



NOTA A FALLO

“TRATO DIFERENCIADO LEGITIMO vs DISCRIMINACIÓN SALARIAL”

Un análisis de la dimensión del principio de igual remuneración por igual tarea en el fallo “Villagómez” de la Corte Suprema de Santa Fe

Autor: RAFANELLI, Marcelo José

Legajo: VABG103949

DNI No.: 12.067.409

Profesoras: VITTAR, Romina

Entrega: 4 - Módulo 4

Fecha de Entrega: 02/07/2023

Sumario: I. Introducción. II. Plataforma Fáctica, Historia procesal y Decisión del Tribunal. III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia. IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura del Autor. VI. Conclusión. VII. Listado de Referencias Bibliográficas. VII.1. Doctrina. VII.2. Jurisprudencia. VII.3. Legislación. VIII. Anexo: Fallo completo.

I.- Introducción

En el presente trabajo se somete a análisis un fallo cuya categoría conceptual refiere a de qué manera deben interpretarse los deberes y facultades de las partes en un contrato individual de trabajo a la luz de los principios superiores del sistema que receptan derechos y garantías fundamentales. Especialmente se analizará de qué manera debe interpretarse el alcance de la principal facultad del empleador de dar igualdad de trato y no discriminación consagrados en los artículos 17 y 81 de la Ley de contrato de trabajo (en adelante LCT) en materia de la remuneración como principal obligación de aquél.

En ese marco, el caso traído a estudio se controvierte la pretensión de la actora - que en el mismo es un litis consorcio activo- y que fundamenta su pretensión de cobro de diferencias salariales en el hecho de considerar que se vieron vulnerados derechos fundamentales receptados en los principios superiores del sistema como, el de la igualdad de remuneración por igual tarea del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, (en adelante CN), y el artículo 16 de la misma Carta Magna. Mientras que por el otro lado la demandada, la Caja de Seguridad del arte de curar, (en adelante La Caja), sustenta su pretensión en que dicho trato diferencial respecto de la diferencia de remuneración de empleados está sustentando en el principio superior de bien común como así también en la libertad de autonomía para concertar convenios colectivos receptados en el artículo 81 de la LCT y en el mismo artículo 14 bis de la CN.

En el caso aquí planteado los jueces de la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Santa Fe, (en adelante SCJ), se enfrentaron con un concepto controvertido que puede identificarse como un problema jurídico de “*laguna axiológica*”, que se presenta una vez identificadas las premisas normativas aplicables al caso, la solución encontrada se torna

injusta por resultar una colisión entre principios jurídicos que receptan determinadas propiedades relevantes.

En ese orden de ideas, tiene dicho la doctrina con relación a las lagunas axiológicas que, estamos en presencia de ella, en palabras de Alchourron y Bulygin (2012), cuando las condiciones relevantes establecidas por el legislador no son suficientes y existe la necesidad de tomar en consideración otra condición relevante, en este caso las normas del trabajo colectivo y las normas de la seguridad social.

En el fallo puede demostrarse aquel conflicto de derechos fundamentales identificado previamente como de laguna axiológica en las pretensiones esgrimidas por las partes y la particular naturaleza jurídica de la entidad empleadora tenida en cuenta por la SCJ de la Provincia de Santa Fe al dictar sentencia. Ello es así debido al reclamo que efectuara la parte actora, al sustentar su pretensión de pretender se pague igual remuneración por igual tarea, derecho fundamental receptado en el artículo 14 bis y 16 de la CN, principios a su entender fueron conculcados por la demandada por la aplicación en forma arbitraria y diferencial del Convenio Colectivo 1718/2010, (en adelante CCT 1718/2010), celebrado a nivel nacional por la asociación gremial UTEDYC y que establece para el caso una línea temporal de corte donde se distingue una diferente escala de salarios, según se haya ingresado a trabajar antes de la homologación del mencionado convenio y respecto de los trabajadores cuya fecha de ingreso haya sido con posterioridad a la misma, recibiendo los primeros mayores salarios y beneficios adicionales por mantenimiento de condiciones particulares de la CAPAC.

A *contrario sensu*, la CAPAC -como parte demandada- argumenta que su pretensión se basa en el reconocimiento del derecho de concertar convenios colectivos en el ejercicio de la libertad contractual, y que la declaración de inconstitucionalidad del acuerdo celebrado en pos de los fines y objetivos de la Caja, conculcar su autonomía como entidad de concertar libremente acuerdos sindicales aplicables a sus trabajadores receptados también en el artículo 14 bis de la CN como derechos fundamentales.

