

ISSN 1850-4159

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

BOLETÍN TEMÁTICO DE JURISPRUDENCIA

Irrenunciabilidad

OFICINA DE JURISPRUDENCIA

*Dr. Claudio M. Riancho
Prosecretario General*

*Dra. Nilda B. Fernández
Prosecretaria Administrativa*

FEBRERO 2008

*Domicilio Editorial: Lavalle 1554. 4º piso.
(1048) Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel/Fax 4124.5703
EMail:trjuris@cnat.pjn.gov.ar*

USO OFICIAL

1.- Irrenunciabilidad absoluta.

1.1. Derechos indisponibles.

1.2. Silencio del trabajador.

2.- Irrenunciabilidad relativa.

2.1. Rebaja de salario o modificación de rubros salariales.

2.2. Extinción del contrato.

2.3. Homologación por autoridad administrativa.

2.4. Prescripción.

—

Fallos plenarios.

Poder Judicial de la Nación

Cámara en Pleno (Acuerdo extraordinario) Acta 393 del 26/8/53: "Los acuerdos de parte adoptados con intervención y aprobación del Ministerio de Trabajo, tienen el carácter y el alcance de la cosa juzgada. En autos: "Corujo, Osvaldo c/ Doncourt Hnos s/ despido"

FALLO PLENARIO NRO. 101

"CHAVEZ, MANUEL Y OTROS C/LUTGEN MORA RICOTTI" - 15.12.65

"No es válido el pacto por el cual el trabajador de la industria de la construcción conviene que su salario diario involucre beneficios tales como feriados nacionales pagos, vacaciones, salario familiar y sueldo anual complementario, cubriendo los mínimos legales o convencionales relativos a dichos beneficios".

PUBLICADO: LL 121-449 - DT 1966-197

FALLO PLENARIO NRO. 128

"PEREZ ROJAS, MARCELINO ANGEL C/AEROLINEAS ARGENTINAS" 14.4.70

"Pugna con las prescripciones de los arts. 159, 160 y concordantes del C.de Comercio -ley 11729- lo dispuesto en el art. 39, inc. b) de la convención colectiva de trabajo suscripta entre Aerolíneas Argentinas y su personal".

PUBLICADO: LL 138-571 - DT 1970-386

FALLO PLENARIO NRO. 131

"MORILLO, CARLOS C/FRIG. ARMOUR DE LA PLATA" - 4.6.70

"El trabajador que sin reserva inmediata aceptó el cambio de lugar de trabajo prestando servicios en su nuevo destino, en igualdad de condiciones, no tiene derecho a compensación por gastos, daños o perjuicios que le haya causado el traslado".

PUBLICADO: LL 138-865 - DT 1970-475

FALLO PLENARIO NRO 137

"LAFALCE, ANGEL C/ CASA ENRIQUE SCHUSTER SA" 29/9/70

"La manifestación de la parte actora en un acuerdo conciliatorio de que "una vez percibida íntegramente la suma acordada en esta conciliación nada más tiene que reclamar de la demandada por ningún concepto emergente del vínculo laboral que los uniera", hace cosa juzgada en juicio posterior donde se reclama un crédito que no fue objeto del proceso conciliatorio".

PUBLICADO: LL 140-287 DT 1970-718.

FALLO PLENARIO NRO. 161

"BONET, ANGEL Y OTROS C/SADEMA SA" -5.8.71

"Ante la supresión o rebaja de premios y plus acordados al margen del salario establecido por ley o convención colectiva, el trabajador que no disolvió el contrato por injuria tiene derecho a la integración de su remuneración con los rubros excluidos".

PUBLICADO: LL 144-29 - DT 1971-608

FALLO PLENARIO NRO. 177

"SERRA, HECTOR V. C/EMPRESA FERROCARRILES DEL ESTADO ARGENTINO" - 25.4.72

"En el caso de que al trabajador se le rebaje unilateralmente de categoría, si optó por mantener el vínculo sólo tiene derecho a percibir la remuneración fijada para aquélla en la cual efectivamente prestó servicios".

PUBLICADO: LL 146-489 - DT 1972-450

FALLO PLENARIO NRO. 203

"FRAGA, JORGE A. C/ADM. GRAL. EMISORAS COM. DE RADIO Y TV" - 9.12.74

"La doctrina del fallo plenario nro. 101 es aplicable a toda norma convencional que establezca el pago de importes salariales imputados genéricamente a sueldo anual complementario, vacaciones y toda otra carga o beneficio social".

PUBLICADO: LL 1975-A-354 - DT 1975-123

USO OFICIAL

1.- Irrenunciabilidad absoluta.

Irrenunciabilidad. Invalidez del silencio del trabajador.

El argumento de que medió en el caso una novación objetiva de las cláusulas contractuales con apoyo en el silencio del trabajador por el lapso anterior a la prescripción, conduce a admitir la presunción de renunciaciones a derechos derivados del

Poder Judicial de la Nación

contrato de trabajo, en abierta contradicción con el principio de irrenunciabilidad que emana de los arts. 12, 58 y concordantes de la LCT; no obsta que el empleado haya esperado a la finalización de la relación laboral para efectuar su reclamo de diferencias de salarios, puesto que atento a los arts 256, 259 y 260 no estaba obligado a hacerlo hasta el agotamiento del plazo establecido en esa normativa.

CSJN "Padín Capella c/ Litho Formas SA" 12/3/87 Fallos: 310:558.

Irrenunciabilidad. Disminución convencional de los mínimos establecidos por la ley. Improcedencia.

Corresponde dejar sin efecto la sentencia que rechazó los reclamos por diferencia de puntaje y sueldo básico mensual, y ropa de agua y de trabajo, con fundamentos que suponen desplazamiento de las normas de los arts. 12 y 13 LCT y la violación del orden público laboral, que traduce en el derecho del trabajo la aplicación del principio de irrenunciabilidad que informa a éste y supone la imposibilidad de disminuir convencionalmente los mínimos establecidos legalmente.

CSJN "Maturana, Roberto c/ Inda Hnos SAIP" 13/8/87 Fallos: 310:1554.

1.1.- Derechos indisponibles.

Irrenunciabilidad absoluta. Derechos indisponibles. Invalidez del acuerdo arribado. Falta de homologación.

El accionante, en el caso, era acreedor a las indemnizaciones tarifadas que emergen de los arts. 232, 233 y 245 de la LCT, normas imperativas que generan derechos irrenunciables, ante lo previsto de una manera diáfana por el art. 12 de la referida norma. Esta conclusión, por lo tanto, sella la suerte de la validez misma del convenio atípico celebrado entre las partes a más de un mes de producido el despido, porque implica una abdicación de derechos indisponibles y no ha sido homologado ni por autoridad judicial ni por autoridad administrativa, omisión que lo torna claramente ineficaz, ante lo previsto por el art. 15 de la LCT y porque más allá de su denominación, se le pretendió dar el carácter de liberatorio. (Del dictamen del Fiscal General, n°36099 del 30/5/03 al que adhiere la Sala).

CNAT Sala II Expte n° 5230/99 sent. 91770 24/6/03 "Romero Arias, Fernando c/ Maruja SCA y otro s/ dif. indemnización art. 245 LCT" (G.- B.-)

Irrenunciabilidad absoluta. Derechos indisponibles. Rebaja salarial sin contraprestación a favor del trabajador.

Carecen de toda validez los acuerdos celebrados entre partes, donde la demandada al disminuir los salarios sin contraprestación alguna a favor de los trabajadores, vulnera el principio de irrenunciabilidad contemplado en el art. 12 L.C.T. y la intangibilidad de las remuneraciones. Asimismo, si como contrapartida a dicha reducción la empleadora no acota la jornada ni las obligaciones laborales de los trabajadores, no puede advertirse cuál es la ventaja que reporta el acuerdo en este punto, si nada obtienen a cambio los demandantes. En tal sentido, la crisis de la actividad postal y la pérdida de rentabilidad (aludida en el caso por la accionada) no resulta suficiente, teniendo en cuenta que el riesgo de la empresa está a cargo del empresario (en sent. análogo, Sent. 78965, 26/5/99, "Groba, María Andrea c/ Instituto Independencia SRL s/ despido", Sala III).

C.N.A.T. S.III. S.D. 88330 del 23/11/06. Exp. 27093/04."SACCANI, Graciela Ester y otro c/ CORREO ARGENTINO S.A. s/ diferencias de salarios". (P-G).

Irrenunciabilidad absoluta. Derechos indisponibles. Rebaja salarial. Desigualdad de poder negocial.

No es válida la rebaja remuneratoria, aún cuando hubiera mediado un acuerdo entre el empleador y el trabajador al respecto, incluso en los casos como el de autos, en que no se encuentra comprometido el orden público laboral (el monto remuneratorio proviene de una fuente de regulación no imperativa; cfr. art. 1 inc. d) L.C.T.). No puede soslayarse para analizar esta cuestión el desigual poder negocial existente entre las partes, lo que lleva a concluir que la modificación efectuada no es sino la imposición unilateral del empresario.

C.N.A.T. S.III. S.D. 88322 del 22/11/06. Exp.2540/04."RIBADA, Adriana y otros c/ CORREO ARGENTINO S.A. s/ diferencias de salarios". (E-G).

Irrenunciabilidad absoluta. Niveles protectores. Imposibilidad de reducirlos.

El principio de irrenunciabilidad obra expresamente en el art. 12 de la LCT y oblicuamente en el art. 7 del mismo cuerpo legal. El primero nulifica cualquier

Poder Judicial de la Nación

conducta del trabajador que disminuya niveles protectores establecidos en leyes o convenios colectivos de trabajo. El segundo extiende la nulidad a cualquier comportamiento contrario a las condiciones laborales dispuestas por ley, convenio colectivo o laudo con fuerza de tal, de lo que se deduce que el nivel logrado por encima de las leyes o de los convenios colectivos no puede renunciarse, ya que dicha conducta contradice tales disposiciones y, sobre todo, vulnera la garantía protectora de la CN (art. 14 bis).

CNAT Sala VI Expte n° 13907/02 sent. 56785 30/12/03 "Perez, Gerardo c/ CPC SA s/ despido" (CF.- FM.- De la F.-)

Irrenunciabilidad absoluta. Derechos indisponibles. Acuerdo ante escribano público. Invalidez.

Las condiciones laborales establecidas en las leyes no pueden desactivarse por convenios colectivos, acuerdos de empresa, usos y costumbres, decisión unilateral del empleador o del trabajador. La desactivación lograda es nula, por aplicación del art. 7 LCT. La conducta del actor, aún cuando se registrara mediante una escritura pública, no es válida, ya que vulnera el principio de la irrenunciabilidad y colisiona con el art. 7 mencionado, al excluirse por esa vía la responsabilidad que deriva de la ley (art. 228 LCT).

CNAT Sala VI Expte n° 17937/03 sent. 58572 20/2/06 "Barrientos, Edgar c/ Nicolas de Bari SRL y otro s/ despido" (CF.- FM.-)

Irrenunciabilidad absoluta. Derechos indisponibles y derechos disponibles pero irrenunciables. Orden público laboral.

La consecuencia del orden público laboral se centraliza en la indisponibilidad de derechos que establece y en la posibilidad de que, por encima de sus prescripciones, se consagren en un contrato normas individuales que den nacimiento a mayores beneficios para el trabajador, circunstancia que revela que la "sustracción normativa del objeto" está pensada principalmente para proteger al dependiente repotencializando su voluntad. En tal sentido, 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. Los primeros no pueden negociarse ni aún por título oneroso, ya que existe una imposición de contenido que la bilateralidad no puede afectar. En cambio, los mayores derechos emergentes de normas no imperativas, pueden disponerse a título oneroso y variarse en su nivel de contenido, pero se mantiene la imposibilidad de abdicarlos gratuitamente, o sea, de renunciarlos, lo que tiene su fundamento en la técnica erigida por el ordenamiento jurídico para paliar la desigualdad del poder de negociación de las partes (irrenunciabilidad con indisponibilidad relativa). (Del dictamen del Fiscal General, n° 38552 del 16/7/04).

CNAT Sala IX Expte n° 6813/03 sent. 11839 29/9/04 "Devicenzi, Leonardo c/ Arca Distribuciones SA s/ despido" (B.- P.-)

Irrenunciabilidad absoluta. Orden público laboral. Límite a la disponibilidad de derechos del trabajador.

La simulación implementada por las partes y el fraude por el cual el empleador, utilizando un camino desviado, pero legal, busca violar la ley laboral, deben encontrar en las formas procesales y en la posibilidad de apreciación del juzgador, las vallas que eviten la frustración del principio protectorio, que afirmen la irrenunciabilidad de los derechos y, en definitiva, consoliden el orden público laboral. Esto ha sido plasmado en diversas normas de la LCT, tales como los arts. 7, 12, 13 y 58 según los cuales, se veda la posibilidad de suprimir o reducir derechos, no sólo mediante "convención de partes" sino también mediante un acto unilateral del trabajador. Es por ello que haciendo una interpretación en consonancia armónica con la totalidad de las normas contenidas en el plexo legal citado y los principios del derecho laboral, podemos concluir que esta rama del derecho ha buscado colocar un límite concreto a la disponibilidad de los derechos del trabajador, estableciendo que su renuncia no tiene validez y le es inoponible, máxime cuando se encuentra en juego el orden público laboral.

