



Inconstitucionalidad del Art. 15 de la Ley N.º 22.250 de Empleados de la Construcción

Análisis del fallo “López, Lucas Arnaldo C/ Solcan S.R.L. S/ Despido” Expte. N.º 37.505/14” Tribunal del Trabajo N.º 2 de la Ciudad de la Plata, Prov. Buenos Aires.

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Nombre del alumno: Larroucau, Juan Manuel

Legajo: VABG87556

DNI: 38.292.438

Fecha de entrega: 28/06/2022

Tutora: María Belén Gulli

Año 2022

Autos: “López, Lucas Arnaldo C/ Solcan S.R.L. S/ Despido" Expte. N° 37.505/14”

Tribunal: Tribunal del Trabajo N° 2 de la ciudad de La Plata, Prov. Buenos Aires.

Fecha de sentencia: 12 de octubre de 2017.

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. **III.** La *ratio decidendi* de la sentencia del Tribunal de Trabajo N° 2 de La Plata. **IV.** Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura del autor. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias bibliográficas.

I. Introducción

Nuestra Carta Magna establece que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que le asegurarán al trabajador...retribución justa; protección contra el despido arbitrario...” (Art. 14 bis CN).

Estas relaciones laborales en Argentina están reguladas por la ley de contrato de trabajo y cuentan con la tutela precedente de los art. 14 y 14 bis de la Constitución Nacional (en adelante C.N) “...la cual busca remediar las desigualdades sociales estableciendo garantías para el trabajo fundadas en principios de solidaridad y justicia, como cuando estipula que “...*el trabajo en todas sus formas gozará de las protecciones de las leyes...*” fundamenta el principio protectorio alrededor del cual gira nuestra disciplina.”. (Caubet, 2010, pág. 249)

A raíz de las bases sentadas por la constitución, en el año 1974 se dictó la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (en adelante L.C.T) cuya relevancia en la presente nota será analizada en miras al tratamiento que esgrime sobre la extinción del contrato de trabajo regulada en su art. 231 (preaviso para la disolución del mismo), el art. 232 (indemnización sustitutiva para omisión o insuficiencia del preaviso) y el art. 233 (comienzo del plazo y la integración de la indemnización con los salarios del mes de despido).

Si bien la legislación mencionada aplica a gran parte del mundo laboral, “el sector de los trabajadores de la construcción, por las particularidades de su actividad, caracterizada por un factor temporal y gran rotación de los puestos laborales, hizo necesaria la existencia de un régimen especial abarcativo” (Arce, 2016), a saber: la - Ley 22.250 de Industria de la Construcción - que abordara la conclusión de los contratos laborales y que trajo como consecuencia el reemplazo del sistema indemnizatorio de

antigüedad regulado por la LCT por la creación de un “fondo de cese laboral” - Art. 15 ley 22.250-.

La modificación referida ha sido cuestionada respecto a su constitucionalidad la cual es analizada profundamente en el fallo “**López, Lucas Arnaldo C/ Solcan S.R.L. S/ Despido**” dictada por el T.T N°2 La Plata expte. N° 37.505/14, en el cual el actor, quien se desempeñó durante muchos años en la misma empresa constructora, fue despedido de forma intempestiva e injustificada, contemplando para su indemnización el fondo de desempleo contemplado por la ley especial 22.250 (art. 15).

El tribunal dictaminó, para el caso concreto, la declaración de inconstitucionalidad del artículo 15 de la ley 22.250 ya que el juez interviniente consideró que se generó en el trabajador una razonable expectativa de estabilidad y la aplicación de la reglamentación especial sería violatoria del mandato constitucional regulado en Art. 14 y 14 bis CN.

A raíz de esto se presenta un problema jurídico de tipo axiológico, esto es, de una contradicción entre una norma y un principio superior del sistema.

En efecto, esta contradicción se materializa de la siguiente manera: la Ley de Contrato de Trabajo les asegura a los trabajadores el respeto por derechos fundamentales como la prohibición del despido sin causa, la obligación de preaviso, la duración del contrato, entre otros. Por otra parte, la regulación especial de los trabajadores de la construcción reemplaza los sistemas indemnizatorios del régimen común precitado por el instituto que crea el “Fondo de Desempleo” riñendo de esta manera con preceptos constitucionales que protegen a los trabajadores.