La relevancia del análisis del fallo “Villagómez” radica en la importancia del tribunal que dicta la sentencia y la doctrina que sienta en torno a la resignificación que el máximo tribunal provincial realiza del “principio protectorio” del trabajador cuando se

encuentra en juego frente a otros principios superiores del sistema, como el bien común como límite al ejercicio regular de un derecho individual. Asimismo, introduce una nueva resignificación de la teoría de los actos propios, por cierto dejada de usar hace tiempo en el mundo del Derecho individual del trabajo.

II.- Plataforma fáctica, Historia procesal y Decisión del tribunal.

Los hechos que dieron lugar a la controversia tuvieron como protagonistas a Jorge Ariel Villagómez, Nora Nores, Sonia Di Matteo, Cesar Daniel Gómez y Fernanda Andrea Cristofali, quienes conformaron un litisconsorcio activo y La Caja, organismo público no estatal cuyo fin es asegurar el beneficio del Sistema de la Seguridad social (en adelante S.S.S) a los profesionales de la salud de la provincia de santa Fe.

En ese marco los trabajadores iniciaron un intercambio de telegramas en reclamos del pago de diferencias de haberes convencionales como premios, antigüedad y otros beneficios consagrados en el CCT 462/06, cuya operatividad dejó de aplicarse a través de la celebración de otro CCT 1718/2010 celebrado entre la entidad y el gremio que establecía diferencias de escalas salariales entre trabajadores que realizaban la misma tarea pero que según hayan ingresado con anterioridad o posterioridad a la homologación del vigente CCT 1718/10 aplicable se producía una diferenciación de trato, prohibida por la LCT regulado en el artículo 17 y 81.

Los trabajadores sustentan su pretensión en que esa diferenciación cercena derechos fundamentales consagrados en los principios de igualdad de trato y no discriminación como así también la misma remuneración por igual tarea consagrados ellos en los artículos 14 bis y 16 de la CN.

Asimismo, este accionar de la entidad se reprocha como un acto discriminatorio susceptible de nulidad conforme lo establece el artículo 1 de la ley 23.592 Ley de actos discriminatorios (en adelante LAD).

Por su parte, la Caja, rechaza dichas pretensiones y sostiene que permitir dichos reclamos sería conculcar la libertad contractual de las empresa de concertar convenios

colectivos libremente, derecho fundamental receptado como principio constitucional del artículo 14 bis de la propia carta magna, asimismo también se vería conculcado la teleología considerada en cuanto al bien común que se tuvo en cuenta entre los principios y objetivos de la entidad de resguardar derechos asistenciales y previsionales de sus afiliados

En ese marco, sin haberse zanjado la cuestión los trabajadores, deciden judicializar el tema y es por ello que, se inicia la acción mediante la presentación de una demanda laboral por parte de un grupo de trabajadores, ante el Juzgado de 1ra Instancia de Distrito No 1 en lo Laboral de la 5ta. Nominación de Santa Fe, Expte. Nro. 817 año 2013, CUIJ No. 21-04672623-2, por el cobro de pesos contrata la CAPAC por diferencias salariales por períodos no prescritos, diferencia por adicional por antigüedad de períodos no prescritos, premio semestral por asistencia, más diferencias que se devenguen durante la tramitación de la causa, regularizar la relación laboral por la aplicación de los CCT, y declarar la inconstitucionalidad del CCT 1718/10.

La actora basó su pretensión en la propia LCT, los principios constitucionales de igual remuneración por igual tarea, prohibición de discriminación e igualdad consagrados en la CN y en tratados y convenios internacionales.

En ese aspecto, la magistrada de primera instancia rechazó la demanda con fecha 13/09/2016 y entendió que el tema controvertido sobre si el CCT 1718/2010 conculcaba o no derechos de igualdad y no discriminación, sostuvo que en la especie dichos términos no fueron acreditados y por tal se rechazó la pretensión del actor al considerar que en base a jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, (en adelante CSJN), el trato discriminatorio tuvo bases objetivas en razón del bien común y lucía a todo evento justificado el trato diferencial de remuneración para salvaguardar el objetivo de la institución.

