

El principio de irrenunciabilidad a la luz de la reforma al artículo 12 de la LCT dispuesta por la ley 26.574

Por Horacio Schick ()*

I.- Introducción

Un régimen de normas laborales, libremente renunciabile por el trabajador emplazado en una notoria inferioridad negocial, configurarí al derecho laboral como una disciplina especial carente de sentido. Por eso, el principio de irrenunciabilidad es una de las claves de bóveda del derecho del trabajo y constituye la garantía del cumplimiento de las disposiciones legales, por cuanto quita todo efecto a la voluntad del trabajador -unilateral o bilateral- destinada a renunciar a un beneficio reconocido a su favor.-

El Derecho del Trabajo surgió como un intento racional de mantener la viabilidad de la figura contractual en una realidad, como la laboral, en la que una de las partes -el empleador, como titular de los medios de producción- está en condiciones de imponer su voluntad a las personas que sólo poseen su fuerza de trabajo para participar en un proceso productivo y deben incorporarse a empresas ajenas[1].-

El principio de irrenunciabilidad estaba contenido en el artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) con alcances discutidos. Ninguna duda cabía respecto de que para los derechos provenientes de fuentes como las leyes (la LCT y otras leyes laborales), los convenios colectivos de trabajo o los estatutos profesionales, la renuncia era absolutamente ineficaz cualquiera fuese la forma en que se expresara.-

El debate que se había producido a partir de los años 80 recaía sobre el tema de si la irrenunciabilidad consagrada en el art. 12 de la LCT también tutelaba los derechos nacidos por la voluntad de las partes, mejorando los pisos legales o convencionales. No se trataba de una discusión meramente académica, sino de un tema que se planteaba en las épocas de crisis económica cuando las empresas reducen beneficios concedidos a sus empleados con anterioridad, a través de la suscripción de acuerdos modificatorios que empeoran las condiciones contractuales del trabajador, sin afectar los mínimos legales o convencionales.-

La Ley 26.574 (B.O. 29/12/2009) introdujo una reforma al citado artículo 12 de la LCT

modificando y ampliando el alcance del principio de irrenunciabilidad, redactado de la siguiente forma:

“Artículo 12: 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 **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” (el subrayado es nuestro).-

La sola incorporación de la frase “o los contratos individuales de trabajo” introdujo un importante cambio en los efectos jurídicos de la norma al mismo tiempo que dirimió la aguda controversia interpretativa suscitada en el ámbito doctrinario y jurisprudencial.-

El tema había tenido como disparador el caso “Bariáin”[2]. En este caso el actor-el ingeniero Bariáin- aceptó la propuesta que su empleadora le había efectuado y convino con ésta en modificar el contrato de trabajo que los unía, admitiendo un descenso de su nivel de categorización profesional y, consecuentemente, la disminución de su retribución a cerca de la mitad de la que ganaba antes del convenio.-

Tiempo después, el actor argumentando la invalidez de la renuncia a sus derechos, exigió a su empleadora la vuelta a la situación anterior así como el pago de los salarios perdidos con el acuerdo. Como su empleadora no accedió a ello, el ingeniero Bariáin se consideró injuriado e indirectamente despedido.-

En primera instancia el reclamo fue rechazado, pero la suerte se revirtió en la instancia de alzada, en el cual la sala VI, con el primer voto del Dr. Rodolfo Capón Filas, quien señaló que “el principio de irrenunciabilidad nulifica, en principio, cualquier negocio mediante el cual un trabajador dependiente renuncie derechos de cualquier origen frente a su empleador pues cabe presumir que la voluntad del empresario se ha impuesto a la del dependiente”. Agregando que: “Es sabido, que la imposición de la voluntad del empleador se sustenta en el temor del dependiente de verse privado de su sustento por un distracto, en especial en un mercado de trabajo peculiarmente competitivo...”, y señaló “como una simulación la supuesta opción que el dependiente efectúa entre sufrir el despido o aceptar la reducción de sus derechos conlleva la aceptación del perjuicio encubriendo en verdad una renuncia de derechos”. Los restantes integrantes de la Sala VI adhirieron al voto del magistrado preopinante.-

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en la queja interpuesta por la demandada Mercedes Benz Argentina SA anuló por arbitraria la sentencia de Cámara del I de octubre de 1986 aseverando que, en efecto, la Sala VI había incurrido en dicha tacha.-