CNAT Sala X Expte n° 16619/01 sent. 12808 28/6/04 "Del Puerto Del Rio, Evelio c/ Geoservices SA suc. Argentina s/ despido" (S.- Sc.-)

Irrenunciabilidad absoluta. Derechos indisponibles. Invalidez del acuerdo arribado.

Poder Judicial de la Nación

Si existió un despido directo incausado (tal como en el caso lo admite la parte demandada) el dependiente se convierte en acreedor de las indemnizaciones tarifadas, las que no podrán verse afectadas por acuerdos peyorativos, no sólo por lo expresamente normado por el art. 12 de la LCT, sino porque no se trataría de créditos dudosos o litigiosos, y esta característica es una condición para la admisibilidad de la transacción como modo atípico de extinción de las obligaciones (doctrina arts. 832 y concordantes del C. Civil). La conciliación, como expresión genérica del acto de transigir, sólo es admisible cuando las obligaciones son dudosas y no surgen inequívocas de las situaciones fácticas. En coherencia con esta pauta, el art. 69 de la ley 18345 veda la proposición de fórmulas transaccionales cuando el derecho surge del reconocimiento por parte del empleador de los hechos que ostentan el reclamo, y así se ha sostenido en doctrina, al intentar explicar la diferencia entre renuncia de derechos y acuerdo conciliatorio al que alude el art. 15 LCT. Por lo que el trabajador tendría derecho a las diferencias retributivas si lo abonado no alcanza a saldar lo debido en su totalidad.

FG Dictamen n° 41263 26/10/05 Expte n° 9959/01 Sala IV "Moggio, Rodolfo c/ John Wyeth Laboratorios SA y otro s/ despido".

Irrenunciabilidad absoluta. Derechos indisponibles. Invalidez del acuerdo arribado. Homologación.

Esta Fiscalía General del Trabajo, con criterio que la jurisprudencia ha compartido, ha admitido, con carácter excepcional, la invalidez del acto jurisdiccional "de homologación", en hipótesis de clara ilicitud y cuando se proyecta sobre derechos irrenunciables emergentes de las normas imperativas (ver dictamen n° 16373 del 11/8/94 en "Pachado, Ramón c/ YPF SA"). También se ha sostenido la manifiesta ilicitud de una conciliación que no se refiere a obligaciones litigiosas, y se ha afirmado la ineficacia de los acuerdos, aún homologados, en casos en que la empleadora admitía la existencia de un despido sin causa y se negaba a abonar "in totum" las indemnizaciones tarifadas aferrándose a un convenio peyorativo (ver, en particular dictamen 24321 del 3/3/98 "Ventura, Carmelo y otros c/ Banco Alas Coop. Ltado y otros s/ despido" que la Sala III compartiera).

FG Dictamen n° 41263 26/10/05 Expte n° 9959/01 Sala IV "Moggio, Rodolfo c/ John Wyeth Laboratorios SA y otro s/ despido".

USO OFICIAL

1. 2. Silencio del trabajador.

Irrenunciabilidad relativa. Nuevas condiciones pactadas hacia el futuro. Silencio del trabajador. Rebaja en las comisiones.

La llamada renuncia de derechos a que hace referencia el art. 12 de la LCT 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 su extinción", interpretándose que 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. La ley habla de derechos previstos en ella como mínimos, lo que no empece a que las partes, por encima de ese nivel, puedan, de acuerdo con la libertad de configuración del contrato que ejercen, establecer otras categorías de regulación.

CNAT Sala I Expte n° 7413/00 sent. 79867 19/9/02 "Leal, Hernan c/ Nextel Argentina SRL s/ ley 14546" (V.- P.-)

Irrenunciabilidad absoluta. Nuevas condiciones salariales. Invalidez del silencio del trabajador.

El argumento de la demandada en el sentido de que el silencio guardado por los trabajadores durante un año, desde que le fueron modificadas las liquidaciones en las horas extras, no puede tener andamio pues el silencio de éstos no puede en virtud del principio de irrenunciabilidad de los derechos, consagrado en el art. 12 LCT, y especialmente con relación a la intangibilidad retributiva, ser interpretado en el sentido de renuncia, máxime cuando, como en el caso, la merma en la retribución no tuvo como contrapartida una modificación en las condiciones o calificación de trabajo de los reclamantes.

Poder Judicial de la Nación

CNAT **Sala III Expte n° 18811/99 sent. 82501 20/7/01** “Bravo Belindo y otros c/ Establecimiento Vicente López SA s/ diferencias de salarios” (E.- G.-)

Irrenunciabilidad absoluta. Nuevas condiciones salariales. Invalidez del silencio del trabajador.

Si la modificación en las condiciones laborales ha quedado invalidada por violentar el orden público laboral, los arts. 58 y 260 LCT tornan irrelevante el silencio del trabajador en lo referente a las reducciones salariales.

CNAT **Sala X Expte n° 29327/02 sent. 12776 14/6/04** “Samah, Daniel c/ Editorial Atlántida SA s/ despido” (Sc.- S.-)

Irrenunciabilidad absoluta. Invalidez de lo pactado por debajo de las normas imperativas.

El principio de irrenunciabilidad está contemplado no sólo en el art. 12 LCT, sino también en los arts. 7,13,15 y 58 del mismo cuerpo legal. La renuncia puede ser definida como “el abandono voluntario de un derecho mediante un acto jurídico unilateral”. El derecho del trabajo considera que cuando el trabajador renuncia a un derecho, lo hace por falta de capacidad de negociación o por ignorancia, forzado por la desigualdad jurídico-económica existente con el empleador. La LCT procura evitar esas renunciaciones y por eso, basándose en los principios propios del derecho del trabajo, y en su carácter protectorio (tutelar) declara que lo pactado por debajo de las normas imperativas no tiene validez, es inoponible al trabajador e ineficaz jurídicamente. Es sustituido de pleno derecho por la norma que corresponda aplicar. Es decir, que coloca un límite concreto a la disponibilidad de los derechos del trabajador.

JNT N° 66 Expte n° 5443/05 sent. 3366 23/2/06 “Recalde de Lozano, Juana y otros c/ Círculo de Suboficiales de la Policía Federal Argentina s/ cobro de sumas de dinero”.

USO OFICIAL

2.- Irrenunciabilidad relativa.

Irrenunciabilidad relativa. Validez de los pagos gratificatorios para imputar a futuros reclamos.

Resulta válido el pago gratificatorio realizado al trabajador compensable, en forma genérica, con cualquier otro crédito que tuviese con motivo de la disolución del vínculo, o derivado de las disposiciones de la ley 9688. La existencia de tales acuerdos no viola el principio de irrenunciabilidad (art. 12 de la LCT), aún en el supuesto de carecer de homologación judicial.

CSJN “Gatari, Alfredo c/ Cometarsa Construcciones Metálicas Argentinas SAIC” 23/8/88 DT XLIX-A-585.

Irrenunciabilidad relativa. Falta de homologación de un acuerdo. Validez del pacto.

La falta de homologación del acuerdo por parte de 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 LCT, a cuya protección se dirige el requisito de homologación previsto en su art 15, no resulta afectado en modo alguno.

CSJN “Bordón, Saturnino c/ Dálmine Siderca SAIC” 3/8/89 Fallos 312:1244.

Irrenunciabilidad relativa. Existencia de perjuicio concreto.

A fin de considerar que se ha violado el principio de irrenunciabilidad debe existir el perjuicio concreto, consistente en una rebaja de la retribución, una modificación que importe una alteración irrazonable en su composición o la desjerarquización respecto del nivel alcanzado por el trabajador (Conf.. causa “Farrel” y sus citas, considerando 4° in fine), circunstancias que no han sido acreditadas – en verdad ni siquiera mencionadas- en estas actuaciones, habida cuenta de que, según los términos de la demanda, se reclamaron diferencias de salarios entre lo que efectivamente pagó la demandada y lo que hubiese correspondido si se consideraran aplicables los incrementos de los índices del costo de vida.

CSJN “Felauto, Miguel c/ Mercedes Benz Argentina SA” 9/4/91 Fallos: 314: 253.

Irrenunciabilidad relativa. Retiro voluntario. Acuerdo negociado.

Es arbitraria la sentencia que – al hacer lugar a los reclamos por diferencias en la compensación por retiro voluntario- no tuvo en cuenta que las cláusulas de tal

Poder Judicial de la Nación

acuerdo, negociado entre la empresa y el sindicato con intervención del Ministerio de Trabajo, facultaban a los trabajadores a exigir la satisfacción de su crédito al aceptar la propuesta, que la validez de dicho convenio no fue cuestionada por los actores al deducir su reclamo y que la prestación fue satisfecha íntegramente en el momento en que fue exigida, haciendo extensivos los principios que rigen el despido arbitrario a un distracto por mutuo acuerdo.

CSJN “*Marchese, Rafael y otros c/ Autolatina Argentina SA*” 2/7/93 Fallos: 316:1618.

2.1. Rebaja de salario o modificación de rubros salariales.

Irrenunciabilidad relativa. Nuevas condiciones pactadas hacia el futuro. Silencio del trabajador. Rebaja en las comisiones.

Toda vez que el actor se notificó de las condiciones pactadas hacia el futuro y guardó silencio hasta el despido, debe considerarse que ante la modificación del sistema de comisiones, el dependiente ejerció una opción (dentro del ámbito de su decisión) de seguir trabajando y aceptar la nueva propuesta que se le formulaba, en lugar de cuestionarla y, en su caso, peticionar la rectificación o considerarse indirectamente despedido. En tales condiciones, aceptada la nueva metodología de cálculo de las comisiones, no tiene derecho a las diferencias salariales pretendidas que podrían resultar del antiguo sistema, no acreditándose en autos que hubiere habido violación al ejercicio de la libertad en perjuicio del actor.

CNAT Sala I Expte n° 7413/00 sent. 79867 19/9/02 “*Leal, Hernan c/ Nextel Argentina SRL s/ ley 14546*” (V.- P.-)

Irrenunciabilidad relativa. Nuevas condiciones pactadas hacia el futuro. Silencio del trabajador. Novación objetiva. Reducción salarial.

Si la accionante optó por aceptar de hecho la modificación propuesta por la empleadora, sin efectuar reclamo formal alguno y continuó trabajando con la reducción salarial, se produjo una novación objetiva, dando lugar a un nuevo trato, propio del natural dinamismo al que se encuentra sujeta la relación contractual dentro del ámbito que fija el ordenamiento jurídico en cuestión (sin afectación ni alteración del orden público laboral). No se trató, en el caso, de una modificación de las condiciones de trabajo con efecto retroactivo, sino establecer las condiciones que habían de regir para el futuro, frente a las que la actora no tenía ningún derecho adquirido. En tal orden de ideas, no ha habido una actitud abusiva por parte de la empleadora que pactó con la trabajadora nuevas condiciones dentro del ámbito de discrecionalidad que nuestro ordenamiento legal admite.

CNAT Sala I Expte n° 8231/03 sent. 83056 26/9/05 “*Baeza, Rosari o c/ Clienting Group SA s/ despido*” (P.- Pir.-)

Irrenunciabilidad relativa. Nuevas condiciones pactadas hacia el futuro. Silencio del trabajador. Reducción salarial.

Las partes libremente pueden negociar condiciones que en algún aspecto establezcan menos derechos al trabajador en la medida que no vulneren disposiciones de orden público. Cuando, como en el caso, las partes deciden modificar para el futuro el salario u otra condición de trabajo, no se trata de una renuncia sino de la fijación de nuevas condiciones de trabajo. Se produce de tal manera una novación objetiva del contrato. No puede soslayarse, en el caso, el hecho que la modificación salarial se produjo en mayo de 2000 y la actora consintió sin ningún tipo de salvedad dicha rebaja, hasta diciembre de 2002 en que intimó a la demandada por tal circunstancia, previo a considerarse despedida.

CNAT Sala I Expte n° 4705/03 sent. 82835 26/7/05 “*Barbezat, Elba c/ Clínica Olivos SA s/ despido*” (Pir.- P.-)

Irrenunciabilidad relativa. Reducción salarial por disminución de horas cátedra. Modalidad aceptada por la actora.

Al estar basado el sistema remuneratorio de la empleadora en el pago de horas cátedra, las cuales de suyo eran variables año tras año, si como consecuencia de la actividad docente se dispuso la eliminación de cursos, reducción de horas, etc, dentro de parámetros de razonabilidad ligados con la currícula vigente, dicha conducta no implica una baja de la remuneración, sino una adecuación de la misma a los reales servicios prestados, teniendo en cuenta la propia naturaleza de la prestación, modalidad que, además, había sido históricamente aceptada por la actora (Confr esta Sala sent. 80165 27/11/02 “*Fernández, Elvira c/ Universidad del Salvador s/ despido*”).

