facultad del estado de influir en la esfera privada dirigiendo el contrato. La finalidad del dirigismo contractual es evitar un mal social grave; pero se transforma en autoritarismo cuando, en épocas de normalidad y respetando el orden público, restringe sine die las posibilidades creadoras de la voluntad jurídica libremente expresada. Al no haber libertad de contenido contractual considero que el agregado formulado vulnera innecesariamente otras garantías constitucionales (Art. 14, 17 y 19 CN)”⁹

Luis Ramírez Bosco considera que hasta la reforma producida por la ley 26.574 el art. 12 “decía, por omisión o “a Contrario”, los contratos laborales podían ser modificados también empeorando los derechos del trabajador, siempre y cuando la disminución no lo hiciese quedar por debajo de lo establecido en las normas legales o en las convenciones colectivas. Por alguna razón, desde siempre, aún antes de la LCT, se entendió que esto valía o se refería a los derechos futuros o no devengados, pero no para los ya devengados. O sea, la norma se aplicaba con un alcance más corto que su literatura, atendándose a la postura tradicional”.

“La protección laboral tiene como sentido y función asegurar o garantizar a ultranza que los derechos más necesarios de personas, con poca o ninguna capacidad de defensa autónoma o de gestión propia, sean efectivamente satisfecho”.

⁹ Foglia Ricardo Arturo, “La reforma del artículo 12 LCT por ley 26.574 y la renuncia de derechos emergentes del contrato individual por el trabajador”, en TSS-2010-5 a 17

“Con su texto actual, el art. 12 LCT protegería a esos extraordinarios y tan problemáticos bonus de los directivos de bancos estadounidenses, pero acá con la nueva legislación se volverían de repetición obligatoria no susceptibles de renegociación peyorativa”

En síntesis la cuestión queda pendiente en abstracto o en teoría: si la irrenegociabilidad de condiciones contractuales adquiridas sólo por contrato, cuando llega al punto de proteger a hiper suficientes, no violenta la libertad de contratar en cuanto la limita. El derecho del trabajo acota la libertad de contratar para casos que el límite a ese derecho constitucional no va contra pesado por otro derecho (a la protección) que realmente tenga o socialmente se justifique reconocer a la otra parte del contrato.¹⁰

Para Juan José Etala y Alejandro González Rossi “esta modificación no es baladí, e implica un importante cambio en la interpretación y consecuencias de la norma, tomando parte por una interpretación doctrinaria que consideramos francamente minoritaria....los fundamentos para su modificación son meramente dogmáticos y no contienen justificativo de los fundamentos en que se sostiene la misma. La reforma trae una multitud de problemas indisolubles, amén de tratarse de una norma que no es conforme a la sistemática de la legislación laboral argentina, ni actual ni pasada....la reforma tiene por norte una equivocada tesis que implicaría pensar que el principio de “progresividad” en el Derecho del Trabajo es siempre un constante e inamovible mejoramiento de las condiciones laborales, lo cual puede entender en un plano social mundial o nacional en que se crea que existe un progreso constante en la humanidad, con solo observar la historia se advierte la sinrazón de dicho pensamiento, optimista y deseable pero falso y poco acorde con la realidad...*la decisión extrema del mismo no fue entendida como la más justa ni adecuada a la legislación*”¹¹

¹⁰ Ramírez Bosco Luis, “La reforma del artículo 12 LCT. Irrenunciabilidad”, revista TSS-2010-321 a 325.

¹¹ Etala Juan José y González Rossi Alejandro, “La reforma al art.12 LCT. La petrificación de las condiciones laborales en el Derecho del Trabajo Argentino y sus consecuencias”, DT.2010-A-268.