La relevancia del análisis del presente fallo es manifiesta en tanto el problema axiológico del tipo regla/principio invocado por los actores es analizado y esclarecido por los jueces haciendo una interpretación armónica de estos en consonancia con los preceptos constitucionales y en miras a la protección de los derechos del trabajador, que, si bien no se encuentran, *prima facie*, contemplados por las normas de la L.C.T, se pueden evidenciar las consecuencias negativas que deben afrontar bajo un régimen de desamparo que lejos está de brindarles la seguridad legal con que si cuentan trabajadores de otras ramas laborales.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal.

El presente caso inicia a partir del pedido de indemnizaciones por despido injustificado, sustitutiva de preaviso e integración del mes de despido previstas en los

arts. 232, 233 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo y la declaración de inconstitucionalidad de la ley 22.250, en cuanto excluye a los trabajadores de la industria de la construcción del sistema de protección contra el despido previsto en la Ley de Contrato de Trabajo.

La acción fue incoada por Lucas Arnaldo, López trabajador de la industria de la construcción despedido, contra la empresa constructora Solcan S.R.L. En esta oportunidad el actor manifestó que el estatuto referido – ley 22.250 – más precisamente en su artículo N° 15, es inconstitucional porque (i) es una norma dictada por el gobierno *de facto*, y el Poder Ejecutivo carece de potestades para dictar normas generales (fs. 43 vta.); (ii) es discriminatorio y viola el derecho constitucional a la igualdad en perjuicio de los obreros de la construcción (en relación con el resto de los trabajadores), al conminarlos a percibir el “fondo de desempleo”, privándolos de las indemnizaciones establecidas en los arts. 232, 233 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo; (iii) vulnera la garantía constitucional de protección contra el despido arbitrario, pues el régimen de fondo de desempleo no solo habilita a despedir sin causa, sino que no asegura una tarifa económica razonable para el trabajador despedido; (iv) los estatutos profesionales no pueden establecer derecho de menor intensidad que la legislación laboral general.

Procesalmente, el caso responde a una única instancia originaria y exclusiva del Tribunal de Trabajo N° 2 de la ciudad de La Plata, ya que los actores interpusieron acción declarativa de inconstitucionalidad en los términos de los arts. 14 bis – protección contra el despido arbitrario y estabilidad en el empleo - y 75.22 – derecho humano al trabajo – de la Constitución Nacional.

El Tribunal de Trabajo N° 2 de La Plata resolvió declarar la inconstitucionalidad del art. 15 de la ley 22.250 y hacer lugar a la demanda deducida por el actor.

III. La ratio decidendi de la sentencia del Tribunal de Trabajo N° 2 de La Plata.

A fin de reconstruir los argumentos brindados por el T.T N°2, debe considerarse que este tomó como base dos principios fundamentales que rigen el control de constitucionalidad de las normas, a saber: (i) la supremacía constitucional, y (ii) el principio de interpretación.

En consecuencia, procurando el actor la aplicación de la primera (es decir, de la consideración concreta de la Ley de Contrato de Trabajo por sobre la regulación especial

de la ley 22.250), los jueces dispusieron que esta solución es correspondiente con el caso en tanto a su entender la ley especial 22.250 excluye a los trabajadores de la industria de la construcción del sistema de protección contra el despido arbitrario siendo esta ley inconvencional e inconstitucional por violar los arts. 23.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. 75.22, C.N.).

En efecto, los jueces sostuvieron que en el caso sub examine correspondía aplicar el principio de ley superior ya que ambas legislaciones versan sobre la misma materia.

Así, mientras la L.C.T es una norma del derecho común que corresponde al imperativo establecido en el art. 14 bis de la Constitución Nacional de protección contra el despido arbitrario – entre otros -, la ley 22.250 es una norma que tutela especialmente las relaciones de laborales de los trabajadores de la construcción que, en el caso en cuestión, vulnera los derechos constitucionales a la protección contra el despido arbitrario (art. 14 bis C.N), el derecho humano al trabajo (arts. 75.22 C.N) y el principio de estabilidad del empleo.