Finalmente, la sala VII de la CNAT dictó sentencia confirmando la sentencia de primera instancia que había rechazado la demanda.-

Pero esta decisión no cerró el debate sobre los alcances del principio de irrenunciabilidad, frente al cual se perfilaron diferentes posiciones en la doctrina y la jurisprudencia.-

II.- El debate previo a la sanción de la Ley 26.574

2.1. La corriente restrictiva

Para un sector, en una interpretación literal (¿ciegamente literal?) del artículo 12 de la LCT , la norma solo protegía los derechos y beneficios de origen legal y convencional pues consideraba que son irrenunciables por tratarse de los contenidos mínimos que se han dado al contrato de trabajo, mientras que los demás derechos y beneficios emergentes del contrato individual de trabajo obtenidos por el dependiente en la negociación privada individual o concedidos por el empleador, al estar por encima de esos mínimos, resultaban negociables o renunciables por aquél.-

Para esta interpretación, representada principalmente por Antonio Vázquez Vialard [3], esta corriente se apoyaba en que el texto legal, con anterioridad a su modificación por la ley 26.574, no mencionaba al “contrato de trabajo” ni otras fuentes de generación o regulación del contrato que se mencionan en el art. 1º como “la voluntad de las partes” (inciso d) y los “usos y costumbres” (inciso e). Esta omisión del texto normativo modificado, era interpretada por este sector de la doctrina como deliberada por parte del legislador. En consecuencia la falta de mención del contrato de trabajo o de la “voluntad de las partes”, en esta postura, tenía como consecuencia que los derechos reconocidos en un contrato de trabajo podían suprimirse o reducirse, siempre y cuando no se suprimieran o redujeran derechos previstos en la ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas. Sostenían por lo tanto la validez lisa y llana de los llamados acuerdos peyorativos respecto a las normas no imperativas, ya que se suponía

que superados los mínimos legales y convencionales del orden público laboral regía la libre negociación y disponibilidad de derechos.-

Según esta vertiente eran cuestionables los acuerdos que redujeran los beneficios emergentes del contrato individual del trabajo sólo en el supuesto en los que se acreditara algunos de los vicios del consentimiento, situación excepcional que, prácticamente, colocaba en cabeza del trabajador una prueba diabólica, pues a éste, en los hechos, le era imposible probar estos extremos.-

2.2. La tesis del Dr. Goldin

Entre quienes admitían la renuncia de los derechos y beneficios de fuente no legal o convencional, había una posición intermedia, inicialmente liderada por Adrián O. Goldin, para quien el acuerdo novatorio peyorativo de las condiciones del trabajador pactado por encima de los mínimos legales no resulta alcanzado por el principio de irrenunciabilidad. A su entender solo sería subsanable a través de la aplicación supletoria del instituto los vicios de la voluntad (injusta amenaza al despido siempre latente un sistema de estabilidad impropia) y de la lesión objetiva- subjetiva (Artículo 954 del Código Civil). Por lo tanto, este autor sostenía que en los casos de estos acuerdos novatorios debía presumirse viciada la voluntad del trabajador, diferenciándose respecto de la tesis anterior en que proponía la inversión de la carga probatoria: según este autor es el empleador el que debe probar, frente al cuestionamiento, que no hubo vicio o lesión, a su vez esta presunción admite prueba en contrario, la que tendrá por objeto demostrar que el cambio propuesto es por impostergables necesidades de preservación de la empresa [4].-

La posición de Goldin si bien fue considerada una apertura frente a la tesis más restrictiva, fue objeto de críticas porque trasluciría una pobreza franciscana del Derecho del Trabajo, que debería recurrir a instituciones del Derecho civil, desconociéndose los principios especiales de nuestra disciplina, con la irónica conclusión de que esas instituciones adoptadas por el Derecho civil nacieron por inspiración y fundamento en el Derecho del Trabajo.-

Con la modificación introducida por la ley 26.574 en el artículo 12 las dos interpretaciones descriptas en los puntos 2.1 y 2.2 son ahora insostenibles.-

2.3. La interpretación amplia.-

Otro sector, en cambio, postulaba una interpretación amplia del art. 12 LCT dotando de irrenunciabilidad a todo beneficio o derecho una vez incorporado al contrato, teniendo en cuenta que la razón de ser de la irrenunciabilidad es la relativa inferioridad negocial del trabajador. Además, la hiposuficiencia del trabajador en los órdenes económico, social, cultural y político, se acentúa en momentos de crisis económica o desempleo y se manifiesta tanto por encima como por debajo de los mínimos legales o convencionales.-