Adrián Goldin estima que por el ordenamiento legal vigente, los beneficios otorgados al trabajador por encima de los mínimos establecidos por la normativa laboral, no se encuentran alcanzados por el principio de irrenunciabilidad. “A la vista de un régimen de estabilidad impropia, es dudoso que pueda ser atractivo o conveniente un rumbo legislativo distinto. Excluida la posibilidad de modificar el contrato, el destino de todas aquellas relaciones de trabajo que ante nuevas circunstancias se demuestren técnica o económicamente inviables si no se les adecua, será inevitablemente el de su aniquilación. El ordenamiento estará prohijando tendencias extintivas, en las que una concepción extremosa del principio protectorio, operaría destructivamente sobre el principio de conservación del contrato de trabajo, siendo que el mismo reconoce definida inspiración en aquél.”¹²

Miguel Ángel Maza, propicia en una futura modificación, adicionar a la reforma de la ley 26.574 el siguiente texto: *“Será nula 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. Los derechos que se hayan pactado entre el trabajador y el empleador o que éste haya reconocido unilateralmente, o que, proviniendo de otras fuentes, superen a los establecidos en las leyes y las convenciones colectivas, no podrán ser renunciados a título gratuito por el trabajador ni alterados por actos del empleador. Estos derechos sólo podrán ser objeto de negocios dispositivos cuando circunstancias excepcionales lo hagan prescindible para la perdurabilidad de la empresa empleadora y de los puestos de trabajo, que no se deban a negligencia ni imprudencia empresarial, y requerirán homologación judicial en trámite iniciado a instancias del empleador. En estos casos podrán disponerse, a título oneroso, exclusivamente los derechos que hubieran sido pactados entre las partes del contrato*

¹² Goldin Adrián. Op.cit. p.19.

de trabajo o por el empleador en forma unilateral, otorgándose al dependiente una compensación adecuada a fin de mantener una razonable equivalencia de las prestaciones contractuales. A tal fin, el empleador deberá solicitar, ante los tribunales del trabajo correspondientes al domicilio de trabajo del dependiente o de los dependientes a afectar, la apertura de actuaciones en las que explicará claramente en qué consisten las circunstancias excepcionales que pongan en riesgo la continuidad de la empresa y de los puestos de trabajo sin negligencia ni imprudencia de su parte; exponer qué medidas propone para solucionar la crisis, en particular las que se relacionen con los trabajadores, explicitando la funcionalidad que tendrán las medidas solicitadas en ese plan; la duración estimada de la dificultad empresarial y la consecuente extensión material y temporal de los cambios propuestos sobre los derechos laborales. En la misma presentación deberá ofrecer la prueba de que intente valerse para acreditar todos los extremos que invoque.

El juez o tribunal interviniente dará traslado al trabajador o trabajadores afectados por el plazo de diez días, quien o quienes deberán ofrecer la prueba respectiva, pudiendo actuar en litisconsorcio pasivo sin limitación en el número de trabajadores.

El juez o tribunal no admitirá la solicitud si la crisis no surge acreditada de prueba contable y registral ni autorizará, en ningún caso, medidas que afecten sólo y exclusivamente los beneficios de los trabajadores.

Si el juez o tribunal considera procedente la solicitud empresarial podrá autorizar las medidas solicitadas, intentar la conciliación a fin de que las partes alcancen acuerdos sobre las medidas a implementar o, en última instancia, establecer los cambios que estime imprescindibles y adecuados en los contratos de trabajo, fijando la extensión temporal de tales modificaciones y las contraprestaciones actuales o futuras a recibir por los trabajadores afectados. En este último supuesto la parte empresarial podrá

desistir, con costas en el orden causado, si no acepta las condiciones establecidas por el juez o tribunal.

Cuando el juez o tribunal autorice los cambios planteados por el empleador o las partes hayan alcanzado un acuerdo que sea considerado equitativo y razonable a los fines de esta norma, sin afectar los derechos de orden público, deberá ser objeto de homologación judicial que gozará de los atributos de la cosa juzgada.¹³

IV.- La doctrina judicial

Para Ricardo Guibourg, nada obsta que las partes modifiquen hacia el futuro las condiciones inicialmente pactadas, siempre que ello no implique derogar los mínimos establecidos por las leyes o convenios aplicables.