Ergo, refieren los magistrados en sus votos que en la medida en que una norma, como el art. 15 de la ley 22.250, lisa y llanamente habilita –como un derecho del empleador- el despido sin causa, no puede brindar al asalariado la seguridad en el empleo que exige el código genético del art. 14 bis de la Constitución, por lo que su incompatibilidad con esta norma es manifiesta.

También agregan que es evidente que una norma para la cual resulta indiferente privar arbitrariamente del empleo a una persona (pues cualquiera fuese la causa de extinción las consecuencias para el empleador serían las mismas) viola el derecho al trabajo, el cual, en tanto derecho humano, rige para todos los trabajadores, cualquiera sea la clase de empleo que ostenten, incluyendo a los trabajadores de la construcción.

Siendo ello así, pasaron a analizar si la aplicación del art. 15 de la ley 22.250 es razonable. En este sentido, el Tribunal determinó que es inconvencional e inconstitucional considerando que dicha normativa viola los arts. 23.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. 75.22, C.N.).

A tenor de lo expuesto, al excluir a los trabajadores de la protección contra la arbitrariedad e intempestividad del despido, la regulación estatutaria desprotege a los

obreros de la construcción en comparación con los demás trabajadores del sector privado, discriminándolos por su condición de tales y desnaturalizando la función de los estatutos profesionales, sin que exista razón objetiva alguna vinculada a la naturaleza de la actividad por ellos desempeñada que justifique el tratamiento diferencial. De ello se colige que el estatuto bajo análisis debió reputarse discriminatorio y, por ende, inconstitucional (arts. 16 y 75.22, C.N.).

IV- Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

Los derechos laborales en la legislación argentina encuentran su reconocimiento en el art. 14 y 14 Bis de la CN y en los tratados internacionales de Derechos Humanos vía el art 75° inc. 22°, principalmente, en el caso que analizamos, se evalúa la constitucionalidad del despido arbitrario para con un trabajador de la industria de la construcción contemplado por la ley especial que regula sus tareas – ley 22.250-.

Primeramente, en el orden internacional la doctrina mayoritaria claramente pro trabajador señala los requisitos establecidos para la terminación de la relación de trabajo al citar que:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha elaborado normas para proteger a los trabajadores en los casos de despido. En tal sentido el convenio N° 158 de la OIT sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador exige una causa justificada, relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades de la empresa. Incluye a su vez un plazo de preaviso razonable (art. 11) y una indemnización por fin de servicios y otras medidas de protección de los ingresos (art. 12). (Gil, 2006, pág. 75).

En base a dichos lineamientos normativos y doctrinarios internacionales, calificados juristas del país han señalado que la consagración del art. 14 bis de la garantía de protección contra el despido arbitrario “Significa una valoración constitucional como ilícito del despido arbitrario, que es justamente el inmotivado o sin fundamento en alguna causa o motivo legalmente invocable” (Fernandez Madrid, 2001, pág. 403)

En idéntico lineamiento argumental, hay otros doctrinarios que sostiene con acierto -a entender del autor- que:

Las relaciones de empleo que se desarrollan en el ámbito de la industria de la construcción se caracterizan por su transitoriedad y alto nivel de rotación, circunstancias que justifican la existencia de un régimen legal especial que contemple las particularidades de la actividad.” (Castagnino, 2008, pág. 13).

Por lo tanto, esta justificación de un régimen legal especial requirió que, las relaciones de empleo de la industria de la construcción sean regidas por la ley 22.250, la

cual constituye a su vez un típico estatuto profesional especial que concurre con la Ley de Contrato de Trabajo a regular las relaciones de empleo del sector de la construcción.