Según uno de sus máximos exponentes el Dr. Horacio de la Fuente,[5] además de Capón Filas -a quienes adherían con distintos matices Moisés Meik, Oscar Zas y Roberto García Martínez-, los alcances de la irrenunciabilidad no debían limitarse a los contenidos expresos del artículo 12 de la LCT, sino extenderlos a todas las fuentes del contrato de trabajo, entre los que se encuentra la voluntad de las partes, como lo expresa el artículo 1º de la referida ley.-

También se sostuvo que en el supuesto de no entender incluidos en el artículo 12 en su redacción originaria los derechos individuales establecidos por encima de los mínimos legales o convencionales, igualmente los acuerdos de carácter peyorativo para el trabajador, exceden el *ius variandi* y, al no estar expresamente normados en la LCT, esta laguna normativa debe ser llenada por las pautas del artículo 11 del mismo cuerpo legal, el cual determina la aplicación de los principios generales del derecho del trabajo. En consecuencia, la interpretación de la validez de estos acuerdos novatorios perjudiciales para el trabajador debe resolverse a la luz de los principios de irrenunciabilidad, de indemnidad y ajenidad al riesgo empresario.-

2.4. Visión desde la teoría del objeto del acto jurídico

El Dr. Eduardo Álvarez difiere con los enfoques anteriores porque desde su perspectiva, el problema debe ser analizado desde la teoría general del objeto del acto jurídico, y no desde el punto de vista de los vicios de la voluntad. Señala que el propio orden normativo prescinde del expediente natural de los “vicios del consentimiento” para conjurar los abusos en la esfera de la voluntad y lo hace limitando la autonomía de la voluntad, imponiendo un contenido al negocio jurídico desde el imperativo del Derecho estatal, prescindiendo del sujeto[6].-

Por ello considera que los derechos que surgen de las normas imperativas son indisponibles y, por lo tanto, irrenunciables, y los que tienen por fuente el contrato son disponibles pero irrenunciables.-

Según el referido autor, los derechos que emergen de normas no imperativas que constituyen el orden público laboral no pueden ser negociados ni aun a título oneroso, ya que existe una imposición de contenido que la bilateralidad no puede afectar. En cambio, 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 fundamento en la técnica erigida por el ordenamiento jurídico para paliar la desigualdad del poder de negociación de las partes (irrenunciabilidad con indisponibilidad relativa)[7].-

De acuerdo con la tesis de Álvarez, y según su propias expresiones: “[...] corresponde desconocer la validez de convenios que impliquen renuncia de derechos (y en particular los remuneratorios), a pesar de que éstos emerjan de normas no imperativas, pero admitimos su disponibilidad con esa limitación, es decir, reduce la invalidez a los supuestos en que el trabajador “...da algo a cambio de nada...”, y no cuando recibe una contraprestación que pueda ser juzgada como relativamente equivalente”[8].-

2.5. La jurisprudencia de los últimos años

Con el correr del tiempo y más allá de las precedentes discusiones, actualmente la jurisprudencia mayoritaria considera nula la derogación de un derecho o beneficio del trabajador nacida de la mera decisión unilateral del empleador, aunque haya sido seguida del silencio. En general se resuelve que, para que la renuncia por el trabajador de un derecho o beneficio incorporado a su contrato, sea válida se requiere un acto jurídico bilateral expreso y **equitativo**, negándosele valor al silencio o la inacción del dependiente frente a decisiones unilaterales del empleador aún por largos lapsos. No se considera que la inacción y silencio del trabajador constituya un modo de aceptación tácito a un acto unilateral del empleador que le rebajó el sueldo, le suprimió un adicional o cualquier otro beneficio, reconociéndosele derecho a aquel a reclamar en cualquier momento[9].-

Existía un consenso mayoritario en considerar nulo de nulidad absoluta al acuerdo que modifica condiciones esenciales del contrato en perjuicio del trabajador sin contar con su consentimiento previo.-