Poder Judicial de la Nación

Dentro de tal marco, el quantum de lo laborado no constituía una de las cláusulas esenciales del contrato y tampoco la actora tenía un derecho adquirido, dado que la modalidad de la relación laboral era la variación anual de las horas cátedra, lo cual fue consentido por la accionante a lo largo de años en que estuvo vigente el contrato de trabajo.

CNAT Sala I Expte n° 23505/02 Sent. 81623 28/4/04 "Alzaa, María c/ Universidad del Salvador asoc. Civil s/ despido" (Pir.- V.-)

Irrenunciabilidad relativa. Reducción salarial. Improcedencia. Novación objetiva. Necesidad de un acuerdo de voluntades.

La empleadora no puede modificar unilateralmente la contraprestación remuneratoria a su cargo (arts. 130 y 131 LCT) cuando las restantes modalidades del contrato de trabajo se encuentran inalteradas. Para poder resultar válida la novación objetiva de las condiciones de trabajo, la misma debe ser negociada y documentada por las partes en forma previa a la instrumentación, de lo contrario carece de validez y por tanto, de operatividad. Si se afectan aspectos esenciales del contrato, la revisión de éstos requerirá necesariamente del acuerdo de voluntades. El silencio del trabajador no debe interpretarse como expresión de consentimiento (art. 58 LCT), puesto que la renuncia o la novación no se presumen. No es suficiente ni el silencio del trabajador, ni la recepción prolongada y sin reservas, ni cualquier otra actitud "pasiva". A ello no obsta la circunstancia de que el empleado haya esperado a la finalización de la relación laboral para efectuar su reclamo, puesto que atento a lo preceptuado por los arts. 256, 259 y 260 de la LCT no estaba obligado a hacerlo, máxime cuando el pago insuficiente de obligaciones originadas en las relaciones de trabajo debe ser considerado a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas (CSJN "Padín Capella, Jorge c/ Lithoformas" sent. del 12/3/87).

CNAT Sala II Expte n° 8108/00 sent. 92089 22/10/03 "Cozzi, Adalberto c/ Buenos Aires Enmbotelladora SA s/ despido" (B.- G.-)

Irrenunciabilidad relativa. Reducción salarial. Consentimiento del dependiente. Alcances.

Conforme se extrae del art. 12 LCT los derechos irrenunciables para el trabajador son los provenientes de las leyes o del convenio colectivo de trabajo, por lo demás, nada impide la disponibilidad de los derechos emergentes del contrato individual de trabajo, en tanto se respeten los mínimos inderogables, no pudiéndose presuponer la existencia de vicio en el consentimiento, por el mero hecho de tratarse de un trabajador dependiente en el esquema de estabilidad relativa impropias sobre el que se sustenta la ley laboral. Por ello, en el caso, al haber aceptado la eliminación del IVA para el cómputo de las comisiones, el reclamo que por tal motivo recién formulara cinco años más tarde y con posterioridad al distracto, no resulta procedente, toda vez que en su oportunidad la empresa le había notificado la modificación en el sistema de liquidación. La situación cambia, para el caso en que la propia empleadora sin notificación previa, procedió a eliminar lisa y llanamente una comisión que integraba el salario del dependiente. Esto es así pues en este último caso existe una variación inconsulta de las condiciones del contrato en perjuicio del dependiente quien ve mermada su remuneración sin que se hubiera otorgado compensación alguna.

CNAT Sala II Expte n° 10159/00 sent. 90236 25/3/02 "Giuliano, Jo sé c/ Cronos SA s/ ley 14546" (G.- R.-)

Irrenunciabilidad relativa. Reducción salarial. Silencio del trabajador.

El argumento de que medió novación objetiva de las cláusulas contractuales con apoyo en el silencio del trabajador por el lapso anterior a la prescripción, conduce a admitir la presunción de renuncias a derechos derivados del contrato de trabajo en abierta contradicción con el principio de irrenunciabilidad que emana de los arts. 12 y 58 y concordantes de la LCT. Ello no obsta a que el empleado haya esperado a la finalización de la relación contractual para efectuar su reclamo.

CNAT Sala III Expte n° 81282 sent. 60280 23/8/90 "Gomez Blotto, Enrique c/ Sanatorio San Patricio SA s/ despido" (L.- G.-)

Irrenunciabilidad relativa. Reducción salarial. Impugnación.

Tanto el art. 12 LCT que se refiere a la irrenunciabilidad de derechos en general y el art. 58 de la norma citada que se refiere a la admisión de la renuncia cuando ello surge de "una forma de comportamiento inequívoco en ese sentido" hacen expresa referencia a que la no aceptación de renuncia se refiere a los derechos que nacen de

Poder Judicial de la Nación

la ley o de un CCT, o sea de normas que integran el orden público laboral, lo que permite, en la medida que en el caso no exista un vicio del consentimiento por parte del trabajador o lesión subjetiva (Art. 954 C. Civil) que el empleado admita una rebaja en las condiciones de trabajo que no tienen esa fuente. Para cumplir con el derecho a la remuneración íntegra, según una autorizada doctrina (Cfr. López, Centeno, Fernández Madrid “Ley de contrato e trabajo comentada T I pág 378), el dependiente debe cumplir con el requisito de impugnar la modificación ilegítima, pues de otro modo debe admitirse que se ha formado un nuevo contrato con exclusión del ítem remuneratorio omitido por el empleador”. (Del voto del Dr. Vázquez Vialard, en minoría).

CNAT Sala III Expte n° 73867 sent. 56151 30/5/86 “Scocco Nazar, Alberto c/ Entidad Binacional Yacyretá s/ cobro de pesos” (VV.- L.- G.-)

Irrenunciabilidad relativa. Reducción salarial. Alcances.

La prohibición que surge de los arts. 12 y 58 de la LCT no está referida exclusivamente a los derechos que emanarían de la LCT y de los CCT (y que integrarían el llamado “orden público laboral”), sino que tiene un sentido más amplio. Ello así por cuanto es la propia ley de contrato de trabajo la que establece en su art. 1° cuáles son las fuentes que regirán los contratos individuales, de modo que aún los que no provienen de modo directo sino indirecto (mayor salario por decisión unilateral del empleador) se encuentran sometidos a la prohibición de marras. Por su parte el art. 15 del mismo cuerpo legal, cuando hace referencia a los “derechos de las partes” no formula límite o acotación alguna de donde no corresponde realizar distinciones del tipo indicado. Por ello la cuestión debe resolverse de conformidad con la doctrina plenaria (fallo n° 161 de esta Cámara en pleno) y lo que surge del art. 260 de la LCT, Tal interpretación coincide con la fijada por la CSJN en la causa “Padín Capella” (fallo del 12/3/87). (Del voto del Dr. Lasarte, en mayoría).

CNAT Sala III Expte n° 73867 sent. 56151 30/5/86 “Scocco Nazar, Alberto c/ Entidad Binacional Yacyretá s/ cobro de pesos” (VV.- L.- G.-)

Irrenunciabilidad relativa. Reducción salarial. Alcances.

La protección que el derecho del trabajo otorga al trabajador no es inderogable en todo tiempo o circunstancia, ya que ella está estructurada bajo la forma de umbrales sucesivos, que se recubren unos a otros. Así, la protección constitucional es inderogable, por encima de ella, la ley confiere derechos que no pueden ser disminuidos sino por el propio legislador. A su vez, los CCT pueden incrementar esta protección, pero no vulnerar los derechos establecidos en la ley ni en la Constitución. Este mismo criterio es aplicable al contrato individual: mientras se mantenga por encima de los mínimos garantizados por la Constitución, las leyes y los CCT, las partes pueden modificar las condiciones del contrato, aunque tal modificación importe para el trabajador una renuncia de derechos para el futuro. No se opone a esta posibilidad lo expresado en el art. 12 LCT, ya que dicha norma se limita a declarar que el contrato individual no puede suprimir ni reducir los derechos previstos en la propia ley, los estatutos profesionales o en la CCT: no incluye en esta enumeración los derechos previstos en el contrato de trabajo individual anterior, aunque fuesen superiores a los resultantes de la modificación. Pero en cuanto a la manifestación de la voluntad, aunque la doctrina del Superior no es formalmente obligatoria, es saludable acatarla (si no fuerza la conciencia del juzgador), por lo que corresponde estar a lo decidido por la CSJN en la causa “Padín Capella”, en el que se exige que el consentimiento del trabajador se manifieste mediante un acto expreso, no siendo suficiente el mero silencio, ante el cambio producido en su remuneración. (Del voto del Dr. Guibourg, integrante de la mayoría).

CNAT Sala III Expte n° 73867 sent. 56151 30/5/86 “Scocco Nazar, Alberto c/ Entidad Binacional Yacyretá s/ cobro de pesos” (VV.- L.- G.-)

Irrenunciabilidad relativa. Modificación pactada de común acuerdo. Aceptación del trabajador.

Nada obsta a que las partes modifiquen hacia el futuro las condiciones inicialmente pactadas –siempre que ello no implique derogar los mínimos establecidos por las leyes o los convenios aplicables- ya que la novación objetiva de las cláusulas contractuales no afecta derechos adquiridos, y que debe presumirse la existencia de tal novación cuando luego de la modificación las partes han mantenido sin objeciones la vigencia del vínculo durante un lapso prolongado, pues ello constituye el comportamiento inequívoco a que hace referencia el art. 58 LCT. En el caso, no hubo apartamiento de los mínimos inderogables sino que se les suprimió a los actores

Poder Judicial de la Nación

(arquitectos) la cláusula de reajuste de salarios y si bien es cierto que esta modificación atañe a un elemento esencial del contrato, también lo es que los actores tuvieron expresa conciencia de que optaban entre aceptarla o ser despedidos e indemnizados (art. 245 LCT). No se aplica, en este caso, la doctrina del plenario 161 ("Bonet c/ Sadema SA" del 5/8/71) ya que no se trata aquí de una supresión o rebaja unilateral de beneficios sino de una modificación del contrato pactada de común acuerdo dentro del margen que las normas tuitivas dejan librada a la autonomía de la voluntad. (Del voto el Dr. Guibourg).

CNAT Sala III sent. 50360 30/8/85 "Casterán, Gustavo y otro c/ Raña Veloso, Raul y otros " T y SS 1985-1210. (G.- L.- VV.-)

Irrenunciabilidad relativa. Modificación pactada de común acuerdo. Aceptación del trabajador.

Cuando se trata de pronunciarse sobre la validez de una modificación in peius del contrato de trabajo, aceptada por el trabajador, debe interpretarse muy restrictivamente los alcances del consentimiento que puede no ser tal. Para darle validez jurídica a una manifestación de voluntad tendiente a aceptar una disminución relevante de la remuneración o de su composición, se debe estar persuadido de que se arribó a ésta con libertad, ya que es un axioma del contractualismo el creer que sólo lo libremente querido es justo (Sala VI sent. 21356 14/5/85 "Bariain, Narciso c/ Mercedes Benz SA"). Lo que sí es relevante en estos casos son las características de los sujetos, así, en esta causa, nos encontramos ante trabajadores profesionales, con un considerable nivel remunerativo, lo que hace que puedan expresar su voluntad en otras condiciones que un trabajador común y mantener otra intensidad de poder de negociación. Por ello, en el caso concreto, no existió vicio de la voluntad y la supresión de la cláusula de reajuste en los salarios fue aceptada por los dependientes con libertad y discernimiento, lo que la hace válida. (Del voto el Dr. Lasarte).

CNAT Sala III sent. 50360 30/8/85 "Casterán, Gustavo y otro c/ Raña Veloso, Raúl y otros " T y SS 1985-1210. (G.- L.- VV.-)

Irrenunciabilidad relativa. Modificación pactada de común acuerdo. Aceptación del trabajador.

El acuerdo por el cual las partes negocian para el futuro condiciones que para el trabajador son menos favorables que las anteriormente vigentes es plenamente válido en cuanto no se afecte el orden público laboral, ni pueda ser atacado en virtud de un vicio del 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 y deben ser apreciados por el juez en atención a las particularidades del caso con una esmerada prudencia. El mero hecho de que se trate de un trabajador no implica que se den los presupuestos necesarios para acreditar un estado de necesidad, de inferioridad, de temor reverencial, etc, que demuestren la falta de una voluntad libremente ejercida. (Del voto el Dr. Vázquez Vialard).

CNAT Sala III sent. 50360 30/8/85 "Casterán, Gustavo y otro c/ Raña Veloso, Raúl y otros " T y SS 1985-1210. (G.- L.- VV.-)

Irrenunciabilidad relativa. Reducción salarial. Merma en las comisiones. Improcedencia. Nulidad del acuerdo.

Si bien, en principio, las partes pueden libremente pactar el monto de la comisión, no debe dejar de tenerse en cuenta que, por tratarse de un viajante de comercio, la comisión es el medio necesario de su retribución. En el caso, el acuerdo implicó un cambio sustancial en la remuneración del trabajador que se reflejó en una merma considerable en el total que debía percibir. Para más, no quedó acreditado que tal modificación hubiera sido acompañada de un aumento en la lista de clientes, por lo que corresponde declarar nulo el acuerdo de referencia. Finalmente, el silencio observado por el dependiente ante la implementación del nuevo sistema no implica conformidad alguna, toda vez que el accionante puede efectuar el reclamo por todo el término de la prescripción (conf. Arts. 58 y 259 LCT).