Esta regulación especial a dado origen al surgimiento de una corriente doctrinaria/jurisprudencial que se ha encargado de analizar y estudiar principalmente las vicisitudes de esta relación laboral en cuanto a cómo afecta la finalización del vínculo, análisis que puede resumirse en el siguiente fallo que dice

La ley 22.250 ha establecido un mecanismo económico-financiero (fondo de desempleo) destinado a solventar la estabilidad del obrero de la construcción, mecanismo que ha recibido distintos calificativos como ahorro obligatorio, salario diferido, o fondo de garantía del tiempo de antigüedad, pero que en su esencia se revela como congruente con los propósitos constitucionales, porque tiende a reemplazar los mecanismo resarcitorios de la Ley de Contrato de Trabajo, sirviendo como indemnización proporcional al tiempo de trabajo, lo que lleva a merituar, que en definitiva se cumple la garantía del art. 14 bis de la CN. (Martínez José y otros c/ Inhouds Klein Construcciones S.A).

Por otra parte, las particularidades del caso analizado en la presente nota hacen que debemos tener en cuenta la vertiente doctrinaria y jurisprudencial opuesta, la cual confronta con la concepción descripta en el párrafo anterior que sostiene que en primer lugar, hay que destacar que más allá de los debates que existen sobre el carácter jurídico intrínseco del fondo de cese o desempleo, sería evidente que “Se trata de una indemnización por cese de empleo, es decir un régimen diferente y especial para reparar la ruptura laboral del obrero de la construcción.” (Brusa, 2008).

Siguiendo por el mismo razonamiento, el estatuto (ley 22.250) excluye a los operarios en él comprendidos de la protección contra la intemperividad y la arbitrariedad del despido consagrada en la ley general, reemplazándolo por uno menos protectorio, puesto que no proscribire el despido sin causa y la compensación que asigna al trabajador es inferior a la que le correspondería si estuviese amparado por la LCT.

Ahora bien, adentrándonos en el análisis de la inconstitucionalidad del despido sin causa debemos entender que “La estabilidad laboral tiene una doble proyección central (i) la preferencia por los contratos de trabajo indefinidos sobre los temporales; y (ii) la protección de los trabajadores frente a los despidos injustificados.” (Montoya, 2014, pág. 62).

Apoyando dicha línea argumental se han pronunciado distinguidos juristas nacionales en tanto han manifestado por ejemplo que

El principio de estabilidad en el empleo impone imperativamente el contrato de trabajo de duración continua e indeterminada como figura tipo de la relación laboral y exige que, durante toda su vigencia, se asegure al trabajador una adecuada protección contra el despido injustificado, de modo tal que éste tiene derecho a conservar el empleo mientras no se verifiquen circunstancias imputables a él que

justifiquen su exclusión. No es pensable un ordenamiento jurídico laboral que prescindiera de algún grado de protección de la estabilidad. (Orsino, 2010, pág. 489/506).

Históricamente debemos recordar que en nuestro país ya la reforma de 1957 constitucionalizó el principio de estabilidad en el empleo cuando determinó que las leyes garanticen al trabajador protección contra el despido arbitrario.

Falencia esta última que sin dudas exhibe el art. 15 de la ley 22.250, pues en ese régimen es indiferente el motivo que provoque la extinción (despido sin causa, despido justificado, renuncia, etc.), porque en todos los casos el trabajador percibirá el mismo importe en concepto de "fondo de cese laboral" dicho aporte se calcula en cada mes sobre el salario percibido por el trabajador y solo cuando se extinga el vínculo laboral serán disponibles los aportes para que el trabajador pueda disponer del Fondo de Cese Laboral pago que, por otra parte, en tanto es depositado periódicamente por el empleador, y por lo tanto no disuade en forma alguna la arbitrariedad del despido, mas aun, al no proteger contra el despido arbitrario no puede juzgarse compatible con la norma constitucional (art. 14 bis, C.N.). .

En este sentido, cabe recordar que la indemnización por despido injustificado persigue una triple finalidad:

a) punitiva: del comportamiento antisocial del empleador que priva al trabajador de su empleo; b) reparadora: de los daños y perjuicios causados por el comportamiento antijurídico y c) disuasiva: de la tentación del empleador de abusar de su supremacía en la relación contractual, en tanto el costo económico que supone el pago de la indemnización debería desalentar tanto la ruptura del contrato, como el abuso dirigido a que sea el trabajador quien se coloque en situación de despido. (Ackerman, 2012, pág. 154/155).

