

IRRENUNCIABILIDAD. SUCESIVAS REFORMAS. ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN LUEGO DE LA SANCIÓN DE LA “LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL”. PERSPECTIVAS *

AGUSTÍN MEILÁN

La reciente ley 27.802 (BO 6/3/26) denominada de “Modernización Laboral” modificó el art. 12 LCT, suprimiendo la mención del “contrato individual” del listado de normas imperativas que conforman el orden público laboral.

De esta manera, al menos desde el punto de vista normativo, la cuestión parece ahora retornar al esquema digamos tradicional, esto es, a la idea conforme la cual lo negociado por las partes tiene como límite infranqueable a los derechos sostenidos por la ley y el convenio colectivo, pudiendo acordar por encima de estos mínimos, aun en sentido perjudicial para el trabajador.

Siendo que la reforma aplica hacia el futuro, los pactos anteriores a su fecha de entrada en vigencia se regirán por el texto de la norma según la ley 26.574 (BO 22/12/09) que sí incluía al contrato individual como norma imperativa, mientras que, a los acuerdos posteriores, les resultará aplicable la norma en su actual redacción, esto es, sin la mención de esta fuente.

En la medida que me propongo intentar predecir cómo los jueces laborales interpretarán la modificación del art. 12, abordaré el análisis del tema refiriéndome brevemente a su evolución histórica en el terreno legislativo y el jurisprudencial, para luego esbozar una posible aplicación de la norma por parte de los Tribunales del Trabajo¹.

1. Concepto de *renuncia* en el Derecho del Trabajo

Pla Rodríguez explicaba que la irrenunciabilidad importaba “la imposibilidad jurídica (para el trabajador) de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”².

* El presente trabajo ha sido objeto del previo examen de la temática elegida y abordada por el autor junto a sus términos y contenidos, por parte de la Secretaría de Redacción y del Comité Científico, que avalan su publicación.

1. La evolución normativa, los vaivenes jurisprudenciales y el aporte de la doctrina sobre esta cuestión pueden verse en mi trabajo “Alcance del principio de irrenunciabilidad. Evolución histórica, estado actual y perspectivas” que pertenece al Capítulo VIII de la obra *Estudio sobre un nuevo paradigma en Derecho del Trabajo*, El Derecho (noviembre 2011).

2. Pla Rodríguez, Américo, *Los principios del Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, De Palma, 1998, pág. 67. O en los categóricos términos utilizados por Santoro Pasarelli: “No sería coherente que el ordenamiento jurídico realizase imperativamente, con la disciplina legislativa y colectiva, la tutela del trabajador, contratante necesitado y económicamente débil y que después dejase sus derechos en su propio poder o al alcance de sus acreedores” (Santoro Passarelli, Francesco, *Nozioni di diritto del lavoro*, 6ª ed., Napoli, 1952, pág. 211).

Esta limitación a la autonomía de la voluntad fue uno de los ejes centrales del Derecho del Trabajo y el fundamento de su aplicación fue la desigualdad en el poder de negociación de las partes³.

Lo concreto es que, en materia de irrenunciabilidad, siempre existió consenso en cuanto a la necesidad de no dejar librado a las partes un mínimo de derechos considerados indispensables para la convivencia de las partes del contrato de trabajo.

Las discrepancias, tanto en el plano legislativo como en el jurisprudencial –y también en la doctrina–, giraron siempre en torno al alcance o medida en que aquella imposibilidad de renuncia resultaba funcional al sistema de relaciones laborales.

Más precisamente, si la renuncia se refería únicamente a los derechos previstos en los mínimos inderogables que enunciaba la Ley de Contrato de Trabajo como derecho imperativo, o si también comprendía los derechos surgidos de fuentes no mencionadas expresamente, en particular, del contrato individual.

2. Marco conceptual y normativo de la renuncia

El tema de la imposibilidad de renuncia vía acuerdo de partes se inscribe en la Ley de Contrato de Trabajo como parte de los posibles cambios bilaterales. De tales modificaciones se ocupan los arts. 7⁴ y 12 LCT; el primero referido al inicio del vínculo laboral, y el segundo, a su transcurso.

