

## 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. Fuentes de regulación del derecho laboral. Voluntad de las partes**

La voluntad de las partes es también una de las fuentes de regulación del derecho laboral. La misma se expresa en los contratos de trabajo. Lo poco estudiado de estos acuerdos no significa que carezcan de importancia en la realidad, pues se encargan de pautar el vínculo entre un empleador y un empleado.

En general, las leyes surgen de la actividad del Congreso, las convenciones colectivas emergen de pactos a que arriban las asociaciones de empleadores con las organizaciones sindicales y los reglamentos de empresas son dictados por los empleadores para la actividad en sus establecimientos. En cambio, el contrato de trabajo nace del pacto entre el empleador con su trabajador.

Lógicamente los ámbitos de aplicación de estas fuentes son diferentes, pues las leyes rigen en el país o en una provincia, los convenios colectivos en cierta actividad productiva y los reglamentos de empresas solamente en el establecimiento que se determine. A diferencia de estos supuestos el contrato de trabajo es de aplicación para una relación laboral personalizada.

Además, existen entre estas fuentes distintos niveles de jerarquía normativa, en virtud de lo cual una norma inferior no puede corregir derechos y deberes establecidos por otra superior. Los contratos de trabajo se encuentran debajo de las leyes y de los convenios colectivos, pero por encima de los reglamentos de empresa. Pueden, en consecuencia, establecer beneficios para un determinado trabajador que no se encuentren en un reglamento de la empresa. Lo dicho significa que, si bien las relaciones laborales se encuentran básicamente reguladas para su acatamiento obligatorio, queda un margen en el cual puede volcarse la voluntad de las partes con el acuerdo al que puedan arribar empleador y empleado.

La capacidad para acordar entre las partes del contrato de trabajo posee un amplio periodo de vigencia. Puede perfeccionarse antes del comienzo de las tareas, durante toda la relación laboral y aun una vez finalizado el vínculo.

Pero el margen de libertad está precisado categóricamente en 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” (artículo 7º). Tales actos llevan aparejada la sanción de nulidad.

Habitualmente, los contratos de trabajo se refieren a las condiciones particulares de la labor de determinado empleado, estableciendo jornadas diferenciadas o beneficios especiales. Por lo tanto, no estamos en un caso de plena autonomía de la voluntad, pues la misma encuentra parámetros limitativos que emergen de las leyes y convenios vigentes. En consecuencia, si esas fuentes establecen las condiciones generales mínimas para la vida laboral, los contratos pueden mejorarla para el trabajador. Por el contrario, resultan nulas aquellas cláusulas que signifiquen una disminución de los beneficios generales de aplicación.

No caben dudas de que en este tema se evidencia una protección legal para el dependiente que: se emplea por necesidad, el salario generalmente configura su única fuente de ingresos pecuniarios, pocas veces puede elegir a su empleador por voluntad propia, etc. Conforme la regulación vigente la autonomía contractual de las partes puede avanzar en un espacio que genere ventajas para el trabajador y no perjuicios personales en relación a sus compañeros de trabajo.

Fecha de Publicación: 12/11/2015