

## COLABORACIÓN TÉCNICA

---



**Por el Dr. Honorio A. Díaz**

*Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.*

### **Contrato de trabajo. Acuerdo entre partes. Condiciones menos favorables para el trabajador**

---

En el supuesto en que se haya acordado entre las partes del contrato de trabajo condiciones menos favorables de las jurídicamente correspondientes para el trabajador, el derecho de aplicación brinda una posición categórica ¿Admite o rechaza la validez de un acuerdo con tales características? La respuesta se encuentra en el artículo 7º de la Ley de Contrato de Trabajo.

“Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan la sanción prevista en el artículo 44º de esta ley”. Dicha sanción es la nulidad. Esta consecuencia emerge del propósito tutelar de la normativa laboral que entiende como más débil del contrato al trabajador que necesita una protección especial.

El fundamento del principio posee raigambre constitucional pues el artículo 14 bis afirma que el trabajo, en su diversa forma, será protegido por las leyes. Además tiene relación directa con el orden público en la regulación de los vínculos entre empleador y empleado en esta rama del derecho. El carácter protectorio del derecho laboral se pone en práctica imponiéndose sobre la

voluntad de las partes, evitando la renunciabilidad de los derechos asignados a los trabajadores en el orden vigente.

Supóngase el caso de un contrato de trabajo que establece para el empleado una remuneración menor a la que surge de la convención colectiva de aplicación porque se le asigna una categoría inferior a la correspondiente por las labores que cotidianamente realiza. El empleado puede entonces intimar a su empleador a que reconozca la categoría pertinente y a que pague las diferencias salariales omitidas que no se encuentren prescriptas. Entonces la parte empleadora no puede ampararse en lo acordado para rechazar el reclamo. En caso de incumplimiento de la intimación, el empleado podría considerarse injuriado y despedido por culpa de la contraparte.

Lo que corresponde también aclarar son los alcances de la nulidad ¿Queda anulado todo el contrato o solamente la cláusula que establece una categorización incorrecta conforme la normativa vigente? La solución doctrinaria y jurisprudencial autoriza la nulidad de la cláusula ilegal conservando validez de aplicación al resto de lo pactado.

La conclusión incuestionable consiste en que sólo se pueden acordar condiciones laborales en beneficio del trabajador, para que resulten legales y de efectiva aplicación. En cambio las condiciones desfavorables se encuentran pendientes de una acción para lograr su nulidad. El fundamento de este objetivo protectorio del derecho laboral se instrumenta con el precepto constitucional y con las normas que tornan irrenunciables los derechos de la parte tutelada y con el orden publico laboral que se impone a la libre voluntad de las partes en la contratación, lo que es propio del derecho civil.

---

**Fecha de Publicación: 5/12/2016**