En cambio, las alteraciones unilaterales de las condiciones de trabajo están reguladas por el art. 66 LCT, el cual posibilita la modificación de “la forma y la modalidad de la prestación de trabajo”, con los límites que la misma norma impone.

La nueva redacción del art. 12 LCT, entonces, veda la declinación de derechos futuros o de próxima incorporación, previstos en las leyes laborales, las convenciones colectivas de trabajo y los estatutos profesionales. En este camino, dicha norma reputa nulos los acuerdos que supriman, reduzcan o eliminen derechos surgidos de tales fuentes.

Cabe destacar que este bloque de normas imperativas es el que regula, en mayor medida, las relaciones laborales de las que se ocupa la Ley de Contrato de Trabajo y los estatutos profesionales.

En tanto que, de manera residual, quienes poseen aptitudes específicas y son pretendidos en el mercado de trabajo suelen negociar sus derechos a través del contrato individual, por encima de estos mínimos inderogables. En ese ámbito se ubican los bonos, la cobertura médica extendida y los planes de retiro, entre otros beneficios contractuales.

De modo complementario, los arts. 7 y 13 LCT prohíben pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las garantizadas por el orden público laboral (art. 7) y establecen que los acuerdos de partes que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas serán nulos y reemplazados de pleno derecho por estas (art. 13).

En cuanto a la técnica legislativa, la norma utiliza desde su redacción original el método de la afectación del objeto del negocio jurídico celebrado entre las partes del contrato de trabajo, abstrayéndose así del aspecto subjetivo y sus complejidades probatorias⁵.

3. El art. 157, inc. 3 del Cód. Com. según ley 11.729 establecía que “La rebaja injustificada de sueldos, salarios, comisiones u otros medios de remuneración, no aceptada por los afectados, colocará a estos en situación de despedidos y con derecho a percibir la compensación que establece este artículo”.

4. Art. 7 LCT: “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...”.

5. “El derecho del trabajo prefirió sortear la dificultad de recurrir a la invocación y prueba de los vicios de la voluntad –de prueba diabólica por su falta de exteriorización– optando por imponer a las partes un contenido de

3. El texto original del art. 12 según ley 20.744. La tesis tradicional

La original redacción del art. 12 LCT disponía la prohibición de sellar acuerdos peyorativos para el trabajador, en tanto los derechos en juego surgieran de las leyes laborales, los estatutos y los convenios colectivos.

Se imponía entonces un primer tramo –el de las normas imperativas– en el cual la negociación se encontraba prohibida, y un segundo tramo en el cual el trabajador podía asumir una posición desventajosa, en la medida que sus derechos emergieran del contrato individual⁶.

La idea común entre quienes se adscribían a esta tesis clásica o tradicional era que únicamente las normas imperativas contenían derechos en cuya supervivencia está interesado el orden público.

4. La revisión de la postura tradicional

Lo que parecía una idea instalada sufrió un primer embate con el dictado del fallo “Bariain”⁷, precedente a partir del cual comenzó a revisarse el alcance que debía adjudicarse a la autonomía de la voluntad en acuerdos que superaban el umbral del orden público, pero que implicaban para el trabajador, hacia el futuro, la pérdida de un beneficio contractual del cual era titular en virtud de un pacto anterior.

Si bien la doctrina tradicional se mantuvo muchos años en el Fuero del Trabajo⁸, la posición adoptada por la Sala VI en el caso “Bariain” se expandió progresivamente a otras Salas y Tribunales provinciales⁹.

De esta manera, la forma en que se resolvían los diferendos en asuntos donde se debatían “reducciones de salarios” o “rebaja de comisiones” por encima del orden público laboral, podía sintetizarse como:

a) La posibilidad de modificar, con respeto del orden público laboral y en cualquier sentido –peyorativo o beneficioso–, las condiciones de trabajo preexistentes.

b) Invalidar, invariablemente y en cualquier ámbito de la negociación, el acuerdo por el cual el trabajador pasa a perder un derecho del que era titular en virtud de un convenio anterior.