Tesis que, para más, fue respaldada en forma reiterada por nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación, cuando señaló que "el derecho al trabajo receptado en tales instrumentos internacionales incorporados al art. 75.22 de nuestra Constitución, "es comprensivo del derecho del trabajador a no verse privado arbitrariamente de su empleo, cualquiera sea la clase de éste" (Vizotti c/ AMSA S.A, 2004).

Luego, en caso de que concurran conflictivamente una norma de la ley general y otra de la ley especial como las que nos atañen en el presente caso, "debe prevalecer la norma general más protectoria por aplicación de la regla de la norma más favorable (art. 9, L.C.T.), siendo válido apartarse de la regla de la teoría general del Derecho que indica que la norma posterior no deroga la especial anterior, en la medida en que medie

compatibilidad entre ambas” (García Claudio y otros c/ Club Atlético Aldosivi s/ Despido, 2007).

En ese sentido, la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires ha dicho en su fallo:

Que la responsabilidad estatal por violación de los derechos humanos se encuentra receptada positivamente en los artículos 1.1 y 2 del Pacto de San José de Costa Rica y que, como consecuencia de todo ello, los Estados deben respetar y garantizar el cumplimiento de sus deberes y, si quedara algún vacío tutelar, deben adoptar los mecanismos pertinentes para llenarlo. Entre otros deberes de la función de garantía aludida, se destaca aquél consistente en aplicar las disposiciones de derecho interno con adecuación a las libertades fundamentales enunciadas por el derecho internacional. Bajo tal esquema, queda establecida una necesaria relación de correspondencia entre la exigencia internacional de realizar acciones positivas para evitar y sancionar la violación de derechos humanos, y la actividad funcional del Estado, tanto en la órbita de la legislación, a través del dictado de normas generales, como también en el ámbito de la Justicia, por medio de la interpretación que, de tales leyes, efectúen los jueces que integran tal poder del Estado. (Iuale Angela y otros c/ Hernández Rafael y otros s/ Indemnización de daños y perjuicios, 2013).

Estos precedentes judiciales son de suma importancia para analizar el presente caso y determinar como la ley 22.250 colisiona contra el art. 14 bis de la constitución y la L.C.T, como se deben evaluar los contextos particulares de cada caso en miras de la protección del trabajador en situación de vulnerabilidad. En conclusión, se reconoce que el fondo de desempleo receptado en la ley 22.250 es inconstitucional por afectar derechos fundamentales de un trabajador, que, por la duración de su relación laboral, debía ser contemplado por la L.C.T y no por la legislación especial propia de su profesión.

V- Postura del autor

A lo largo de la historia argentina se ha suscitados conflictos laborales de toda índole, basta con hacer un recorrido por la concepción de la sociedad nacional para prever que las relaciones laborales serían foco de conflictos que aún no se han resuelto completamente. Nuestro país desde su constitución y fundamentalmente sobre fines del siglo XIX y principios del siglo XX ha sido un lugar de cobijo para millones de inmigrantes que decidían arribar a las costas del Río de la Plata en busca de un mejor porvenir. La gran extensión de territorio e industrias crecientes en pocas manos, sumado la cantidad de personas en busca de un trabajo para subsistir y rehacer su vida han sido caldo de cultivo para todo tipo de abusos que tenían como objetivo generar ganancias a costa de la explotación de los trabajadores.

Conforme la legislación fue avanzando como también fue madurando la sociedad argentina, se reconocieron diversos derechos a los trabajadores que se consagraron principalmente en el artículo 14 y 14 bis de nuestra Carta Magna complementada con leyes como la Ley de Contrato de Trabajo y las leyes especiales que regulaban tareas que por su particularidad debían comprender otras consideraciones legales. Este fue el caso de la ley 22.250 de trabajadores de la industria de la construcción, una ley que en principio buscó dar herramientas a los empleadores para poder regular relaciones de trabajo con características no contempladas en la L.C.T.