CNAT Sala III Expte n°35536/94 sent. 71267 19/4/96 "García, Ricardo c/ Bagley SA s/ diferencias de salarios" (P.- G.-)

Irrenunciabilidad relativa. Reducción salarial. Merma en las comisiones. Improcedencia. Nulidad del acuerdo.

La expresión de voluntad del trabajador para acordar una modificación peyorativa del contrato de trabajo, en las condiciones de desempleo que actualmente se observan en

la República y habida cuenta de la perspectiva de despido que, explícita o implícitamente, se halla siempre presente en la propuesta patronal correspondiente, ha de presumirse viciada en los términos de los arts. 897, 900 y 937 del C. Civil. La presunción "hominis", que no se aplica a los casos en que el perjuicio pueda entenderse compensado con otras ventajas en el marco de la buena fe, puede ser disipada por las explicaciones que se requieran al trabajador en caso de que el acuerdo sea sometido a homologación y, de todos modos, debe admitir prueba en contrario, ya sea de conformidad con los hechos invocados y probados en la causa o en virtud de condiciones de las partes o de la relación habida entre ellas que indiquen, en el caso, la existencia de una efectiva libertad negocial (Del voto del Dr. Guibourg).

CNAT Sala III Expte n° 7090/96 sent. 79810 27/10/99 "Prinetti, Jorge c/ Bagley SA s/ despido" (G.- P.- E.) Criterio mantenido en : Expte n° 14531/03 sent. 86544 21/3/05 "Cohen, Leandro c/ Pistrelli Henry Martin y asociados SRL s/ despido".

Irrenunciabilidad relativa. Reducción salarial. Merma en las comisiones. Improcedencia. Nulidad del acuerdo.

Lo esencial para decidir la validez de los acuerdos en los cuales la empresa pretende justificar su conducta es determinar si el cambio de la estructura remuneratoria implicó o no una rebaja salarial. Si bien en principio, las partes pueden libremente pactar el monto de la comisión, no debe dejar de tenerse en cuenta que, por tratarse de un viajante de comercio, la comisión es el medio necesario de su retribución y, por ende, su remuneración debe estar integrada esencialmente por comisiones (art. 7 ley 14546). En el caso, al examinar los contratos suscriptos se patentiza que hubo una rebaja salarial impuesta por la empresa, que no resulta admisible a la luz de lo dispuesto por los arts. 9 de la ley 14546 y 12 de la LCT, toda vez que la empleadora no podía modificar la contraprestación remuneratoria a su cargo, cuando las restantes modalidades del contrato de trabajo se encontraban inalteradas. Ante los categóricos términos de las normas citadas, la convención de las partes es nula y sin valor. (Del voto de la Dra. Porta).

CNAT Sala III Expte n° 7090/96 sent. 79810 27/10/99 "Prinetti, Jorge c/ Bagley SA s/ despido" (G.- P.- E.) Criterio mantenido en : Expte n° 14531/03 sent. 86544 21/3/05 "Cohen, Leandro c/ Pistrelli Henry Martin y asociados SRL s/ despido".

Irrenunciabilidad relativa. Reducción salarial. Falta de homologación del acuerdo.

El acuerdo salarial efectivizado por la empleadora con fundamento en la grave crisis económica de la empresa, no homologado por autoridad administrativa o judicial, no la habilita para alterar la remuneración, máxime cuando las restantes modalidades del contrato de trabajo se encontraban inalteradas. Asimismo no puede considerarse que haya consentimiento del trabajador ante tal rebaja salarial instrumentada por medio de un acuerdo, por el sólo hecho de no haberlo cuestionado, pues el paso del tiempo y el silencio, aún ante la firma de dicho documento, no inciden en el encuadre jurídico establecido por el art. 12 de la LCT.

CNAT Sala III sent. el 30/4/98 "Herrera, Eduardo c/ Bergomi y Maccarinelli SA s/ despido". (E.- P.- G.) T y SS 99-383.

Irrenunciabilidad relativa. Reducción salarial. Promesa de estabilidad. Acuerdo nulo.

El acuerdo de rebaja salarial a cambio de una promesa de estabilidad esconde una reducción salarial dispuesta en forma unilateral, porque como contrapartida, no hay disminución de jornada ni de las obligaciones laborales de la trabajadora, resultando nulo en los términos del art. 12 LCT. El compromiso de no despedir a la trabajadora no puede considerarse como contraprestación por la regla salarial, si en caso de incumplimiento de la empleadora no se prevé ninguna sanción adicional, quedando sujeta a las mismas normas que si no hubiera suscripto tal acuerdo.

CNAT Sala III sent. del 26/5/99 "Groba, María c/ Instituto Independencia SRL s/ despido" T y SS 99-995.(E.- G.- P.-)

Irrenunciabilidad relativa. Reducción salarial. Promesa de estabilidad. Procedencia.

La irrenunciabilidad de los derechos en expectativa a que alude el art. 12 LCT y la admisión de la renuncia cuando ello surge de una forma de comportamiento inequívoco en tal sentido (art. 58 LCT) se limita a los que provienen de normas de orden público. Por ello, siempre que no se traspase ese umbral, es decir, mientras se mantengan por encima de los mínimos garantizados por la Constitución Nacional, las

leyes o los convenios colectivos, las partes pueden modificar las condiciones del contrato. En el caso, el convenio que tendía a asegurar el mantenimiento de la fuente de trabajo ante una situación de crisis y las razones que lo motivaron resultan atendibles, por lo que es válido el convenio de novación que suscribieron las partes con una reducción en los niveles remunerativos del trabajador. (Del voto del Dr. Guisado, en mayoría).

CNAT Sala IV Expte n°11508/04 sent. 91024 30/11/05 "Yacoviello, Raul c/ Argelite SA s/ diferencias de salarios" (Gui.- G.- M.-)

Irrenunciabilidad relativa. Reducción salarial. Promesa de estabilidad. Improcedencia.

Admitir la validez de un "acuerdo" por el cual se negocia la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, es viabilizar la forma más común de renuncia de derechos. Por cuanto los derechos que surgen de normas imperativas son indisponibles y por lo tanto irrenunciables, en tanto los que tienen por fuente el contrato son disponibles, pero irrenunciables en determinadas situaciones. Consecuentemente aquellos derechos amparados por normas imperativas de "la ley, los estatutos especiales y los CCT" (art. 12 LCT) no pueden ser negociados ni siquiera a título oneroso (irrenunciabilidad con indisponibilidad absoluta), en cambio los mayores derechos emergentes de normas no imperativas (ej. contractuales) pueden disponerse a título oneroso, pero resultando inválidos aquellos supuestos en los cuales el trabajador "...dé algo a cambio de nada..." pudiendo en cambio darse validez cuando éstos reciben una contraprestación que pueda ser juzgada como relativamente equivalente (irrenunciabilidad con indisponibilidad relativa). En el caso, el actor se vio obligado a aceptar la rebaja en contra de sus intereses, a fin de conservar la relación laboral, por lo que el "contrato de novación" por él suscripto, es una simple renuncia de derechos indisponibles, sin contraprestación alguna, de la que solo sale beneficiado el empleador. (Del voto de la Dra. Guthmann, en minoría).

CNAT Sala IV Expte n°11508/04 sent. 91024 30/11/05 "Yacoviello, Raul c/ Argelite SA s/ diferencias de salarios" (Gui.- G.- M.-)

Irrenunciabilidad relativa. Reducción salarial injustificada. Nulidad absoluta.

La rebaja injustificada de remuneración dispuesta unilateralmente es nula de nulidad absoluta por resultar violatoria de normas imperativas, lo que implica que no puede ser convalidada por conformidad posterior del trabajador careciendo todo consentimiento, sea expreso o tácito, de efectos jurídicos.

CNAT Sala VI sent. del 20/11/00 "Quinteros, Alberto c/ Firestone de Argentina SA" Publ. DT 2001-A-437.

Irrenunciabilidad relativa. Reducción salarial injustificada. Rebaja de categoría. Nulidad absoluta.

La rebaja injustificada de categoría y de remuneración dispuesta unilateralmente por el empleador viola las prohibiciones impuestas por el art. 66 de la LCT, norma de carácter imperativo que, al proyectarse sobre la relación de trabajo, torna pasible de nulidad absoluta lo actuado por el empresario cuya decisión unilateral no puede ser convalidada por el consentimiento expreso o tácito del dependiente, ya que su accionar no puede sanear o confirmar un acto pasible de tal tacha.

CNAT Sala VI Expte n°26946 sent. del 14/10/98 "Velazco, Héctor c/ Celulosa Jujuy SA" Publ. DT 1999-A-506.

Irrenunciabilidad relativa. Rebaja de categoría. Consentimiento carente de eficacia jurídica.

Si un empleador informa a un trabajador que lo rebajará de categoría, poco espacio queda a la voluntad del dependiente para aceptar libremente tal propuesta. 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 relaciones entre iguales, porque el principio de irrenunciabilidad recepcionado en el art. 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.

CNAT Sala VI Expte n°26179 Sent del 14/5/85 "Bariain, Narciso c/ Mercedes Benz Argentina SA" Publ DT XLV-B-1156.

Irrenunciabilidad relativa. Rebaja salarial. Renegociación. Improcedencia.

Poder Judicial de la Nación

Si el empleador no pagó la remuneración que correspondía o en determinada ocasión dejó de pagarla o adoptó una decisión que produjo una rebaja salarial, subsiste en plenitud el derecho del trabajador de reclamar el pago de lo adeudado, por todo el tiempo de la prescripción aunque haya percibido las sumas sin reservas, lo que es irrelevante. El incumplimiento de una obligación contractual – en el caso, el pago en menos del salario estipulado- no puede constituir válidamente la oferta de una renegociación salarial por un monto inferior. El principio de la intangibilidad salarial es consecuencia de la retribución justa y de la garantía de la propiedad privada, elementos ambos normados en la CN. (Del voto el Dr. Capón Filas).

CNAT Sala VI Expte n° 20588/99 sent. 56404 5/9/03 “Suar, Ricardo c/ Alexander Fleming SA s/ despido” (CF.- FM.- De la F.-)

Irrenunciabilidad relativa. Rebaja salarial. Convenio colectivo de crisis.

Las rebajas salariales aún consentidas sindicalmente, no logran desvirtuar el sentido prospectivo del art. 14 bis y no pueden derogar el art. 260 LCT: tales rebajas simplemente constituyen pagos insuficientes y se consideran “ a cuenta” de lo que se adeuda.

CNAT Sala VI Expte n° 3097/02 sent. 57010 18/3/04 “González, Jorge c/ Ceteco Argentina Sa s/ despido” (CF.- FM.- De la F.-)

Irrenunciabilidad relativa. Rebaja salarial. Convenio colectivo de crisis.

El actor, personal jerárquico, no se encontraba alcanzado por el convenio de crisis celebrado por el síndico de la demandada y el sindicato de empleados de comercio. Por ello su rebaja de categoría y también de remuneración es improcedente. Ello así, pues debe aplicarse al caso la doctrina sentada por la CSJN en autos “Padín Capella, Jorge c/ Litho Formas SA” oportunidad en que el Alto Tribunal decidió que es improcedente la novación objetiva de cláusulas contractuales con apoyo en el silencio del trabajador por el lapso anterior a la prescripción, pues ello conduce a aceptar la presunción de renuncias a derechos derivados del contrato de trabajo, en abierta contradicción con el principio de irrenunciabilidad que emana de los arts. 12, 58 y concordantes de la LCT, sin que a ello obste que el reclamo, en este caso, se formulara al finalizar la relación laboral, ya que, de acuerdo con los arts. 256, 259 y 260 de dicho cuerpo legal, no estaba obligado a hacerlo hasta el agotamiento del plazo establecido en él (Fallos: 310:556).

CNAT Sala VII Expte n° 9879/02 sent. 37201 15/12/03 “Calomite, Daniel c/ Ceteco Argentina SA d/ despido” (RD.- RB.-)

Irrenunciabilidad relativa. Rebaja salarial. Falta de cuestionamiento por el trabajador. Irrelevancia jurídica.

Toda vez que se produjo una alteración objetiva y unilateral de las condiciones contractuales por la que el trabajador vio disminuida su remuneración sin obtener nada a cambio, no puede concluirse que la ausencia de reclamos por su parte, vigente la relación laboral, implique la aceptación de tal situación en su perjuicio (arts 58 y 260 LCT). Ello así pues la ley no le acuerda relevancia jurídica al silencio guardado por aquél frente a defectos formales e incumplimientos ocurridos en el transcurso de la relación de trabajo.

CNAT Sala VII Expte n° 22821/03 sent. 38882 22/11/05 “Constenla, Alfredo c/ Hiperbroker SA y otro s/ diferencias de salarios” (RB.- F.-)

Irrenunciabilidad relativa. Rebaja salarial. Falta de cuestionamiento por el trabajador. Irrelevancia jurídica.