Y, como criterio predominante:

negociación predeterminado e inalterable en un sentido perjudicial”, Álvarez, Eduardo en “Autonomía individual e irrenunciabilidad de derechos” (DT 1988-A 893).

6. Justo López, en “El contrato en el derecho laboral. Convenio colectivo y contrato individual del trabajo”, pág. 11, LT-XXXIII-A, exponía claramente la postura tradicional: “Las partes del contrato individual del trabajo tienen el pleno poder de configurar su propia relación en tanto no adopten disposiciones menos favorables para el trabajador que las de las leyes laborales, convenios colectivos y laudos con eficacia o, en general, de normas laborales imperativas. Por encima del piso establecido a favor del trabajador por las normas imperativas pueden, libremente, disponer lo que les plazca. Incluso pueden modificar lo dispuesto por ellas y adoptar disposiciones menos favorables para el trabajador por propio acuerdo, siempre que no bajen del piso mencionado”.

7. “Bariain, Narciso c/ Mercedes Benz Argentina S.A.” (Sala VI, CNAT, DT 1985-B, pág. 1156).

8. Ejemplo de ello puede verse en “Bello, Esteban c/ HSBC Bank Argentina S.A. s/ Despido”, donde se estableció que “Las partes del contrato de trabajo pueden válidamente modificar, hacia el futuro, las condiciones de trabajo, aun cuando de ese modo se afecten los mayores beneficios de origen contractual, siempre y cuando no se negocie por debajo de los mínimos establecidos por las normas de orden público” (Sala IV, CNAT, 24/2/11, El Derecho Digital, 2014).

9. Sobre un caso interpretado como de rebaja de comisiones, el Dr. Lescano sostuvo que “La relación de trabajo es un estatus del trabajador, constituida por un plexo de derechos y obligaciones que no pueden ser objeto de renuncia por encima y por debajo del mínimo legal y convencional” (“Marandolo c. San Sebastián S.A.”, Sala IV, DT, 1989-A, 983).

c) El de rechazar soluciones basadas en criterios generales y abstractos, atendiendo al contenido del intercambio, analizando el plexo contractual anterior y posterior a la novación objetiva del contrato¹⁰.

5. La redacción del art. 12 según ley 26.574

Con la sanción de la ley 26.574 (BO 22/12/09) se agregó a los “contratos individuales” como parte de los mínimos inderogables, limitando entonces toda modificación *in pejus*, ya sea que provenga de las leyes laborales, de las convenciones colectivas de trabajo y, también, de lo acordado por las partes¹¹.

Según Ramírez Bosco, se trató del retorno a la tesis de la irrenunciabilidad plena, lo que suponía la idea de irregresividad de los derechos laborales, que propone un Derecho del Trabajo en constante ascenso, sin posibilidad de volver sobre sí en un sentido desfavorable para los trabajadores¹².

No resulta tarea sencilla dar con jurisprudencia sobre acuerdos peyorativos en el marco del contrato individual luego de la reforma de la ley 26.574. Y la razón de esta información escasa posiblemente pueda deberse a los pocos casos en que se ha negociado a la baja en ese ámbito, a sabiendas de que el art. 12 LCT lo prohibía expresamente¹³.

Digamos, entonces, en líneas generales que la jurisprudencia tendió más a aplicar el art. 12 como complemento de otra temática, por ejemplo, el de una rebaja salarial impuesta unilateral-

10. “La posición que iba predominando en la jurisprudencia de CNAT, era que las negociaciones que incluyeran rebajas de derechos se podían acordar, hacia el futuro, pero siempre y cuando fuesen a cambio de alguna ventaja nueva para el trabajador. No podía negociarse *in peius*, ‘a cambio de nada’ o, si se quiere ponerlo así, lo que había que respetar era el sinalagma contractual global, no cada ítem o rubro” (Ramírez Bosco, Luis E., “La Reforma del art. 12 LCT. Irrenunciabilidad”, TySS 2010-321).