Bernardo Lazarte considera que en las vinculaciones laborales no existe igualdad en el poder negociador de las partes, la voluntad del empleador está en condiciones de imponerse a la del trabajador. Todo acuerdo que modifique el contrato en perjuicio del trabajador debe requerir la homologación judicial o administrativa, en los términos del art.15 LCT, para concluir que fue libremente querido y no existió lesión al trabajador.

Antonio Vázquez Vialard, en el mismo proceso sentenció: la negociación para el futuro de condiciones contractuales menos favorables para el trabajador no implica una renuncia sino un nuevo trato; es plenamente válido en cuanto no se afecte el llamado orden público laboral, ni puede ser atacada en virtud de un vicio de consentimiento o de la justicia que siempre debe darse en la relación, en cuanto se refiere a la paridad de los cambios (lesión subjetiva); la prueba del o de los hechos que le quitan validez al negocio jurídico está a cargo de quien los invoca, siendo apreciados por el juez en atención a las particularidades del caso con esmerada prudencia; por el solo hecho que se trata de un trabajador no puede considerarse

¹³ Maza Miguel Ángel, op. cit. p.25 a 227.

que se den los presupuestos necesarios para acreditar un estado de necesidad, de inferioridad, de temor reverencial, etc., que de suyo posibilitan tener por acreditada la falta de una voluntad libremente ejercida; la disminución en perjuicio del trabajador de las condiciones pactadas hacia el futuro, no significa que su decisión, exteriorizada en forma explícita o implícita, esté viciada por esa sola circunstancia; el juez no debe actuar como tutor, su función es la decidir contiendas y no la de resolver qué era lo más conveniente para una de las partes.¹⁴

Para la SCBA, nada impide al empleado aceptar un cambio de funciones mientras no se demuestre que con dicha modificación se hubiera incurrido en la alteración de principios irrenunciables por el trabajador, al extremo de llegarse a suprimir o reducir los derechos emergentes de la ley y las otras fuentes del derecho del trabajo; debe interpretarse que el empleado admitió el cambio de funciones y la remuneración correspondiente a su nueva tarea, que no incluía el adicional por comisiones que devengaba en las anteriores labores, si la nueva situación se mantuvo por varios años, sin que mediara impugnación del actor en tiempo oportuno, circunstancia que implica una forma de comportamiento inequívoco a favor de la aceptación de la modificación de las condiciones contractuales, en cuanto a sus funciones y remuneraciones asignadas a las mismas (art. 58 in fine LCT); el trabajador que admitió el cambio de tareas dejando de cobrar el plus retributivo que devengaba por sus anteriores funciones, al continuar el vínculo en las nuevas condiciones contractuales, sólo tiene derecho a percibir la remuneración fijada para aquellas en las cuales efectivamente prestó servicios, máxime cuando no significó establecer condiciones menos favorables que las impuestas por el orden público laboral, sin transgredir el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.¹⁵

¹⁴ "Casteran Gustavo Adolfo y otro c/ Raña Veloso Raúl", Sala III CNAT, del 30.08.1985.

¹⁵ "Beretta Salvador A. c/ Drago, Verterá y Cía. SA" sent. Del 31.07.1984, publicado en TSS 1985-123)