La situación de crisis invocada y no probada por la demandada no puede justificar una “quita salarial”, aún cuando hubiese existido “consentimiento tácito” del dependiente, el salario es indisponible frente al empleador y siendo un elemento esencial del contrato, es inmodificable por decisión unilateral de la empleadora ya que excede el ámbito del ius variandi. Más aún cuando, como en el caso, la rebaja salarial no fue compensada por otras ventajas. Esta Sala ha señalado en diversos precedentes que puede ser lícito pactar una rebaja salarial, en la medida en que sea compensada por otras ventajas, pero si no fuera así, el acuerdo modificadorio, de haber existido, carece de causa objetiva, salvo un animus donandi, que no podría ser presumido en un asalariado respecto de su empleadora.

CNAT Sala VII Expte n° 19620/03 sent. 38665 2/8/05 “Guzman, Juan c/ Jockey Club Asoc. Civil s/ diferencias de salarios” (F.- RB.-)

Irrenunciabilidad relativa. Rebaja salarial. Falta de concesiones recíprocas. Improcedencia.

Es privilegio del trabajador, en nuestro derecho, revocar su palabra jurídicamente vinculante, cuando su observancia implica la renuncia de derechos acordados por la ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo (art. 12 LCT). Se ha discutido si la regla es aplicable también a mejores beneficios (como en el caso) del contrato mismo, supuesto no mencionado en la norma citada. Pero no es este el enfoque correcto, que debe partir de la estructura del negocio modificatorio, que deberá ser mantenido si prevé concesiones recíprocas que preservan la equivalencia de las prestaciones.

CNAT Sala VIII Expte n°26565/03 sent. 33058 28/2/06 "Pirrello Obregón, Roberto c/ Línea 22 SA s/ diferencias de salarios" (L.- M.-).

Irrenunciabilidad relativa. Rebaja salarial. Falta de reclamo por parte del trabajador. Teoría de los actos propios. Improcedencia.

El planteo referido a que la percepción regular de los salarios rebajados, por parte del actor, y su posterior reclamo por diferencias salariales, enmarcaría la cuestión en la "teoría de los actos propios" resulta inadmisibile, toda vez que el pago reducido de haberes que percibió el dependiente durante un lapso prolongado, en virtud de lo normado por el art. 260 LCT constituye un pago a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas. Para más, el art. 58 LCT excluye la procedencia de la admisión de presunciones, cualquiera fuere su fuente, que conduzca a sostener la renuncia al empleo o cualquier otro derecho, puesto que tanto la renuncia como la novación requieren un acuerdo expreso, no resultando suficiente como expresión del consentimiento, ni el silencio del trabajador ni la recepción prolongada y sin reservas ni cualquier otra actitud pasiva.

CNAT Sala IX Expte n°5736/04 sent. 12772 21/9/05 "Cardozo, José c/ Oxigenoterapia Norte SA s/ despido" (Z de R.- B.-)

Irrenunciabilidad relativa. Rebaja salarial. Improcedencia.

El principio de irrenunciabilidad normado por el art. 12 de la LCT abarca también los derechos emergentes de los acuerdos celebrados en el marco de la autonomía de la voluntad; por ello resulta inaceptable que, bajo el pretexto de una realidad económica por la que atraviesa el comercio y la empresa, se pretenda que los trabajadores, como modo de conservar su fuente de trabajo, resignen sus derechos laborales y acepten una reducción de sus ingresos, sin el antecedente de un conflicto y sin que se advierta modificación de la contraprestación asumida.

CNAT Sala IX sent. del 16/10/02 "Hotshots SRL c/ Lera, José y otros" Publ.DT 2003-A-814.

Irrenunciabilidad relativa. Rebaja salarial. Acuerdo de partes. Respeto de los mínimos inderogables. Validez.

Existen algunas excepciones al principio de irrenunciabilidad, tal el caso de un convenio suscripto entre la empleadora y la trabajadora, por un tiempo determinado, por el cual se reducía el básico y el rubro presentismo, respetando los mínimos inderogables y permaneciendo estables los demás rubros que integraban su remuneración. En ese caso y mediando consentimiento expreso de la accionante, teniendo en cuenta el momento de crisis por el que atravesaba el país, lo cual era de público y notorio conocimiento, resulta razonable que la demandada intentara mantener la fuente de trabajo de la subordinada adoptando –con su libre consentimiento-esta medida. En consecuencia, no puede luego la trabajadora unilateralmente solicitar que se deje sin efecto dicho convenio, por razones de conveniencia u oportunidad, en ausencia de un vicio nulificante, porque aún en el marco del orden público laboral lo que las partes convengan con los requisitos señalados constituye una regla a la que deben someterse como a la ley misma por razones de seguridad jurídica.(Para más en el caso el reclamo fue articulado casi dos años después de que cesara la reducción.). (Del voto del Dr. Corach, en minoría).

CNAT Sala X Expte n° 11071/04 sent. 15799 21/12/07 "Acosta, Patricia c/ FM Seguridad SA s/ despido".(C.- SC.- St.-)

Irrenunciabilidad relativa. Rebaja salarial. Acuerdo de partes. Respeto de los mínimos inderogables. Invalidez.

La circunstancia de que el art. 12 de la LCT se refiera solamente a la nulidad de toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en los mínimos inderogables, no implica que pueda aceptarse la renunciabilidad lisa y llana de todo

Poder Judicial de la Nación

derecho derivado del ámbito contractual o de una conducta del empleador que se había incorporado al plexo de derechos y obligaciones de las partes (art. 1° LCT). Si se trata de interpretar “a contrario sensu” el citado art. 12 LCT se observará que podría admitirse (o lo que es igual, no podría invalidarse “per se”) la disponibilidad contractual de los derechos de un determinado trabajador que superen los márgenes legales. Únicamente podría admitirse que el convenio redujera algún beneficio que excediera los límites imperativos cuando tenga carácter oneroso, en tanto de todo el contexto existente en nuestra legislación sobre la materia se desprende la imposibilidad jurídica de que aquéllos que se encuentran en situación de dependencia laboral puedan abdicar gratuitamente de cualquier derecho derivado de la relación de trabajo; y ello es así, sea cual fuere el origen del mismo y sea cual fuere, también, la oportunidad (antes o después del vencimiento de la obligación a cargo del principal) en que se la efectúe. (Del voto del dr. Scotti, en mayoría).

CNAT Sala X Expte n° 11071/04 sent. 15799 21/12/07 “Acosta, Patricia c/ FM Seguridad SA s/ despido”. (C.- SC.- St.-)

Irrenunciabilidad relativa. Rebaja salarial. Abdicación gratuita de derechos. Improcedencia.

La circunstancia de que el art. 12 de la LCT se refiera solamente a la nulidad de toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en los mínimos inderogables, no implica que pueda aceptarse la renunciabilidad lisa y llana de todo derecho derivado del ámbito contractual o de una conducta del empleador que se había incorporado al plexo de derechos y obligaciones de las partes (art. 1, inc. d, LCT). Únicamente podría admitirse que un convenio redujera algún beneficio, si la renuncia tuviera un carácter oneroso. Ello así, pues resulta jurídicamente imposible, teniendo en cuenta nuestra legislación, arts. 12 y 148 LCT, que aquellos trabajadores que se encuentran en relación de dependencia laboral puedan abdicar gratuitamente de cualquier derecho derivado de la relación de trabajo.

CNAT Sala X Expte n° 10969/04 sent. 14039 28/11/05 “Ontiveros, Adriana c/ Instituto Nacional de Reaseguros SE en liquidación s/ despido” (Sc.- C.-)

Irrenunciabilidad relativa. Rebaja salarial. Intervención de la asociación gremial. Falta de consentimiento expreso del trabajador. Improcedencia.

La demandada procedió a la rebaja salarial del 30% en base a un acuerdo suscripto en los términos del art. 20 de la ley 24522, con la asociación gremial que comprendía a sus dependientes. Dicho acuerdo no fue homologado por el Ministerio y para que el consentimiento prestado en nombre del trabajador resulte válido, el mismo debió ser acreditado por escrito, (art. 31 de la ley 23551 y art. 22 del decreto 467/88). Ello es así, pues los principios del derecho del trabajo plasmados en las distintas normas de la LCT impiden admitir un temperamento como el pretendido, desde que los derechos del trabajador son, en principio, irrenunciables y además, existen numerosas vallas normativas que impiden considerar que la falta de cuestionamiento en el tiempo, por parte del trabajador a determinadas actitudes asumidas por su empleador, impliquen una convalidación de tales actos o la manifestación de un consentimiento tácito, máxime cuando se refiere a extremos como los cuestionados en el caso, esto es, la reducción del salario percibido por el dependiente.

CNAT Sala X Expte n° 7159/02 sent. 13257 10/12/04 “Andrada, Alejandro c/ Ceteco Argentina SA s/ despido” (C.- Sc.-)

Irrenunciabilidad relativa. Rebaja salarial unilateral. Improcedencia.

Cuando se ha probado que la reducción salarial fue unilateral y no se aportaron elementos de prueba que la justificaran, la cuestión queda regida por el art. 260 LCT que, como es sabido, torna irrelevante el silencio de trabajador en lo referente al pago insuficiente de las obligaciones laborales (esta Sala sent. 1509 del 30/4/97, entre otras).

CNAT Sala X Expte n° 20105/97 sent. int. 7078 9/9/99 “Fernández, José c/ Philco Ushuaia SA s/ despido” (Sc.- C.-)

Irrenunciabilidad relativa. Rebaja salarial sin contraprestación alguna. Improcedencia.

En el convenio suscripto por las partes (trabajador y empleadora) se dispone una rebaja salarial en la retribución bruta del actor, sin ofrecer a cambio contraprestación alguna. Como lo expusiera con claridad la sentencia de la Sala VIII de la CNAT en

Poder Judicial de la Nación

autos: “Cano, Patricia c/ Alberto Chio SA” (30/6/03), es lícito pactar una rebaja salarial –con reserva de la intangibilidad de los mínimos legales o convencionales- en la medida en que ella sea compensada por otras ventajas, ya que no constituye acto válido el acto jurídico mediante el cual alguien se obliga a dar o hacer algo a cambio de nada, caso en el que el acuerdo no tiene justa causa objetiva salvo el *ánimus donandi*, que no se presume en un trabajador respecto de su empleador. Es así que en nuestro derecho, es privilegio del trabajador revocar su palabra jurídicamente vinculante, cuando el resultado de ella es la renuncia a derechos acordados por la ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

JNT N°22 Expte n°12111/05 sent. 20496 24/2/06 “Arnal Ponti, Cristian c/ HSBC Bank Argentina SA s/ despido”.

Irrenunciabilidad relativa. Rebaja salarial y reducción horaria no consensuada.

En el caso, si bien es cierto que a los demandantes la patronal les redujo la jornada en forma correlativa con la paga mensual, también lo es que tal disminución dineraria no fue acordada entre las partes, sino que fue dispuesta unilateralmente por la empleadora y así impuesto a los dependientes, quienes oportunamente se levantaron en disconformidad por la reducción en tratamiento. La conducta empresaria registrada debe entenderse dentro del marco de la realidad socioeconómica en la que todos estamos inmersos y, en esa inteligencia, no cabe concluir que deban ser los trabajadores quienes compartan con el empleador el riesgo empresarial porque – ni ahora ni antes- aquéllos han sido partícipes de las épocas de bonanza empresarial.

JNT N°66 Expte n°5443/05 sent. 3366 23/2/06 “Recalde de Lozano, Juana y otros c/ Círculo de Suboficiales de la Policía Federal Argentina s/ cobro de sumas de dinero”.

Irrenunciabilidad relativa. Rebaja salarial. Procedimiento preventivo de crisis. Improcedencia.

Dentro del procedimiento Preventivo de Crisis (art. 98 e la ley 24013) no está prevista la medida de reducción de los salarios de los trabajadores. Por ello, el acuerdo de disminución salarial suscripto por las partes, en el marco de la promoción de dicho procedimiento, carece de validez (art. 12 LCT) y en consecuencia la rebaja remuneratoria impuesta por la demandada resulta injustificada e ilegítima (art. 66 LCT).

JNT N°4 Expte n°19392/04 sent. 38819 14/11/05 “Castro, Paula c/ Marta Harff SA s/ despido”.

USO OFICIAL

2.2.- Extinción del contrato.

Irrenunciabilidad relativa. Extinción del contrato. Acta notarial. Aplicación de la doctrina del caso “Gatarrí”. Inexistencia de vicios.

(El actor, ingeniero civil que laboró como gerente general para su empleador, cesó en sus funciones con arreglo a un acuerdo instrumentado por acta notarial. En él percibió una suma de dinero dejando constancia que no tenía más nada que reclamar por ningún concepto a las diferentes firmas que conformaban el conjunto económico. La Sala X rechazó el reclamo posterior otorgándole a dicho acuerdo efectos extintivos del vínculo mantenido entre las partes. La CSJN declara inadmisibile el recurso extraordinario en base al art. 280 del CPCCN).