11. Art. 12 según ley 26.574: “Irrenunciabilidad. Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”.

12. Ramírez Bosco, Luis E., “Breve crónica esquemática sobre la irrenunciabilidad de los derechos laborales”, DT 1999-1117.

13. En un precedente donde sí se analizó una rebaja salarial sin violación de las normas imperativas, se decidió: “Desde la reforma al artículo 12 de la Ley 20.744 por la Ley 26.574, no se controvierte que tales derechos (los del acuerdo individual) están alcanzados por la irrenunciabilidad y, por lo tanto, es en principio nula toda convención que los suprima. Desde esta perspectiva, yerra el sentenciante de grado cuando afirma que ‘no es factible considerar vulnerado el principio de irrenunciabilidad previsto en el art. 12 LCT, cuando se configura el consentimiento’, porque soslaya que, en el contrato de trabajo, la autonomía de la voluntad se encuentra limitada con intensidad y el salario –cuando se trata de su baja– es uno de los objetos indisponibles” (“Moreno, Juan Carlos vs. Rapi Estant s. Despido”, CNAT, Sala I, 20/11/2020, Rubinzal Online, RC J 7861/20).

mente¹⁴, el de un sistema de propinas consentido por el empleador¹⁵, o el del irrelevante silencio mantenido por el trabajador frente a normas imperativas¹⁶.

6. Redacción según Ley de Modernización Laboral

Como señaláramos al inicio, el art. 6 de la ley 27.802 sustituyó el art. 12 LCT, volviendo a su texto original, vale decir, a la premisa según la cual resultará nula toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos “en esta ley”, los “estatutos profesionales” y las “convenciones colectivas de trabajo”, suprimiendo así la mención del “contrato individual”.

7. Reflexiones finales a la luz de la última modificación al art. 12 LCT

Considerando los sucesivos virajes experimentados por la norma, y analizada la evolución de la doctrina y la jurisprudencia sobre el punto, me parece útil formular algunas reflexiones en torno al texto vigente del art. 12 LCT.

7.1. La actual redacción de la norma supone, en principio, un retorno a la idea según la cual los contratos de trabajo pueden modificarse, hacia el futuro, en sentido perjudicial para el trabajador, siempre en la medida que estos no queden por debajo de los derechos asegurados por las leyes laborales y los convenios colectivos de trabajo.

En tal sentido, la nueva redacción no presenta objeciones constitucionales, lo cual sí podría predicarse, en todo caso, del texto según ley 26.574 en tanto no parecía compatible con la “libertad de contratar” (art. 14, CN).

En efecto, aquella versión del art. 12 tuvo las consecuencias –e inconvenientes– bien señalados por Foglia en su trabajo publicado en esta misma Revista¹⁷, los que pueden sintetizarse como sigue:

i) Los acuerdos individuales pasan a formar parte del derecho imperativo, ya que una vez celebrados son indisponibles para las partes.

ii) El acuerdo individual rige indefinidamente hasta tanto no sea reemplazado por otro más beneficioso.

14. “Al momento de celebrarse el acuerdo, se encontraba vigente el artículo 12 de la L.C.T., modificado por la ley 26.574. Con la nueva redacción del artículo 12 de la L.C.T. se llega a la misma solución, ya que, por aplicación del principio de irrenunciabilidad, toda convención de partes que reduzca los derechos establecidos por la ley debe ser declarada nula y sin valor” (CNAT, Sala VIII, 53447/2016 “Pedalino, Emilio Carlos c/ TELGA S.A. TRANSPORTADORA s/Despido”).

15. “El art. 113 de la LCT establece que las propinas forman parte de la remuneración si revisten el carácter de habituales y no estuvieran prohibidas. La primera condición depende de una circunstancia fáctica que se da en este caso, y respecto de la segunda corresponde decir que no reviste carácter imperativo, por lo que en la medida que se encuentre consentida por el empleador, pasan a integrar los derechos del contrato individual de trabajo en los términos del art. 12 de la LCT en su actual redacción (Ley 26.574)” (CNAT, Sala VI, 25/2/16, Exp. 18.420/12, Sent. Def. 68249, “Vizzo, Noelia Fabiana c/ Hipódromo Argentino de Palermo S.A.”).