En este sentido la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Padin Capella c/Litho Formas” expresamente señaló que: “...el argumento de que medió en el caso una novación objetiva de las cláusulas contractuales con apoyo en el silencio del trabajador por el lapso anterior a la prescripción, conduce a admitir la presunción de renunciaciones a derechos derivados del contrato de trabajo, en abierta contradicción con el principio de irrenunciabilidad que emana de los artículos 12, 58 y concordantes de la LCT [...] aunque se reciba sin reservas” [10].-

También se había afianzado una línea jurisprudencial que negaba valor a acuerdos en los que lo único pactado fuese la pérdida de un derecho por el trabajador, si éste no ha obtenido a cambio de ese menoscabo otro beneficio (por ejemplo: una reducción salarial actual a cambio de participación en las ganancias o de estabilidad absoluta)[11].-

III.- El escenario de la nueva ley

Ahora bien, por la reforma que la ley 26.574 le introdujo al artículo 12 de la LCT a partir del 8 de enero de 2010, fecha en que entró en vigor la norma, se ha zanjado el debate al incorporar como irrenunciables los beneficios también emergentes del contrato individual de trabajo.-

Esta incorporación legal imposibilita que la empresa unilateralmente o con el consentimiento del trabajador reduzca o quite esos beneficios individuales.-

El contenido del “contrato individual del trabajo”, aunque supere los beneficios otorgados por la ley, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo, resulta inmodificable para el futuro -unilateralmente o por acuerdo de partes-, salvo en un sentido favorable para el trabajador. El legislador descarta una modificación peyorativa del contrato de trabajo, sean cuales fueren las razones o motivos que se invoquen.-

La renuncia a derechos ya devengados e incorporados al patrimonio del trabajador (como, por ejemplo, un salario adeudado) nunca será válida, resultando en todas las hipótesis, nulas de nulidad absoluta. Puede mediar una renuncia parcial, mediante transacciones, a créditos en principio ya devengados, es decir, adquiridos, pero en la medida en que sean litigiosos, siempre que se cumplan con los recaudos del artículo 15 de la LCT. Los beneficios

laborales devengados, adeudados y no discutidos no pueden ser objeto de renuncia ni transacción.-

Incluso, se ha afirmado que la modificación peyorativa de derechos emergentes del contrato individual no podría tener lugar a través del “procedimiento preventivo de crisis de empresas”, regulado por los arts. 98 a 105 de la Ley de Empleo N° 24.013, entre cuyas finalidades no se encuentran las de modificar los contratos individuales de trabajo[12].-

Casi todos los autores que se referían a la interpretación divergente del controvertido artículo 12, destacaban su defectuosa redacción que había creado diversos problemas interpretativos, por lo que recomendaban una imprescindible reforma legal de la norma. De tal modo que la modificación dispuesta al art. 12 de la LCT, constituye un acierto desde el punto de vista del principio de progresividad así como desde ángulo de la seguridad jurídica.-

El Dr. Miguel Ángel Maza ha planteado algunos interrogantes acerca de los alcances de la norma frente a los episodios de crisis económica recurrente que afecta el empleo que a su entender ponen en jaque la subsistencia de las pequeñas y medianas empresas, dado que en muchos casos la irrenunciabilidad entendida en forma amplia termina siendo contraria para el dependiente puesto que, ante el régimen de estabilidad débil de nuestra ley, cuando el empleador quiere efectuar cambios en los contratos y que luego los jueces los anularán, podían optar por despedir al personal y tomar otro, con, por ejemplo, salarios más bajos. De hecho, sostiene Maza que al haberse modificado el precepto bajo comentario por la ley 26.574, ya no hay espacios para dudar sobre la invalidez de la renuncia de derechos que el trabajador efectúe, cualquiera sea la fuente de tales derechos, ya se vislumbra que esta rigidez protectoria podría tener como efecto colateral y no querido por el legislador que las empresas con reales problemas económico-financieros sólo puedan optar por despedir al personal que consideren que se ha tornado excesivamente oneroso[13].-

Por ello sostiene Maza que debería adoptarse una norma regulatoria complementaria del actual texto del artículo 12 de la LCT a fin de compatibilizar la irrenunciabilidad que debe resguardar todo beneficio incorporado al contrato de trabajo del dependiente con una razonable elasticidad contractual, basada en la negociación honesta y onerosa de todos aquellos derechos que no son de orden público o imperativos, a desarrollarse en sede judicial con respaldo en información real y objetiva, que atienda, en el marco de un procedimiento controlado por la autoridad judicial, a cambios justos, y necesarios en el contrato de trabajo tendientes a defender su perdurabilidad y la vida de la empresa misma como fuente de

empleos [14].-

La propuesta precedente podría percibirse en cierto modo litigiosa y sería más conveniente esperar a ver cómo la norma recién sancionada opera en la realidad y cómo es interpretada por la jurisprudencia, antes de producir nuevos cambios.-

