

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. Extinción. Las renunciaciones nulas

El derecho del trabajo se fue conformando a partir del abandono de la presunción de igualdad entre las partes contratantes que existe en derecho civil. En el ámbito laboral se estima medular considerar que en la relación se da la inferioridad negocial en que se encuentra el dependiente frente al empleador. Esta concepción ha generado las normas que poseen un carácter protectorio de la parte débil del contrato.

Relacionado con estos presupuestos tutelares, se fue desarrollando el principio de irrenunciabilidad que se impone al trabajador referida a los derechos que le fueron otorgados por el orden vigente. Queda establecido un límite a la disponibilidad de aquello que afecte el mínimo de garantías para la vigencia de los elementos esenciales del contrato. La renuncia que transgrede dicho extremo es sancionada con la nulidad, que no se origina en los vicios de la voluntad del derecho civil sino en el sistema jurídico implantado con un sector inviolable de atributos laborales.

Las reglas tutelares del trabajador, desde el inicio de su establecimiento, generaron prolongados debates para especificar sus alcances. Posteriormente, la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 de 1974 estableció el principio de irrenunciabilidad en su artículo 12. Declaró la nulidad de toda disposición que suprimiera o reduzca los derechos establecidos por esa ley, los contratos profesionales y las convenciones colectivas.

De inmediato surgieron antagónicas interpretaciones de la norma entre quienes sostenían una concepción restringida y los partidarios de otra amplia. Favoreciendo este último criterio, en 2009, se sancionó la Ley 26.574 que incluyó entre las fuentes de invalidez las renunciaciones, totales o parciales, de los derechos de los dependientes concretadas en los contratos individuales de trabajo, dando término a la interpretación restringida. Sin embargo no cesaron las críticas académicas, entre otras razones, por quedar reunidas con el agregado fuentes de carácter individual como una renuncia con otra que es de índole bilateral como un contrato.

Alegando que dicha innovación ha provocado una rigidez impropia en la relación laboral que profundiza la inseguridad jurídica, el 2 de mayo ingresó al Congreso un proyecto sobre la registración laboral, presentado por el oficialismo, que introduce una modificación al artículo 12 con el agregado de un párrafo. El mismo expresa: “Cuando se celebren acuerdos relativos a modificaciones de elementos esenciales del contrato individual de trabajo, las partes deberán solicitar a la autoridad de aplicación su homologación en los términos del artículo 15 de la presente ley, debiendo el trabajador concurrir al trámite con asistencia de la asociación sindical que lo represente o contar con patrocinio letrado”. De ese modo se abriría una posibilidad de renuncia de derechos en caso de lograrse conformidad de la autoridad, cuyas facultades deberán necesariamente precisarse en la reglamentación.

Varias son las alternativas factibles que se articulan en el tratamiento legislativo del proyecto, pues el Gobierno no cuenta en el presente con el apoyo sindical y político, sobre estos temas, que poseía a finales de 2017. Además debe tenerse en cuenta que el artículo 12 tiene indudable concordancia directa con otras normas de la misma ley (arts. 7, 13, 15, etc.) que se verían afectadas con la reforma que se propugna. Queda claro que aún se mantienen vivas las añejas disidencias sobre la extensión de este principio rector del derecho del trabajo.

Fecha de Publicación: 29/05/2018