En el marco de lo establecido por el art. 241 de la LCT –que incluye entre los modos de formalizar la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, la escritura pública- si el actor no denuncia, en estricto, ningún vicio de la voluntad recogido en el ordenamiento normativo –error, dolo, violencia o lesión- sino, en todo caso un error de derecho inexcusable, vale colegir que la manifestación de la voluntad fue libremente prestada ante un escribano público cuyo acto tampoco, en el caso, fue redargüido de falsedad. (Del dictamen de la Procuradora Fiscal subrogante ante la CSJN coincidente con lo resuelto por la Sala X).

CSJN M 427 XL “Martínez, Antonio c/ Nuevas Rutas SA y otros s/ despido” 17/4/07.

La falta de homologación de un acuerdo por autoridad competente no es motivo para desconocer –sin más- sus efectos, si el principio de irrenunciabilidad establecido con carácter general en el art. 12 de la ley 20744, a cuya protección se dirige el requisito de homologación previsto en su art. 15, no resulta afectado en modo alguno (cfse. SC. G. 689 L XXI “Gatarrí, Alfredo c/ Cometarsa Construcciones Metálicas Argentinas

Poder Judicial de la Nación

SAIC” del 23/8/88; y Fallos 312:1244 y 313: 342. Sobre el tema ver asimismo Fallos 316:1618; 321:1592; etc). .(Del dictamen de la Procuradora Fiscal subrogante ante la CSJN coincidente con lo resuelto por la Sala X).

CSJN M 427 XL “Martínez, Antonio c/ Nuevas Rutas SA y otros s/ despido” 17/4/07.

Irrenunciabilidad relativa. Extinción del contrato. Mutuo acuerdo. Autonomía de la voluntad.

La propuesta de extinción formulada por la empleadora dentro de un proceso destinado a poner fin con carácter definitivo a las actividades, configura una propuesta de negocio lícito, en relación con el cual la fuente normativa no es ya una norma de orden público, sino un acuerdo pactado dentro del ámbito librado a la autonomía de la voluntad, que debe por lo tanto interpretarse de buena fe, y de acuerdo a lo que verosíblemente las partes entendieron o pudieron entender obrando con cuidado y previsión (cfr. Arts 1198 del C. Civil y 63 LCT), siendo inaplicables en tal supuesto, las previsiones contenidas en los arts. 12 y 58 de la LCT, en tanto no se trata de una renuncia encubierta a derechos derivados de normas imperativas, tanto es así que sólo requiere su instrumentación fehaciente y por escrito, y no su homologación en los términos del art. 15 de la normativa citada.

CNAT Sala II Expte n° 9711/99 sent. “Puntano, Víctor c/ Altos Hornos Zapla y otros s/ impug. Acto administrativo” (G.- R.-)

Irrenunciabilidad relativa. Extinción del contrato. Mutuo acuerdo.

No puede afirmarse la existencia de una renuncia vedada por el art. 12 de la LCT cuando la forma disolutoria a la que alude el acuerdo homologado no prevé el derecho a una indemnización (doctrina del art. 241 de la LCT). En consecuencia, es objetable la argumentación que se esboza al demandar, al partir de la premisa del carácter peyorativo del convenio, porque el mutuo acuerdo extintivo no torna al trabajador acreedor a suma alguna de carácter resarcitorio. Para más, en el caso, la acción se interpuso a más de dos años de celebración del acta acuerdo y cuando éste ya estaba cumplido con creces. (Del dictamen del fiscal general n° 33120 4/2/02).

CNAT Sala III Expte n° 21543/00 sent. 83300 7/3/02 “Navarro, Rodo lfo c/ Alpargatas SA y otros s/ nulidad acto jurídico” (G.- P.-)

Irrenunciabilidad relativa. Extinción del contrato. Mutuo acuerdo.

La protección dada por las leyes laborales no puede ser materia de renuncia ni de acuerdo alguno que reduzca su monto en perjuicio del trabajador y cualquiera hayan sido las motivaciones de éste para firmar un acuerdo resolutorio en desmedro de sus derechos legales, debe ser sancionado con la nulidad (art. 12 LCT). Si la demandada se encontraba en estado de falencia, como en el caso, se puede justificar que el trabajador haya aceptado percibir en lo inmediato una suma mermada y por rubros parciales considerados como un acuerdo de “finiquito” en contra de toda normativa laboral, pero en el caso, tampoco se respetaron las formalidades exigidas por el art. 241 LCT.

CNAT Sala VI Expte n° 24745/03 sent. 58633 28/2/06 “Hanza, Santiago c/ Radio Emisora Cultural SA y otros s/ despido” (FM.- CF.-)

Irrenunciabilidad relativa. Extinción del contrato. Mutuo acuerdo.

Toda vez que en el caso la relación se extinguió por voluntad concurrente de las partes, en los términos el art. 241LCT, plasmando dicho acto ante escribano público y con la expresa determinación de los montos y las modalidades de pago provenientes de dicha disolución, sin que se hubieran verificado la existencia de vicios de la voluntad ni ningún otro elemento nulificante, no puede el trabajador, a posteriori desconocer dicho acuerdo y pretender su nulidad por no haber sido homologado en los términos del art. 15 LCT. Esto es así pues no se trató en la especie de un despido incausado y posterior reclamo de los créditos pertinentes, sino de un mutuo acuerdo extintivo de la relación, lo cual excluye las exigencias impuestas por el art. 15 mencionado como así también las del art. 12 del mismo plexo legal, especialmente porque la modalidad de rescisión del contrato que contempla el art. 241 LCT no importa a favor del trabajador resarcimiento alguno.

CNAT Sala IX Expte n° 23182/03 sent. 12884 28/10/05 “Miralles, María c/ Siembra AFJP SA y otro s/ despido” (B.-P.-)

Irrenunciabilidad relativa. Extinción del contrato. Convenio que encubre un despido incausado.

Cuando el cese del vínculo no fue producto de un acuerdo de voluntades concurrentes en los términos del art. 241 LCT, sino que se trató de una sola decisión instrumentada por escritura pública, debe interpretarse que, por aplicación del principio protectorio del cual deriva el “orden público laboral”, se limita la capacidad negocial de las partes impidiéndoles renunciar a los derechos establecidos en la ley. Por tanto, ninguna manifestación del trabajador puede hacerle perder sus derechos, pues la ley de contrato de trabajo, a través del art. 12 sienta un límite concreto a la disponibilidad de ellos, estableciendo que la renuncia no tiene validez, resultando jurídicamente ineficaz toda expresión, ya que el efecto es la nulidad de la cláusula violatoria de la irrenunciabilidad.

CNAT Sala X Expte n° 12083/03 sent. 13617 12/5/05 “López Corone I, Ignacio c/ Doctos SA y otro s/ diferencia e salarios” (C.- Sc.-)

Irrenunciabilidad relativa. Extinción del contrato. Despido sin causa, retractación y extinción por mutuo acuerdo. Improcedencia.

Si bien debe partirse de la premisa de la validez de la retractación del distracto cuando media acuerdo de partes, resulta oportuno analizar cuál fue la finalidad perseguida por el legislador al dictar el art. 234 LCT y a ese respecto debe concluirse que el espíritu de dicha norma tiende a restablecer las condiciones previas al despido como si aquella medida extintiva no se hubiera producido. En este caso concreto, tal finalidad no se cumplió, toda vez que la retractación del despido y el “mutuo acuerdo de extinción” fueron simultáneos, por lo que aparece claro que el acto rectificatorio no tuvo por finalidad la recuperación por parte de los trabajadores de su fuente de trabajo y la continuidad de la relación laboral, sino que, por el contrario dicho acto se produjo con el único fin de quitar a éstos su derecho indemnizatorio y negociar así las consecuencias de la desvinculación a través de la utilización de un instituto que así lo habilitara, cual es lo normado por el art. 241 LCT.

CNAT Sala IX Expte n° 22314/00 sent. 11261 24/2/04 “Piñeiro, Néstor y otros c/ Televisión Federal SA Telef. s/ despido” (Simón.- Scotti.-)

Irrenunciabilidad relativa. Extinción del contrato. Despido sin causa, retractación y extinción por mutuo acuerdo. Improcedencia.

Al haber sido despedidos sin causa, los actores ya gozaban de un derecho a obtener una indemnización, en el caso, en los términos de la ley 12908, aparece claro entonces que la posterior negociación (retractación del despido y firma de un mutuo acuerdo) con un pago inferior al que les correspondería, resulta una clara ilicitud por cuanto se proyectó sobre derechos irrenunciables emergentes de normas imperativas y con ello se violaron los principios del derecho laboral y del orden público mínimo inderogable. Corresponde tener por cierto que en el caso se llevó a cabo un proceder fraudulento al pretender obtener una renuncia de derechos por parte de los trabajadores lo que derivó en un pago inferior al que les hubiera correspondido percibir. Esto no implica desconocer validez a los acuerdos transaccionales que puedan suscribirse entre empleadores y trabajadores, sino que, dadas las particulares circunstancias de este caso, la desvinculación dispuesta por la patronal, su posterior retractación y firma simultánea del acuerdo, violaron los principios estructurales del derecho laboral.

CNAT Sala IX Expte n° 22314/00 sent. 11261 24/2/04 “Piñeiro, Néstor y otros c/ Televisión Federal SA Telef. s/ despido” (Simón.- Scotti.-)

2.3. Homologación por autoridad administrativa.

Irrenunciabilidad relativa. Transacción. Acuerdo homologado ante la autoridad administrativa. SECLO. Validez. Cosa juzgada.

El acuerdo suscripto entre la actora y la demandada en sede administrativa – en este caso ante el SECLO- homologado por la autoridad de aplicación con arreglo a lo dispuesto en el art. 15 de la LCT tiene plenos efectos y, a la luz de la doctrina que emana del Acuerdo Plenario n° 137 “Lafalce, Angel c/ Casa Shuster SA” obstan a todo reclamo posterior, por eventuales créditos derivados de la relación laboral que motivó el acuerdo transaccional. En este contexto resulta de aplicación el art. 15 LCT el cual no obstante la irrenunciabilidad de derechos que prevé el art. 12 de la LCT, admite la concertación de acuerdos liberatorios entre las partes que integran la relación laboral,

Poder Judicial de la Nación

cuando se ajusta a los recaudos previstos en la norma y siempre que haya mediado la intervención de la autoridad administrativa o judicial, que mediante el dictado de una resolución homologatoria, fundada en la justa composición de derechos e intereses de las partes, ejerce el control de juridicidad de dicho acuerdo.

CNAT **Sala II** Expte n°22788/05 sent. 94619 24/11/06 “Cositorto, Marisa c/ la Estrella SA Cía de Seguros de retiro s/ indemnización” (P.- Guibourg.-)

Irrenunciabilidad relativa. Transacción. Acuerdo homologado ante la autoridad administrativa. SECLLO. Validez. Cuestionamiento.

Todo cuestionamiento a la validez del acto celebrado en sede administrativa, ya sea contra el contenido del acta de conciliación, o contra la validez y eficacia del acto homologatorio, debe canalizarse por los carriles previstos por la ley 19549 para atacar todo acto administrativo. En idéntico sentido se ha señalado que todo cuestionamiento al acto administrativo homologatorio debe canalizarse por la vía indicada más arriba desde el momento que el art. 15 LCT admite la validez de los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios –cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes. Se ha precisado también que la opción administrativa no es una vía de segundo orden o supeditada al juicio de los jueces, se trata de una opción por dos vías paralelas o de igual valor, a punto que cuando se usa la vía administrativa, el acto administrativo tiene virtualidad jurídica, goza de presunción de legitimidad y fuerza ejecutoria (art. 12 ley 19549), hasta que por las vías del procedimiento administrativo se logre su nulidad, revocación, revisión o saneamiento.

CNAT **Sala II** Expte n°22788/05 sent. 94619 24/11/06 “Cositorto, Marisa c/ la Estrella SA Cía de Seguros de retiro s/ indemnización” (P.- Guibourg.-)

Irrenunciabilidad relativa. Despido. Acuerdo homologado ante autoridad administrativa. Competencia atribuida por el art. 15 LCT. Planteo de vicios de la voluntad. Revisión judicial. Garantía constitucional.

El control de constitucionalidad de las leyes que compete a todos los jueces y, de manera especial, a la Corte Suprema, en los casos concretos sometidos a su conocimiento en causa judicial, no se limita a la función en cierta forma negativa, de descalificar una norma por lesionar principios de la Ley Fundamental, sino que se extiende positivamente a la tarea de interpretar las leyes con fecundo y auténtico sentido constitucional en tanto la letra o el espíritu de aquéllas lo permite (cfr. C.S.J.N., Fallos: 308:647, cons. 8º y sus citas; cons. 20 del voto del Dr. Carlos S. Fayt, 22/12/94, “Manauta, Juan J. otros con Embajada de la Federación Rusa”. En esa línea hermenéutica cabe concluir que la competencia atribuida por el art. 15 de la LCT (t.o.) a la autoridad administrativa del trabajo para homologar acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios debe ser compatibilizada con el derecho de quien se considere afectado por la decisión adoptada por esa autoridad para plantear judicialmente la nulidad del acto homologatorio por la vía procesal pertinente, con amplitud de debate y prueba, en homenaje a las garantías constitucionales de acceso a la jurisdicción del debido proceso adjetivo. (del voto del Dr. Zas).