Como se plasmó a lo largo del presente trabajo, los trabajadores de la construcción, en su mayoría llevan a cabo tareas temporales que varían mucho con el tiempo y encuadrar jurídicamente estas tareas a los fines, por ejemplo, indemnizatorios, era un trabajo que requería su regulación específica.

Tal es así que el artículo 15 de la ley mencionada estableció el fondo de desempleo, el cual cumple con los requisitos resarcitorios que aseguran que se cumpla con las garantías del art. 14 bis de la CN siempre y cuando se aplique a los casos mencionados.

Sin embargo la legislación laboral debe ser interpretada y reinterpretada conforme las relaciones laborales también vayan fluctuando y en el caso que nos presenta el fallo López, Lucas Arnaldo C/ Solcan S.R.L. S/ Despido se dan una serie de particularidades que “forzaron” a los jueces intervinientes a realizar una interpretación armónica de la ley, con acierto, a mi entender, determinaron que la relación laboral forjada entre López y Solcan había persistido en el tiempo durante un lapso lo suficientemente longevo como para considerar fehacientemente que en el actor se había generado una garantía de estabilidad, la cual fue interrumpida de forma intempestiva cuando la firma demandada decide, de forma arbitraria y sin causa alguna la desvinculación del actor, amparándose en la legislación especial que avalaba tal actitud hacia el empleado, el cual se vio en una situación de vulnerabilidad al no reconocérsele esa estabilidad que había alcanzado con tantos años de trabajo.

Ante tal circunstancia nuevamente la Constitución Nacional es la norma que da luz al litigio en tanto la legislación aplicada por la demandada, en la forma en que se estaba oponiendo era contraria al espíritu del artículo 14 bis, dado que establecía un régimen de protección contra el despido que era menos favorable que el régimen general de la LCT.

Repárese incluso que quien alega la aplicación de la ley 22.250 es el mismo sujeto que ha mantenido durante 8 años bajo su dependencia al Sr. López de forma ininterrumpida y que al momento de querer desvincularlo hace un desconocimiento de dicho lapso temporal y pretende imponer una interpretación errónea de los preceptos constitucionales en su favor.

Finalmente, y en armonía con el análisis llevado a cabo por el tribunal, el cual hace un examen crítico de la legislación especial de los trabajadores de la construcción y sus contradicciones con nuestra norma superior, comparto el criterio en tanto el caso en particular presenta características que obligan a hacer una interpretación de las leyes en favor del trabajador contra una actitud reprochable del empleador que vulnera sus derechos fundamentales. Reitero, en definitiva, que sin perjuicio del carácter especial de las tareas llevadas a cabo por los trabajadores de la industria de la construcción y la equidad buscada por el legislador en la ley 22.250, la justicia ha puesto el énfasis en la salvaguarda de los derechos de un trabajador en situación de vulnerabilidad, lo cual no hace más que enaltecer la necesidad de seguir madurando y amoldando las normas laborales a un presente cada vez más demandante de nuevas respuestas.

Como tópico fundamental de cara al futuro, es menester hacer una revisión general e integral de las condiciones y nuevos contratos laborales que se fueron suscitando en los últimos años, muchos, producto del auge de las nuevas tecnologías. Estamos frente al peligro inminente de interpretar con herramientas del siglo pasado, problemáticas de la actualidad y el caso en cuestión es una prueba de ello. Ha llegado la hora de sentar nuevas bases desde el Poder Legislativo que nos permitan ser cobijados por un sistema de leyes laborales que contemple los nuevos desafíos del Siglo XXI y tengan como norte no solo la protección del individuo trabajador sino el progreso de la sociedad y su inclusión en el mundo laboral, eliminando definitivamente toda forma de explotación y/o lagunas que permitan el abuso de poder ejercido en detrimento de la Constitución Nacional y las personas vulnerables.

Finalmente, para el caso en cuestión y la problemática afrontada por los trabajadores de la construcción es necesario una presencia más técnica de la patronal en el reclamos y fomento de derechos que deben ser reconocidos a los trabajadores de su sector, con un análisis de campo sobre las situaciones que los aquejan en sus contratos de trabajo y un abanico de respuestas que permitan elaborar una actualización de la ley 22.250 que salde su deuda histórica con los obreros.