Además la posición de debilidad del trabajador se acentúa en épocas de crisis económica, cuando éstos se ven obligados a aceptar nuevas condiciones contractuales o el congelamiento de sus remuneraciones para evitar la pérdida del empleo, circunstancias que constituyen una conocida patología laboral.-

Por otra parte no puede omitirse tener en cuenta, los artificiosos procesos de segmentación, descentralización productiva y la creación de empresas satélite, fenómenos característicos de nuestra época, así como la simulación y el fraude laboral que también se presentan en una porción no menor de las relaciones laborales en nuestro país y que frecuentemente configuran situaciones irreales de crisis de empresa, que sólo se esgrimen como excusa a cambios peyorativos de las condiciones de empleo de los trabajadores.-

Finalmente, en relación a la propuesta reformista, el cuadro siguiente muestra que casi el 60% de la población laboral que trabaja bajo relación de dependencia se desempeña en establecimientos de menos de 500 trabajadores, es decir en pequeñas y medianas empresas, de tal modo que la excepción de la admisión de los acuerdos novatorios desmejorativos podrían llegar a convertirse en regla, lo que contraría la finalidad de la norma recientemente sancionada.-

Cantidad de trabajadores cubiertos, según tamaño del empleador

Fuente: Superintendencia de Riesgos del Trabajo.-

(<http://www.srt.gov.ar/data/series/Cuadro%201-4.xls>)

Allende la claridad del nuevo texto legal, no parece posible que puedan permitirse negociaciones peyorativas de los beneficios provenientes del contrato individual de trabajo.-

Pero también es probable que, admitiendo la tesis del Dr. Álvarez se entienda que una novación equitativa del vínculo jurídico, respetuosa del equilibrio y la equivalencia de las contraprestaciones y, consecuentemente, la esencia del sinalagma contractual, sin afectar los mínimos legales y convencionales, no constituiría una mera renuncia a título gratuito, supuesto este último que sí sería nulificado por los jueces dada la nueva redacción del artículo 12 de la LCT.-

No obstante, a la luz de la nueva normativa, la interpretación de la novación será muy restrictiva y existe una alta probabilidad de que la justicia determine la nulidad de toda renuncia de derechos incorporados al patrimonio del trabajador, cualquiera sea su fuente y sin distinguir las meras renunciaciones a título gratuito de los auténticos negocios novatorios en principio equitativos.-

La modificación del artículo 12 por parte de la ley 26.574 no quiere significar que el contrato permanezca pétreo e inmodificable frente a las necesidades del modo de prestar servicios por parte del trabajador, como se ha escuchado desde algunas voces críticas a esta reforma legal.-

Precisamente, el artículo 66 de la LCT permite al empleador introducir todos aquellos cambios que sean razonables y que no alteren las condiciones esenciales del contrato, no afecten material ni moralmente al dependiente, ni configuren la aplicación de una sanción disciplinaria encubierta.-

IV. Conclusión

En definitiva, se ha sancionado una norma que recoge la mejor doctrina y jurisprudencia tornando más intensa la protección del trabajador al acentuar la restricción del ejercicio de la autonomía contractual, quedando ahora indiscutiblemente comprendida en el concepto de irrenunciabilidad también a los derechos que nacen del contrato individual, los que siempre han significado para el trabajador mejores condiciones remuneratorias y laborales que las dispuestas por la ley, el estatuto profesional o el convenio colectivo de la actividad.-

[1] Álvarez, Eduardo, La Ley 2006-B, 1106, DT 2006-2, 01/01/2006, 79.

[2] CNAT, Sala VI "Bariáin, Narciso T. c/Mercedes Benz Argentina SA", DT 1985-B, 1156. (eIDial.com - AL138C)

[3] Vázquez Vialard, Antonio, Aplicación de los principios de Derecho del Trabajo, con especial referencia a la irrenunciabilidad. La Ley 12.03.1987

[4] Goldin, Adrián, "Acuerdo modificadorio del contrato de trabajo en perjuicio del trabajador; injusta amenaza y lesión subjetiva", L.T. tomo XXXIV-A, p. 401.