La Sala Laboral del Tribunal Superior de Córdoba tuvo oportunidad de resolver los cuestionamientos que efectuaron a los acuerdos celebrados entre el SMATA y Renault Argentina S.A., en virtud del cual el actor -junto a más de 800 trabajadores- se desvincularon de la mencionada automotriz. En la causa no se acreditó que existieran los vicios lógicos o apartamientos legales denunciados, que fueron analizados por el Juzgador. En efecto, en la sentencia se analizó el contexto en que acaeció la ruptura del vínculo laboral (procedimiento preventivo de crisis iniciado por Renault; asamblea del personal; propuesta del Sindicato a la Secretaría de Trabajo Provincial que se plasmó en un convenio; intervención de delegados y miembros de la comisión interna acompañados por abogados; la posterior ratificación individual del actor que fue homologada) y, concluyó que la empresa siguió el curso legal que culminó en una de las formas previstas por la normativa: acuerdo con efectos de convenio colectivo de trabajo; si bien la propuesta inicial fue abonar las indemnizaciones del art. 247 LCT, en definitiva se acordó una gratificación equivalente al art. 245 LCT. Frente a ello, el impugnante no acreditó que se haya vulnerado el principio de irrenunciabilidad (art. 12 LCT) o apartarse del art. 7 LCT. -condiciones menos favorables- la situación imperante determinó las posturas asumidas por las partes para solucionar los conflictos que se suscitaban por lo que no resultó irrisorio lo convenido, se trataba del destino de 850 trabajadores. Por otra parte, no tiene importancia dirimente que la causal de ruptura invocada oportunamente fuera la del art. 241 LCT -1er. acta-, así como sus argumentaciones en orden a la violación de principios forales por las "renuncias futuras" si aquella mutó a la prevista en el art. 247 íb., en definitiva, no demuestra perjuicio económico frente a lo acordado en concepto de "gratificación" (equivalente a la indemnización del art. 245 LCT + abono de \$400 durante los 12 meses de suspensión). Aspecto que también torna infundada la inobservancia del art. 954 CC por no verificarse su "elemento objetivo. Tampoco surge la inobservancia del

orden de prelación previsto en el art. 247 LCT porque no se verifica el supuesto para su aplicación -se desvinculó a la totalidad de los dependientes de esas líneas de producción-. Ni el desconocimiento de los arts. 17 y 81 LCT -trato igualitario / discriminación- en tanto la comparación resulta de trabajadores administrativos ajenos al acuerdo en crisis"¹⁶

Recientemente el mismo Tribunal ratifica la doctrina precedente, en un proceso donde la demandada es condenada a pagar diferencias derivadas de un acuerdo de rebaja salarial homologado en sede administrativa, y el cuestionamiento acontece después de siete años de la homologación del convenio entre empleador y trabajadores, respetando los mínimos inderogables, no es posible la revisión de la cosa juzgada administrativa, porque se tornaría ilusoria la posibilidad de negociar en el ámbito laboral, soslayando una herramienta cuyo valor adquiere suma importancia frente a los avances tecnológicos y, la consiguiente disminución de la necesidad de mano de obra, la dinámica económica imbricada en las relaciones globalizadas y de constantes crisis con efectos de largo alcance, conduce a buscar alternativas para mantener las fuentes de trabajo, este es el argumento que respaldó el acuerdo, la justificación brindada por el a quo no aparece razonable para descalificarlo; el fundamento del principio de irrenunciabilidad se identifica con el orden público laboral, pero debe ser apreciado en concreto, so riesgo de lesionar la seguridad jurídica. Si la voluntad de los actores se expresó en el marco de garantías que ofrece la autoridad administrativa, la situación encuadra en una hipótesis especialmente prevista por la legislación (art. 15 LCT), dicho supuesto normativo constituye una excepción a aquel principio en tanto permite, bajo ciertas condiciones, los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios, no se advierte que en esta causa se hayan avasalladas las facultades de los

¹⁶In Re "Chocobares Hugo Roberto c/ Renault Argentina SA", sent. Nro.140 del 15.10.2000; "Heredia Héctor Oscar c/ Renault Argentina SA.", sent. Nro.141 del 15.10.2008 (expediente Nro.10689/37). En el mismo sentido Sala IV en "Paz Belidoro c/ Renault"; Sala IX en "Autiello Mario c/ Renault".