CNAT **Sala V**, Expte. Nº 5.047/03, sent. 68441 19/05/06 “Vivas, Miguel Angel c/ Peugeot Citroen Argentina S.A. S/ despido”. (Z. GM.S.).

Irrenunciabilidad relativa. Despido. Acuerdo homologado ante autoridad administrativa. Invocación de Plenario “Lafalce”. Inaplicabilidad.

No favorece la postura de la demandada – que en el caso, cuestiona la revisión judicial de un acuerdo transaccional de extinción de relación laboral – la invocación del plenario Nº 137 dictado por la CNAT el 29/9/70 en el caso “Lafalce, Angel c/ Casa Enrique Schuster S.A.” que sentó la siguiente doctrina: “La manifestación de la parte actora en un acuerdo conciliatorio de que 'una vez percibida íntegramente la suma acordada en esta conciliación nada más tiene que reclamar de la demandada por ningún concepto emergente del vínculo laboral que los uniera hace cosa juzgada en juicio posterior donde se reclama un crédito que no fue objeto del proceso conciliado’. La doctrina fijada en el mencionado plenario es aplicable sólo a los acuerdos conciliatorios homologados en sede judicial, teniendo en cuenta para sustentar esta interpretación que el fallo hace alusión al “proceso conciliado” y al “juicio posterior”, situaciones que inequívocamente se refieren a causas judiciales, imponiéndose por ende el rechazo de la excepción de cosa juzgada articulada por la demandada. (del voto del Dr. Zas).

CNAT **Sala V**, Expte. Nº 5.047/03, sent. 68441 19/05/06 “Vivas, Miguel Angel c/ Peugeot Citroen Argentina S.A. S/ despido”. (Z. GM.S.).

Irrenunciabilidad relativa. Acuerdos homologados por actos administrativos. Violación al orden público. Renuncia de derechos. Declaración judicial de invalidez.

En el ámbito nacional, los jueces del trabajo tienen competencia para entender en todos los conflictos individuales de derecho (art. 20, ley 18.345), lo que incluye la facultad de apreciar la validez o invalidez de los actos que incidan en la resolución de los referidos conflictos, aunque los mismos hayan sido homologados por actos administrativos. Por ello, si de los acuerdos suscriptos por las partes y homologados por el Ministerio de Trabajo, surgen violaciones al orden público que implican renuncia de derechos (art. 12 de la LCT), tales actos no sólo pueden ser cuestionados por las vías previstas en la ley 19.549 o mediante redargución de falsedad, sino que, al no haber una justa composición de los derechos e intereses de las partes (art. 15 LCT) pueden ser declarados inválidos por el juez laboral competente (cfr. CNAT Sala VI, sent. N° 54.279, 14/8/01, „Giménez Fortunata y otro c/ Finexcor S.A. y otro“). (del voto del Dr. Zas).
CNAT Sala V, Expte. N° 5.047/03, sent. 68441 19/05/06 “Vivas, Miguel Angel c/ Peugeot Citroen Argentina S.A. S/ despido“. (Z. GM.S.).

Irrenunciabilidad relativa. Acuerdos homologados por actos administrativos. Vicio de lesión subjetiva. Nulidad de acuerdo transaccional y homologatorio ante el S.E.C.L.O.

Revelado inequívocamente que en la conducta adoptada por la demandada medió un aprovechamiento de la necesidad e inexperiencia de los actores al momento de la celebración de las actas de acuerdo y de su ratificación ante el S.E.C.L.O., pues se alegó insuficientemente y menos se probó la falta de trabajo no imputable, cabe concluir que el acuerdo conciliatorio celebrado por la demandada con el accionante luce afectado por el vicio de lesión subjetiva (art. 954 C. Civil). Se impone, por ende, declarar la nulidad del acuerdo transaccional celebrado entre las partes, así como el acto homologatorio dictado por el S.E.C.L.O. y concluir que el contrato de trabajo quedó extinguido por despido incausado e intempestivo dispuesto por la demandada. (del voto del Dr. Zas).

CNAT Sala V, Expte. N° 5.047/03, sent. 68441 19/05/06 “Vivas, Miguel Angel c/ Peugeot Citroen Argentina S.A. S/ despido“. (Z. GM.S.).

Irrenunciabilidad relativa. Acuerdos homologados por actos administrativos. Fallo plenario “Lafalce“. Falta de vigencia.

La doctrina del plenario “Lafalce, Angel y otros c/ Casa Enrique Schuster S.A.“ no se encuentra vigente. Ello es así porque a la fecha del dictado de ese plenario no se encontraba vigente la LCT en cuyo art. 15 se han fijado los requisitos para que los acuerdos celebrados ante la autoridad administrativa tengan el alcance de la cosa juzgada, requisitos que por cierto exceden los de aquel fallo plenario. Dichos requisitos revisten el carácter de esenciales, y de no cumplirse, la resolución que se dicte es nula de nulidad absoluta. En este caso, además, los efectos homologatorios fueron suspendidos en el mismo Ministerio de Trabajo, y si bien la suspensión fue dejada sin efecto a posteriori, ante un recurso jerárquico deducido por la empleadora, el ministro dejó sentado expresamente que “las particulares circunstancias individuales que – a criterio de los trabajadores- quitarían entidad jurídica al acto homologatorio deberán ser evaluadas por el Poder Judicial, ámbito éste donde se podrá dilucidar con amplitud la cuestión referida a los presuntos vicios denunciados” (conf resol. MTESS 470/04 expte n° 655913. Esto es, que expresamente el ministro hizo mérito de la posibilidad de revisión judicial de la homologación, cuestión ésta ajustada a derecho ya que el acto administrativo había tenido efectos respecto de terceros (ley 195498) (del voto del Dr. Simón).

CNAT Sala V, Expte. N° 5.047/03, sent. 68441 19/05/06 “Vivas, Miguel Angel c/ Peugeot Citroen Argentina S.A. S/ despido“. (Z. GM.S.).

Irrenunciabilidad relativa. Acuerdos homologados por actos administrativos. Presunción de legitimidad. Aplicación del fallo plenario “Lafalce“.

Manifestado por el trabajador que aceptaba la suma ofrecida y “...que habiendo percibido el importe total acordado, nada más tendrá que reclamar a la empresa por ningún motivo emergente de la relación laboral que lo uniera a la misma ni derivado de su extinción, sirviendo el presente acta como formal recibo y carta de pago“, la posterior homologación del acuerdo por la autoridad administrativa de aplicación, constituye un acto administrativo de alcance particular cuya legitimidad debe presumirse en virtud de lo establecido por el art. 12 ley 19.549, y que por lo tanto, no resulta procedente privarlo de validez, a menos que una resolución judicial así lo disponga. En el caso, el reclamante no requirió la nulidad del acto administrativo de homologación ni mencionó haber interpuesto acción alguna contra el órgano administrativo del cual emanó dicho acto, como así tampoco es posible inferir una ilicitud manifiesta del acto administrativo homologatorio y ninguna prueba fue arrojada tendiente a acreditar positivamente que al momento de ratificar el acuerdo, la voluntad del reclamante se hallara viciada o que se hubiere violado en la especie el principio de irrenunciabilidad. Así las cosas, es plenamente operativa la cosa juzgada que emerge del acuerdo homologado en sede administrativa, de modo que resulta de aplicación la doctrina plenaria de autos „Lafalce, Angel y otros c/ Casa Enrique Schuster S.A.“. (del voto en minoría de la Dra. García Margalejo).

CNAT Sala V, Expte. N° 5.047/03, sent. 68441 19/05/06 “Vivas, Miguel Angel c/ Peugeot Citroen Argentina S.A. S/ despido“. (Z. GM.S.).

Irrenunciabilidad relativa. Acuerdo homologado ante el seculo que no hace cosa juzgada.

La resolución de la autoridad administrativa de aplicación que homologó el acuerdo celebrado entre las partes, en los términos del art. 15 LCT sobre el presente reclamo no hace cosa juzgada toda vez que el mentado convenio no versa sobre hechos ni derechos litigiosos. En efecto, la citada norma trata sobre acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios y es por ello que la intervención de la autoridad administrativa tiene como objetivo primordial la verificación de una justa composición de los derechos e intereses controvertidos, circunstancia que no se verifica en este caso concreto. Para más, la accionante, al expresar su consentimiento, no manifestó que con la suma percibida en aquella ocasión nada más tendría que reclamar por los rubros objeto el acto, por el contrario, ambas partes taxativamente establecieron que el importe percibido en el acuerdo "...podrá ser compensado hasta la concurrencia con cualquier crédito que pudiese reclamar la trabajadora". Es claro entonces que el despido sin causa y las restantes manifestaciones vertidas por las partes operan directamente en favor del derecho de la trabajadora a percibir las indemnizaciones previstas por la ley para dicho supuesto, por lo que en el caso, rige lo dispuesto por el art. 260 LCT.

CNAT Sala V Expte n° 6796/05 sent. 69013 13/11/06 "Gutiérrez, Marxcela c/ Danone Argentina SA s/ despido" (GM.- Z.-)

Irrenunciabilidad Relativa. Extinción del contrato. Necesidad de homologación.

El art. 15 de la LCT establece que los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios "...sólo serán válidos cuando mediare resolución fundada que acredite que se ha alcanzado una justa composición de derechos e intereses de las partes...". Si, como en el caso concreto, de la lectura atenta del convenio no surge que haya existido un pronunciamiento de la autoridad administrativa en el sentido que lo exige la norma, tal convención o acuerdo no es idóneo para poner fin a obligaciones litigiosas. (Del dictamen del fiscal general n° 14082 18/3/93, al que adhiere la Sala).

CNAT Sala III Expte n° 82541 sent. 64318 30/3/93 "Vera, Miguel c/ Calabró, Juan s/ despido" (L.- E.-)

Irrenunciabilidad Relativa. Extinción del contrato. Necesidad de homologación.

El acuerdo suscripto ante escribano público mediante el cual, a cambio de una suma de dinero, el trabajador se compromete a no reclamar más nada a su empleadora, poniendo fin a la relación laboral no libera a ésta de posteriores reclamos. Esto es así pues las normas laborales son de orden público e indisponibles para las partes y el acuerdo mencionado debe considerarse inválido ya que se realizó sin intervención de la autoridad administrativa o judicial y por ello no existe una resolución fundada de tales autoridades, que acredite que se hubiera alcanzado una justa composición de derechos e intereses de las partes (Conf.. arts. 7,12 y 15 de la LCT).

CNAT Sala III Expte n° 9780/03 sent. 85778 23/4/04 "Casuriaga Larrosa, Raul c/ Electrolux Argentina SA s/ despido" (P.- G.-)

Irrenunciabilidad Relativa. Extinción del contrato. Necesidad de homologación.

La concertación de un acuerdo de desvinculación en el que se pacta la percepción, por parte del trabajador, de una suma de dinero en concepto de indemnización por despido al sólo efecto conciliatorio, no afecta en modo alguno la irrenunciabilidad de sus derechos laborales, cuando la fórmula "nada más tendrá que reclamar" incluida en aquél no fue formalizada ante la autoridad administrativa o judicial, ni cuenta con la debida homologación (art. 15 de la LCT), lo que implica una renuncia de derechos en violación de normas de orden público (arts. 7,9,12,14 y 15 de la citada ley).

CNAT Sala III Expte n° 6335/03 sent. 86631 25/4/05 "Rodríguez, Osvaldo c/ Vesuvio SA s/ despido" (P.- E.-)

Irrenunciabilidad relativa. Extinción del contrato. Homologación administrativa. Cuestionamiento.

Sin desconocer la doctrina sentada por la Cámara en pleno en los autos: "Corujo, Osvaldo c/ Doncourt Hnos" (Acta 393 del 26/6/53) y lo claramente dispuesto por el art. 15 de la LCT en el sentido de que los acuerdos transaccionales homologados por la autoridad administrativa pasan en autoridad de cosa juzgada, se han admitido – con carácter excepcional- la declaración de nulidad del acto administrativo "cuasi jurisdiccional" de homologación en hipótesis de clara ilicitud y cuando se proyectaba sobre derechos irrenunciables, emergentes de normas imperativas o ante la acreditación de un vicio de la voluntad (ver dictamen 16373 11/8/94 "Pachado, Ramón

Poder Judicial de la Nación

C/ YPF SA"). Al respecto se han declarado procedentes los reclamos de diferencias crediticias nacidas en normas de orden público, en demandas que tenían por objeto la nulidad del acto de homologación, cuya revisión judicial se admitió, aunque con carácter restrictivo. (Del dictamen del Fiscal general n° 24321 3/3/98).

CNAT Sala III Expte n° 7673/93 sent. 76495 18/5/98 "Ventura, Carmelo y otros c/ Banco Alas Coop. Ltda y otros s/ despido" (G.- P.-)

Irrenunciabilidad relativa. Extinción del contrato. Homologación administrativa. Cuestionamiento.