[5] De la Fuente, Horacio, "Renuncia de derechos y modificaciones del contrato de trabajo", L.T. tomo XXXIV-A, p. 1.

[6] Álvarez, ob. cit.

[7] Ibídem.

[8] Ibídem.

[9] Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 18/12/2007, "García, Alberto Oscar c. Nestlé Argentina S.A. s/despido": "Carece de validez el acuerdo mediante el cual las partes convinieron una reducción en la remuneración del trabajador, y una serie de modificaciones a su contrato laboral, entre ellas su lugar de trabajo, ya que no sólo se afectaron aspectos esenciales del contrato de trabajo, sino que el mismo tampoco fue homologado por la autoridad competente, sin que a ello obste el silencio del trabajador y el haber esperado a ser despedido para efectuar su reclamo, puesto que atento lo preceptuado por los arts. 256, 259 y 260 de la LCT, no estaba obligado a hacerlo, máxime cuando el pago insuficiente de las obligaciones originadas en las relaciones de trabajo debe ser considerado como pago a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas", La Ley Online; AR/JUR/9702/2007; Idem C NAT, sala VII, 12/10/2007, "Martínez, Carmen Rosa c. Argencard S.A." (eIDial.com - AA42D2), DT 2008 (febrero): "La "crisis" invocada por la demandada a fin de proceder a la reducción del salario del accionante, independientemente de no estar acreditada, no resulta justificativa de la reducción dispuesta, aún cuando hubiese existido un "consentimiento tácito" del trabajador, pues el salario es indisponible frente al empleador y siendo un elemento esencial del contrato de trabajo es inmodificable por decisión unilateral de la empleadora ya que excede el ámbito del ius variandi por estar en juego, el principio de irrenunciabilidad que no permite al trabajador una abdicación de tal envergadura", DT 2008 (febrero), 233. Idem: CNAT, sala X, 07/02/2005, "Casco, Juan y otro c. La Favorita S.A.": "Resulta inválido el acuerdo celebrado en el marco de un procedimiento preventivo de crisis por el cual se aplicó el licenciamiento del personal por causa de falta de trabajo no imputable, a cambio de una "prestación no remunerativa" equivalente al 50% del salario, si no surge de dicho convenio cuál es la contraprestación que brinda el empleador ante la aceptación por parte del dependiente de una rebaja salarial, pues esa circunstancia convierte lo actuado en

una renuncia gratuita a un derecho derivado del contrato de trabajo, en clara violación del artículo 12 LCT”; LL 14/07/2005, AR/JUR/589/2005.

[10] CSJN, 12.03.1987, “Padin Capella c/Litho Formas”

[11] CNTrab, sala IX, 13/12/2007, “Escudero, Pablo c/ Coto C.I.C. S.A.”: “Para que pueda admitirse la rebaja salarial del trabajador, la reducción debe contemplar también una contraprestación a cargo de la empresa que justifique la merma pues de lo contrario se violentaría el principio de irrenunciabilidad que emerge del artículo 12 de la LCT”. La Ley Online ; Idem CNAT, sala X, 07/02/2005, “Casco, Juan y otro c. La Favorita S.A .”: “Si bien en función de una interpretación a contrario sensu del art. 12 LCT, es posible admitir la validez de los acuerdos tendientes a modificar “in pejus” los derechos emergentes de normas no imperativas -en el caso, se aplicó el licenciamiento del personal a cambio de una prestación no remunerativa equivalente al 50% del salario-, resulta imprescindible que los mismos tengan el carácter de onerosos, toda vez que al encontrarse vedadas las cesiones de derechos emergentes de la relación laboral no se aprecia de qué manera podría permitirse que esos mismos derechos puedan cederse a favor del empleador en forma gratuita”; LL 14/07/2005, 14/07/2005, 7; AR/JUR/589/2005.

[12] Etala, Carlos Alberto, *Ley de Contrato de Trabajo, comentada*. La Ley On Line.

[13] Maza, Miguel Ángel, *La irrenunciabilidad de los créditos laborales. Alcances e interpretación del artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo*, Rubinzal Culzoni Editores, p. 309,310 y siguientes.

[14] *Ibíd.*