VI. Conclusión

La presente nota gira en torno al fallo “López” dictado por el Tribunal del Trabajo N.º 2 de la ciudad de La Plata, en el cual se pudo advertir la presencia de un problema jurídico de tipo axiológico, concretamente de una contradicción entre una norma especial de empleados de la construcción y la Constitución Nacional como principio superior del sistema.

El mismo fue positivamente zanjado por el Tribunal, el que con buen sentido catedrático demostró que dicha norma especial, en caso de aplicarse al caso en cuestión era contradictoria de nuestra Carta Magna en tanto vulneraba derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en el art. 14 bis.

Sobre esta base, lo pretendido en el trabajo fue, a través de la reconstrucción de los argumentos del Tribunal, en trenza con un marco legislativo, doctrinario y jurisprudencial concreto, mostrar un estado de que estimo de relevancia desde lo jurídico hacia lo laboral y social. Hecho esto, el problema identificado que mencionara en la introducción, reveló una problemática que la legislación actual no ha podido abordar debidamente, dado que una ley que en apariencia resulta aplicable a todos los casos, en ciertas circunstancias debe ser cuestionada.

En el caso concreto, sin perjuicio de lo decidido por el T.T. N.º2, que en polos controvertidos como son las actividades laborales reguladas por la L.C.T y otras reguladas por leyes especiales, el análisis amerita una lupa judicial profunda dadas las consecuencias de decisiones de esta envergadura.

Finalmente, agrego que el hecho de que gran parte de la doctrina actual haya tomado la iniciativa de cuestionar este tipo de aplicaciones abusivas de las leyes especiales se condice con el paradigma laboral receptado en nuestra Constitución Nacional, lo que, a la vez, constituye una actitud legislativa a imitar por el resto de las unidades autónomas.

Así las cosas, se puede arribar a las siguientes conclusiones. Primeramente, que urge la necesidad de replantear el alcance de la ley 22.250 ante situaciones en las cuales sus trabajadores contemplados deban ser analizados desde un enfoque diferente al estipulado por ésta última. Por otro lado, importa dejar de relieve que la aplicación de dicha perspectiva pro trabajador no se debe presentar de una manera opcional para los magistrados sino obligatoria, ello en virtud de estar contemplada no solo en la normativa

nacional sino también dentro de las obligaciones internacionales asumidas por la República Argentina.

VII. Referencias bibliográficas.

Doctrina

Ackerman, M. (2012). *Validez constitucional de tarifa con tope en la indemnización por despido arbitrario de cara a la doctrina actual de la Corte Suprema de Justicia*. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni.

Arce, M. (2016). *Desprotección de los trabajadores de la industria de la construcción*.

Brusa, C. (2008). *Aspectos de la estabilidad en el empleo*. Universidad Nacional de la Plata.

Castagnino, L. (2008). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni.

Caubet, A. (2010). *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.

Fernandez Madrid, J. (2001). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires.

Gil, J. (2000). *La prescripción y la caducidad en el contrato de trabajo*.

Montoya, M. (2014). *La estabilidad en el empleo: recuperación de un principio*. Madrid.

Orsino, J. (2010). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: La Ley.

Legislación

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).

Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (1966).

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948).

Constitución de la Nación Argentina - Boletín Oficial 23 de agosto de 1994.

Ley N° 20.744, (1974). "Ley de Contrato de Trabajo" (BO 27/09/1974).

Ley N° 22.250, (1980) "Ley de Industria de la Construcción" (BO 11/07/1980).

Jurisprudencia

SCBA, "García Claudio y otros c/ Club Atlético Aldosivi s/ Despido, 80076/07 (2007).

CSJN, "Vizotti c/ AMSA S.A" (2004).

CNAT, "Martínez José y otros c/ Inhouds Klein Construcciones S.A", L.T XXXI-926.

SCBA, "Tuale Angela y otros c/ Hernández Rafael y otros s/ Indemnización de daños y perjuicios" (2013).