Los actores fueron despedidos sin expresión de causa, por lo que les correspondía la indemnización del art. 245 LCT y también la sustitutiva del preaviso (art. 232 LCT). La empleadora, un banco en liquidación, no afrontó los pagos y se hizo cargo el Banco Central que disminuyó las indemnizaciones correspondientes suscribiendo acuerdos con los trabajadores quienes prestaron conformidad con los montos indemnizatorios ofrecidos y "desistiendo de los derechos y acciones que eventualmente pudieran corresponder". Tales acuerdos fueron homologados por el Ministerio de Trabajo en los términos del art. 15 LCT. Dichas homologaciones constituyen actos administrativos de alcance particular cuya legitimidad cabe presumir en virtud de lo establecido en el art. 12 de la ley 19549 y por lo tanto no resulta procedente privarlos de validez a menos que una resolución judicial así lo disponga.

CNAT Sala III Expte n° 7673/93 sent. 76495 18/5/98 "Ventura, Carmelo y otros c/ Banco Alas Coop. Ltda y otros s/ despido" (G.- P.-)

Irrenunciabilidad relativa. Extinción del contrato. Homologación administrativa. Cuestionamiento.

No procede acceder al argumento planteado en cuanto a la falta de fundamentación de las homologaciones toda vez que, si bien los actos administrativos cuestionados no contienen la indicación concreta de que los acuerdos celebrados por las partes constituyen una justa composición de los derechos e intereses de aquéllas, lo cierto es que la autoridad competente homologó los acuerdos suscriptos por los actores "a los efectos del art. 15 de la LCT" lo que lleva implícita la valoración a la que hace referencia la norma citada y torna inobjetable los actos homologatorios en este aspecto. En efecto, cuando en el acto se invocan normas legales que le sirvan de causa, la cita de éstas constituye motivación suficiente (CSJN 19/12/86 "Risso Patrón"; CNCont Adm Fed Sala III 25/8/87 "Biondi").

CNAT Sala III Expte n° 7673/93 sent. 76495 18/5/98 "Ventura, Carmelo y otros c/ Banco Alas Coop. Ltda y otros s/ despido" (G.- P.-)

Irrenunciabilidad relativa. Extinción del contrato. Buena fe. Homologación administrativa.

El obrar de buena fe contemplado por el art. 63 de la LCT resulta de aplicación para ambas partes del contrato de trabajo, también con motivo de su extinción, y quien firma un instrumento sin acreditar la existencia de vicios invalidantes de su voluntad, debe respetar sus términos. También debe señalarse que, en el art. 15 LCT, la misma ley que consagra la irrenunciabilidad de derechos (art. 12), admite que la voluntad conjunta de las partes concierte acuerdos liberatorios siempre que medie la intervención de la autoridad judicial o administrativa, a la cual se atribuye una función de control en orden a la juridicidad y equidad del pacto. De este modo el art. 15 citado, si bien no desplaza la prohibición del art. 12, asigna total eficacia a los acuerdos liberatorios homologados en los términos que se consignan.

CNAT Sala III Expte n° 49206/92 sent. 83413 9/4/02 "Ibarborde, Angel c/ Caja Nacional de Ahorro y seguro s/ diferencias de salarios" (G.- E.-)

Irrenunciabilidad relativa. Extinción del contrato. Homologación. Cuestionamiento. Mendacidad en la fecha de ingreso el trabajador.

Si bien como regla general los acuerdos ante la autoridad administrativa tienen reconocida validez con efecto de "cosa juzgada", tal como esta Cámara lo sostuviera en el acuerdo extraordinario "Corujo, Osvaldo c/ Doucourt Hnos" ED 3-156, 26/6/53; y Fallo Plenario n° 137 "Lafalce, Angel y otros c/ casa Schuster SA" del 29/9/70 LL 140-287) en tanto no haya sido atacado en su autenticidad por vicios de la voluntad (en igual sentido, esta misma Sala "Delfín, Carlos c/ Encotel" SD 29057 del 16/4/97) lo cierto es que dicha pauta reconoce excepciones. Tal el caso de autos donde, en el acuerdo se le reconocía al trabajador una antigüedad de dos años, mientras que la real superaba los treinta años, toda vez que se había desempeñado para los mismos

Poder Judicial de la Nación

socios, quienes habían constituido una nueva sociedad pero con otro nombre. Por ello, si de los acuerdos suscriptos por las partes y homologados por el Ministerio de Trabajo, surgen violaciones al orden público que implican la renuncia de derechos (art. 12 LCT), tales actos no sólo pueden ser cuestionados por las vías previstas en el ley 19549 o mediante redargución de falsedad, sino que, al no haber una justa composición de los derechos e intereses de las partes (art. 15 LCT) pueden ser declarados inválidos por el juez competente.

CNAT Sala VII Expte n° 18936/02 sent. 38347 28/3/05 "Obregón, Felix c/ Tecno Sobres SRL y otro s/ despido" (RB.- F.-)

2.4. Prescripción.

Irrenunciabilidad relativa. Acuerdo peyorativo. Prescripción.

Si bien en reiteradas oportunidades se ha decretado la invalidez de los acuerdos que imponen rebajas retributivas, en el marco de la irrenunciabilidad, esto no implica que los créditos que emerjan de dicha ilegitimidad sean imprescriptibles o no estén sujetos al régimen general de los créditos laborales comprendidos en el marco del art. 256 LCT. No hay ninguna razón normativa ni jurídica que justifique considerar que tales créditos no están incluidos en el régimen general de prescripción que emergen de un alegado incumplimiento del empleador y no serían diferentes de las otras deudas que nacen del contrato de trabajo. (Del dictamen del Fiscal General, n° 40663 8/7/05, al que adhiere la Sala).

CNAT Sala V Expte n° 1435/03 sent. 67744 9/8/05 "Salto, Norbert o c/ Transportes Sur Nor CISA s/ diferencias de salarios" (Boutique.- GM.-)

Irrenunciabilidad relativa. Acuerdo peyorativo. Prescripción.

Sostener que la nulidad de la rebaja salarial acarrea la imprescriptibilidad de la deuda del empleador es una teoría interesante, sin duda, y valiosa para los trabajadores porque todo empleador que rebajara los salarios podría ser perseguido judicialmente "sine die". Pero la tesis así expresada circula fuera de los carriles del ordenamiento normativo vigente, que distingue entre nulidad de un negocio jurídico bilateral peyorativo e incumplimiento del empleador bajo el manto de "reingeniería laboral" o mera "rebaja de salarios". En ambos casos (nulidad del acuerdo, incumplimiento), la regla normativa es la prescriptibilidad del reclamo.

CNAT Sala VI Expte n° 20588/99 sent. 56404 5/9/03 "Suar, Ricardo c/ Alexander Fleming SA s/ despido" (CF.- FM.- De la F.-)

USO OFICIAL

BIBLIOGRAFÍA.

IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

Alvarez, Eduardo. La irrenunciabilidad del crédito remuneratorio. En: REVISTA DE DERECHO LABORAL ,Volumen:2004-2, Rubinzal-Culzoni. págs. 249 a 259

Arias Gibert, Enrique. La irrenunciabilidad. En: DOCTRINA LABORAL ,Volumen:XIII-172 , 1999 , Errepar. págs. 981 a 996

Cañal, Diana. La doble capacidad del trabajador (una visión contemporánea del principio de la irrenunciabilidad. En: DERECHO DEL TRABAJO ,Volumen:2001-A. págs. 584 a 590

Carcavallo, Hugo R. El consentimiento tácito y los alcances de la irrenunciabilidad. Nota a fallo: CNTrab., salaVI, octubre 14-998.- Velazco, Héctor D. c. Celulosa Jujuy S.A. s/despido. En: TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Volumen:XXVI , 1999. págs. 385 a 390.

Carcavallo, Hugo R. Falta de trabajo, jornada mixta, horas extra, irrenunciabilidad y el valor empleo. nota a fallo. CNTrab., sala X, 25-2-2004.- Muñiz, Osvaldo O. c. BCA Bebidas de Calidad para Argentina S.A. En: LA LEY. REVISTA JURIDICA ARGENTINA ,Volumen:2004-E , 2004. págs. 219 a 223. Suplemento del 4-8-2004

Caubet, Amanda Beatriz. Los acuerdos peyorativos y el principio de irrenunciabilidad de derechos. A propósito del caso 'Velazco'. En: DOCTRINA LABORAL ,Volumen:XIII-166 , 1999 , Errepar. págs. 462 a 463

Poder Judicial de la Nación

Confalonieri (h.), Juan Ángel. Irrenunciabilidad (de derechos); inderogabilidad (de normas) y fraude (A propósito del caso 'Sala' y otras sentencias). Nota a fallo: Nota a fallo. CNTrab., sala III, 11-6-2001.- Sala, Raúl E. c. Pépsico Snacks Argentina S.A. En Su: TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Volumen:XXIX , 2002. págs. 746 a 754

Fernández Madrid, Juan C. Irrenunciabilidad de créditos laborales. En: DOCTRINA LABORAL , Volumen:XVII-218 , 2003 , Errepar. págs. 936 a 940.

Ferreirós, Estela. El orden público laboral y el principio de irrenunciabilidad. En: DOCTRINA LABORAL , Volumen:XIV-177 , 2000 , Errepar. págs. 373 a 381

Ferreirós, Estela M. Sobre la invalidez del acuerdo de reducción salarial a la luz del principio de irrenunciabilidad. Nota a fallo: CNTrab., sala X, 18/8/2005.-- Korin, Mercedes c/ Capital Intelectual SAS. En: DOCTRINA LABORAL Y PREVISIONAL , Volumen:XX-245 , 2006 , Errepar. págs. 46 a 47

Grisolía, Julio Armando. Algunas reflexiones sobre la operatividad del principio de irrenunciabilidad de los derechos. En: REVISTA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL , Volumen:2004-A , LexisNexis. págs. 40 a 47

Maza, Miguel Angel. Principio protectorio, irrenunciabilidad y sentido del derecho del trabajo en un fallo jurídica y moralmente trascendente. En: DOCTRINA LABORAL , Volumen:XIII-163 , 1999 , Errepar. págs. 207 a 214

Perugini, Alejandro R. ; Hierrezuelo, Ricardo D. El principio de irrenunciabilidad y el ejercicio abusivo del 'ius variandi' . En: DOCTRINA LABORAL , Volumen:XV-191 , 2001 , Errepar. págs. 584 a 596

Ramírez Bosco, Luis. Crónica esquemática sobre la irrenunciabilidad de los derechos laborales. En: TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Volumen:XXVI , 1999. págs. 1117 a 1135

Recalde, Mariano. El principio de irrenunciabilidad de derechos. Alcances. Imprescriptibilidad de la acción. En: DOCTRINA LABORAL , Volumen:XV- 185 , 2001 , Errepar. págs. 57 a 67

USO OFICIAL

ORDEN PUBLICO LABORAL

Caubet, Amanda Beatriz. Las facultades del empresario y el orden público laboral. En: DOCTRINA LABORAL , Volumen:XII-156 , 1998 , Errepar. págs. 762 a 765

Caubet, Amanda B. Orden público laboral: efectos sobre las clausulas contractuales. En: DOCTRINA LABORAL , Volumen:XVII-210, 2003 , Errepar. págs. 103 a 112

Cuartango, Gonzalo O. El orden público laboral frente a la flexibilización normativa (con especial referencia a la disponibilidad colectiva). En: DOCTRINA LABORAL , Volumen:XVI-198 , 2002, Errepar. págs. 122 a 135

Etala, Carlos Alberto. El orden público laboral y la modificación del contrato de trabajo. En: DERECHO DEL TRABAJO, Volumen:2003-A. (Primera parte) págs. 617 a 627. (Segunda parte) págs. 762 a 771. (Tercera parte) En: DERECHO DEL TRABAJO, Volumen:2003-B. págs. 955 a 967

Fernández Madrid, Juan Carlos. Algunas reflexiones sobre el orden público laboral, el desempleo y la desprotección. En: DOCTRINA Laboral - octubre 1995. Año XI - N° 122 - Tomo IX. Errepar. págs. 741-45

Fontana, Beatriz I. Relaciones laborales en las pequeñas empresas. La contratación colectiva y el orden público laboral. En: DOCTRINA Laboral - marzo 1996, año XI, N° 127, Tomo X, Errepar. págs. 213-29

Pawlowski de Pose, Amanda Lucía. La violación del orden público laboral por efecto de los acuerdos de rebaja salarial. Nota a fallo: CNTrab, sala IX, 2002/10/16. Hotshots SRL c. Lera José O. y otros. En: DERECHO DEL TRABAJO , Volumen:2003-A. págs. 814 a 815

Rodríguez Brunengo, Néstor M. La convención colectiva y el orden público laboral: ley de PYMES. En: DOCTRINA Laboral - febrero 1996 - Año XI - N° 126 - Tomo X., Errepar. págs. 101-8

Slavin, Luis Pablo. Orden público laboral y orden público económico. En: EL DERECHO, tomo 160, 1995. Buenos Aires, Universitas. págs. 962-965.

Poder Judicial de la Nación

Dirección Nacional de Derechos de Autor (ley 11723) Registro n° 477834. ISSN 1850-4159.

Queda autorizada la reproducción total o parcial de los contenidos de la presente publicación con expresa citación de la fuente.

USO OFICIAL