trabajadores para alcanzar una negociación conveniente. En efecto: es dable considerar el compromiso de la empleadora de conservarles el puesto de trabajo como una concesión recíproca frente a la renuncia de los actores a percibir sus haberes sin la disminución de su valor, hay que recordar la recesión económica que afectó tanto al Estado Nacional como al Provincial en el año 1.995, desencadenada principalmente por factores externos como el llamado “efecto tequila”, a raíz de la devaluación de la moneda mexicana, que indudablemente repercutió negativamente en los índices de desocupación del momento, la reducción de haberes no resulte querida, ni buscada, sino aceptada como un mal menor ante a una eventualidad de cierre del establecimiento y pérdida de trabajo, significa que los subordinados aceptaron la novación del contrato por el peso y la fuerza de las circunstancias; no se probaron las amenazas o coacción bajo la cual alegan haberla suscripto, la crítica a la intervención del Ministerio de Trabajo tampoco es tempestiva, no resulta factible cuestionar, menos los aspectos formales de un convenio tanto tiempo después; toda vez que ello se traduce en un obrar anárquico que desconoce el andamiaje jurídico en el que se asientan las instituciones; los actores no demostraron haber realizado reclamos verbales mientras duró la relación laboral, que finalizó por acogerse a los beneficios de la jubilación conforme los haberes pactados; no es decisivo que la empleadora hubiese efectuado mejoras en su establecimiento para recuperar la competitividad, vuelve a tener importancia el contexto histórico en orden a la paridad cambiaria que reinaba pues perjudicó al mercado turístico interno, la conclusión que se adopta no está afectada por la reciente reforma legislativa – ley 26.574 - al art. 12 LCT con la expresión “o los contratos individuales de trabajo”. Naturalmente, la nueva redacción de la norma que consagra el principio de irrenunciabilidad no estaba vigente al momento de arribarse a la transacción que ahora se pretende impugnar; pese a las diferentes posiciones doctrinarias y jurisprudenciales que se sostuvieran al respecto, en estos obrados se asigna valor a lo convenido entre las partes ya que conforme la época en que se llevó a cabo la reducción como el devenir salarial posterior, no se afectó el núcleo sustancial de las remuneraciones en juego, todo ello según las exigencias

normativas que así lo estipulan (art. 15 LCT). Se admite el recurso y anula el pronunciamiento rechazando de la demanda.¹⁷

Nuestra posición

Los adicionales, bonificaciones o premios pueden ser establecidos por resolución unilateral del empleador o por acuerdo de partes. Se podrá revocarlos si se cumplen los siguientes recaudos, pero nunca podrá disminuir lo dispuesto por la ley, CCT o normas de orden público laboral que son los mínimos irrenunciables, es decir no están disponibles para las partes:

1°.- **Decisión unilateral del empleador**: Supuesto no previsto en el art.12 LCT, porque nace por resolución directa del empleador, extraño a la voluntad del dependiente; es factible revocar la decisión si al implementarlo – ante la Autoridad Administrativa del Trabajo para mayor seguridad - expresamente el empleador lo condicionó, notificando al trabajador que se reserva el derecho de reducirlo, suspenderlo o suprimirlo, no constituyendo derecho adquirido, ni generando derecho a una indemnización; en otros términos, se advierte al dependiente que “*no deberá gastar a cuenta*”, porque desconoce si el empleador mantendrá el beneficio.

2°.- **Por acuerdo de partes**: Hipótesis prevista en el Art.12 LCT. *Los derechos reconocidos a los trabajadores por normas imperativas de la ley o de las convenciones colectivas, no podrán ser objeto de renuncia, transacción o limitación por acuerdo de partes, por lo tanto*

¹⁷ "Doitcheff Juana y otros c/ Asociación Colonia de Vacaciones del Personal del Banco Provincia de Buenos Aires" (expediente Nro.8566/37), sent- Nro.76 del 12.08.2010.

será nula de pleno derecho toda convención en contrario ya sea al tiempo de celebración del contrato, de su ejecución, de su extinción o con posterioridad a ello.- El acuerdo será conforme a derecho si es realizado con intervención administrativa o judicial, o de la comisión paritaria creada por CCT, los trabajadores deberán estar acompañados y asesorados por profesionales y/o representantes sindicales. El órgano que interviene deberá dictar una resolución fundada bajo pena de nulidad, aprobando el acuerdo transaccional, conciliatorio o liberatorio, hará constar las partes, el rol que cumplieron, y que los trabajadores lo firmaron con discernimiento, intención y libertad, describiendo las circunstancias objetivas y excepcionales que lo torne imprescindible para la perdurabilidad de la empleadora y de los puestos de trabajo, no se deban a negligencia ni imprudencia empresarial, y el dependiente obtenga una compensación adecuada a fin de mantener una razonable equivalencia de las prestaciones contractuales.