

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. Casos y sentencias. El derecho del empleador de organizar la actividad económica. Reducción de la remuneración. Inadmisibilidad. Despido indirecto

El caso

Un trabajador ha acordado con la empresa en que se desempeñaba una rebaja salarial, manteniendo las mismas obligaciones que cumplía con anterioridad sin variaciones sensibles. Transcurrido un lapso considerable decidió reclamar que le abonaran diferencias salariales, que coinciden con la disminución de sus remuneraciones aplicada con posterioridad al acuerdo mencionado. Basada en lo pactado, la empresa rechazó la petición y el empleado se consideró injuriado y despedido iniciando acciones judiciales.

La sentencia

Por vía de apelación se llegó a una intervención de la segunda instancia judicial. La Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, con fecha 12 de abril de 2006, resolvió en los autos "[Carino Alejandro P.](#)", que el reclamo del actor era legal procediendo el pago de las diferencias salariales con las indemnizaciones por despido.

La glosa

Las condiciones de trabajo legalmente establecidas no pueden desbaratarse por convenios colectivos, acuerdos de empresas, consenso entre el empleador y su empleado o resolución unilateral de una de las partes del contrato de trabajo. Por estos medios pueden ser mejoradas las condiciones en que se desempeña el dependiente, pero no debe perjudicárselo material o moralmente, es decir con una menor retribución salarial o con desempeño en labores de inferior categoría profesional.

El actor había acordado la medida con su empleador mediante escritura pública y continuó realizando similares tareas. Pero, posteriormente, solicitó diferencias salariales que compensaban su baja remunerativa. Ante la negativa de la contraparte adujo la nulidad del

acuerdo, considerándose injuriado y despedido. Fundó su posición en el principio de irrenunciabilidad de derechos vigentes y la nulidad del pacto que establecía condiciones menos favorables al trabajador conforme al artículo 7º de la Ley de Contrato de Trabajo.

Se trata de una prescripción de orden público que limita la libre contratación de cualquier tipo que signifique el establecimiento de una inferior situación para el empleado. Al considerarse judicialmente nulo el acuerdo, la empresa negándole el pago de las diferencias salariales peticionadas generó una injuria que justificó el despido indirecto del dependiente. En virtud del fallo, el actor se hizo acreedor a las diferencias salariales no prescriptas y a las indemnizaciones propias del despido sin causa (integración del mes de despido, antigüedad y preaviso).

Fecha de Publicación: 23/03/2018