16. “Tampoco cabe adjudicarles trascendencia alguna a las manifestaciones que pudieran haber realizado las partes de buena o mala fe para calificar el vínculo, ni al hecho de que la accionante no realizase ningún reclamo al respecto mientras perduró su prestación de servicios, pues ello vulneraría abiertamente el principio de irrenunciabilidad (arts. 12 y 58, LCT)” (“Giménez Espinoza, Silvia Mercedes vs. Sidom S.A. y otro s. Despido”, CNAT, Sala II, 28/06/2024, Rubinzal Online, RC J 6140/24).

17. Foglia, Ricardo A. en “La reforma del art. 12 LCT por la Ley 26.574 y la renuncia de derechos emergentes del contrato individual por el trabajador” (TySS 2010-5).

iii) Con la mención del “contrato individual” como parte de las normas imperativas, se altera el sistema de fuentes, puesto que la ley y el convenio colectivo pueden volver sobre sí mismos en sentido desfavorable; no así el contrato individual.

iv) La rigidez del contrato de trabajo podría alentar la extinción del vínculo en tiempos de crisis ya que, por inalterable en sentido peyorativo, lo negociado a nivel individual no se adecúa a tiempos de zozobra.

7.2. Con la reciente ley 27.802, desde el ángulo estrictamente normativo, se ratifica la existencia de un *piso* normativo inviolable y, por encima de él, un aparente espacio de disponibilidad incluso *a la baja*, en relación a la posición del trabajador.

Y subrayo “aparente”, puesto que, si con la redacción original –que omitía al contrato individual– los jueces mostraban una tendencia a analizar el sinalagma contractual previo y posterior al acuerdo, no parece extraño pensar en que este mismo criterio se mantendrá en la medida en que los nuevos pactos no contemplen –en favor del trabajador– una contraprestación equivalente.

Este posible estado de cosas supondría un retorno a la postura tradicional sobre el tema, con el matiz que señalaba Álvarez, esto es, el de que los derechos que surgen de normas imperativas son indisponibles e irrenunciables, y que los surgidos del contrato individual son disponibles pero irrenunciables¹⁸.

7.3. Con lo cual pienso que, más allá de los giros normativos, el verdadero alcance del orden público laboral parece ser un tema que se seguirá explicando, más que por la redacción que se le dé a la norma, por la interpretación que de su texto elabore la jurisprudencia, lo cual se traducirá, según creo, en un apartamiento de la norma escrita.

Y ello no parece ser una decisión acertada en la medida que se quiera dar certeza a los justiciables en general y a los empleadores en particular, en tanto estos últimos quieran diseñar una política de beneficios contractuales con pretensión de perdurabilidad¹⁹.

Voces: REFORMA LABORAL - CONTRATO DE TRABAJO - IRRENUNCIABILIDAD - PRINCIPIOS

18. Álvarez, Eduardo, en “Autonomía individual e irrenunciabilidad de derechos”, DT 1988-A-891, destacaba el que “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 teleología en la técnica erigida por el ordenamiento jurídico para paliar la desigualdad del poder de negociación de las partes”.

19. En este punto, comparto la observación de Luis E. Ramírez Bosco, al privilegiar el sentido de la norma escrita: “Como este apunte trata de referir en especial a la reforma de la ley 26.574, con igual criterio que antes insistí en que los tribunales debían atenerse al texto legal, porque era claro, ahora vale lo mismo. El art. 12 actual dice que los derechos producto de la autonomía privada individual entran dentro del derecho de aplicación imperativa y esto puede ser imprudente –que es lo que me parece– pero no difícil de entender” (“La reforma del art. 12 LCT. Irrenunciabilidad”, TySS 2010-321).