



CAPACITARTE

Es ser líder de tu vida



El Principio de Irrenunciabilidad

¿Qué sucede si el trabajador firma un contrato u otro documento renunciando a un derecho? Vamos con este artículo para aclarar esta cuestión.

Introducción

Frecuentemente nos llegan consultas del tipo "yo sé que la ley es así, pero cuando entré a trabajar firmé un contrato que decía x". También, muchos empleadores están convencidos de que si algo es aceptado por el trabajador y hay un contrato que lo respalde, entonces es un acuerdo válido.

La cuestión no es así, por cuanto existe el principio de irrenunciabilidad.

El Principio de Irrenunciabilidad

Existen una serie de principios vectores en el derecho del trabajo, y el principio de irrenunciabilidad es uno de ellos. Básicamente, este principio establece que será nulo y sin valor cualquier acuerdo entre partes que reduzca o elimine derechos del trabajador.

Como ya lo explicamos en algún momento, la misión del derecho del trabajo es crear una desigualdad jurídica (en favor del trabajador) para compensar la desigualdad económica que hay entre las partes. Es así que si no existiera el principio de irrenunciabilidad esta misión del derecho del trabajo no se cumpliría por cuanto, al momento de ingresar a trabajar, el empleador podría hacer un contrato con el trabajador obligándolo a renunciar a todos los derechos que la ley le reconoce.

Para evitar esta cuestión, la ley establece que el trabajador sencillamente no puede renunciar a sus derechos. El trabajador bien podría firmar un contrato renunciando a sus vacaciones, aguinaldo, etc. y dicho contrato carecería totalmente de valor. En este sentido, los contratos entre partes siempre deben respetar la ley vigente, es decir,

pueden disponer diferentes cuestiones siempre y cuando estas no sean contrarias a la ley.

Además, el principio de irrenunciabilidad no solo incluye a los derechos consagrados en la legislación laboral sino también a los consagrados en los convenios colectivos, estatutos profesionales y en los contratos individuales. Es decir, en relación a esto último, el principio de irrenunciabilidad también protege ante el supuesto en el que el empleador quiera hacerle renunciar al trabajador a un derecho conferido en un contrato celebrado anteriormente.

Por último, esta protección es efectiva no solo al momento de la celebración de contratos sino también al momento de su extinción. Esta última cuestión refleja una práctica muy habitual en la realidad y se da, por ejemplo, cuando el empleador paga una indemnización inferior a la que corresponde por ley, por haber llegado a algún tipo de acuerdo, y el trabajador se obliga a no hacer ningún tipo de reclamo. Ese renunciamiento al momento de la extinción, también está protegido por el principio de irrenunciabilidad.

Acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios

Existe una excepción al principio de irrenunciabilidad y son los acuerdos mencionados en el título. Aunque, técnicamente, estos acuerdos no son una excepción al principio de irrenunciabilidad por cuanto en ellos no se renuncia a derechos sino a expectativas.

Parece difícil lo que acabamos de decir, pero vamos a explicarlo y vas a ver que es algo sencillo.

Ante ciertas disputas, las partes (el trabajador y el empleador) pueden celebrar un acuerdo y ponerle fin al conflicto. Estos acuerdos son muy usados para evitar ir a la justicia. Por ejemplo, un trabajador sostiene que durante los últimos seis meses estuvo haciendo un promedio de 30 horas extras por mes, en cambio, el empleador sostiene que éste nunca realizó horas extras. Para evitar la escalada judicial, las partes deciden celebrar un acuerdo en el que se hacen concesiones recíprocas (es decir, cada una cede

un poco de su pretensión inicial). Así por ejemplo, el trabajador desiste de reclamar 30 horas extras mensuales y el empleador accede a abonarle 5 horas extras mensuales. De esta manera, las partes le ponen punto final al conflicto y se evitan un proceso judicial con todo lo que eso supone.

Algo muy importante: en el ejemplo anterior vemos que ninguna de las partes comprometió derechos al celebrar este acuerdo, puesto que no se sabía quién estaba en lo cierto, y esto es clave para que un acuerdo conciliatorio sea válido. Con el siguiente ejemplo, vamos a dejar bien en claro esta última cuestión.

Otro caso sería el supuesto en el cual el empleador sostiene que la indemnización por despido del trabajador asciende a \$10.000, pero el trabajador sostiene que esta asciende a \$30.000. En este caso, no sería válido un acuerdo entre partes puesto que dicho acuerdo estaría comprometiendo un derecho, dado que la ley establece un sistema para calcular una indemnización por despido. Si siguiendo los parámetros de la ley vemos que la indemnización que corresponde es de \$30.000, no sería válido un acuerdo donde se pague un monto inferior. En el ejemplo anterior, no sé sabía quién tenía la razón, habría que probar en juicio si existieron esas horas extras o no, por lo que el acuerdo solo comprometió expectativas. En cambio, en este ejemplo basta con unos simples cálculos para saber quién tiene razón.

Resumiendo, para que sea válido, el acuerdo debe celebrarse en relación a expectativas, no en base a derechos, puesto que los derechos son irrenunciables, y con la intervención de la autoridad judicial o administrativa competente, la cual emitirá una resolución fundada asegurando que las partes han llegado a una justa composición de sus derechos.

Cosa Juzgada

Cuando se celebra un acuerdo y se cumplen con los requisitos que la ley establece, éste adquiere el carácter de cosa juzgada. Es decir, no se puede volver a reclamar dicha cuestión. Pero, si el acuerdo vulnera los derechos del trabajador como en el caso citado

de la indemnización, el trabajador puede celebrar dicho acuerdo, cobrar el dinero ofrecido y luego iniciar una acción judicial reclamando lo que realmente le corresponde. Por este motivo, es muy importante cumplir con los rigorismos de la ley al momento de celebrar un acuerdo, ya que de lo contrario podría enfrentarse una situación clásica en el derecho del trabajo: el que paga mal, paga dos veces.

Ver más en: <http://www.saij.gob.ar/maria-esther-zapata-tamantini-principio-irrenunciabilidad-daca880235-1987-11/>