A raíz del adverso pronunciamiento del fallo, la actora interpuso recurso de apelación sintiéndose agraviada al sostener que las sentencia del a quo fue arbitraria y no valoró correctamente los hechos a la luz de la herramienta adecuada en contexto con la normativa vigente nacional e internacional en materia de principios de igualdad y no discriminación, por tal la Cámara resuelve declarar la inconstitucionalidad de los artículos

del CCT 1718/2010 que establecen la diferenciación salarial basando su pretensión en instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, (en adelante DUDH), y el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, (en adelante PIDESC).

La entidad accionada, recurre el fallo perdidoso e interpone Recurso de Inconstitucionalidad por ante la CSJ de Santa Fe, el cual analizado en su admisibilidad se decide con el voto afirmativo del señor Presidente Dr. Gutiérrez, con idéntico fundamento y en igual sentido lo hicieron los señores Ministros Dres. Spuler y Falistoco, la señora Ministra Dra. Gastaldi y el señor Ministro Dr. Netri, basándose en que no violó el principio de progresividad, tampoco el de igualdad, procedió a declarar procedente el recurso, anular el fallo impugnado, resultando a su entender, arbitraria la sentencia de la Cámara porque ignoró valoraciones de las circunstancias fácticas y alcances interpretativos que aparecen extralimitados por un resultado injusto.

Estos convenios obligan a todos los trabajadores del gremio, afiliados o no, y establecen las pautas que deben observarse en los contratos individuales de ese gremio, y más aún cuando no se vulneran derechos adquiridos. Esto así también colisiona con las normas del art. 14 bis tercera parte, Normas de la Seguridad Social, cuando la contraparte es una entidad que debe garantizar los derechos sociales propiamente dichos.

III - Análisis de la ratio decidendi de la sentencia.

En las instancias de éste análisis se está en condiciones de afirmar que la CSJ Provincial resuelve el problema jurídico identificado en este trabajo como de laguna axiológica y lo hace brindando una interpretación sobre cuál es el alcance que debe dársele a la normativa laboral sobre trato igualitario y no discriminación como asimismo cuál es el peso o ponderación que debe hacerse cuando están en juego derechos fundamentales de las partes que colisionan, y lo hizo a razón de las siguientes líneas argumentales:

En una aproximación a la primera línea argumental es dable aclarar que el conflicto de derechos fundamentales consagrados en principios constitucionales se

encuentran en el texto normativo, en el seno del artículo 14 bis, cuyo texto de su primer párrafo recepta los principios que colisionan “...derecho a igual remuneración por igual tarea...”, con el 2do. Párrafo, “...queda garantizado a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo...”; y un tercer párrafo que expresa “...el estado otorgará los beneficios de la seguridad social que tendrá carácter integral e irrenunciable (...) a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera (...) administradas por los interesados...”; asimismo también se sopesa el principio de igualdad expresado en el artículo 16 de la misma carta magna. (Constitución de la Nación Argentina, 1994, artículo 14 bis).

En concordancia con esa primera línea la CSJ provincial interpretó la legislación laboral referida al artículo que establece el deber del empleador de trato igualitario a los trabajadores con un criterio de interpretación literal al considerar que el hecho de que la CAPAC haya decidido un trato desigual en cuanto al pago diferenciado de remuneración de trabajadores según hayan entrado antes o después de la homologación del CCT 1718/2010 no hizo más que ceñirse a la excepción de ese artículo en la última parte del mismo que sostiene “...se considera que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común...”, por tal no puede considerarse violatorio del derecho protegido de igual remuneración por igual tarea. (Ley de Contrato de Trabajo No. 20744, artículo. 81)

En una segunda línea argumental el máximo tribunal de la provincia sostuvo que la decisión del tribunal *ad quem* fue inconstitucional porque no se dio una correcta valoración de la plataforma fáctica. La misma sufrió un recorte interpretativo y dogmático cuyo resultado fue el soslayo de derechos fundamentales de la parte demandada como la libertad de autonomía para realizar concertaciones colectivas -derecho fundamental consagrado también en el artículo 14 bis de la CN.

El máximo tribunal provincial argumenta que no fueron valoradas circunstancias fácticas relevantes para sopesar y ponderar cuál principio constitucional primó para resolver el caso. Por tal impugnó el fallo, tuvo en cuenta para decidir los objetivos y por qué fue creado el organismo estatal que protege el sistema previsional de sus afiliados y cuya finalidad es organizar, implementar y administrar un sistema de seguridad social

para los profesionales universitarios. También consideró, para rechazar el fallo impugnado que, los recursos financieros de la Caja provienen de los aportes previsionales y sociales de sus afiliados, así como de las contribuciones originadas en actos profesionales del Arte de Curar.

En una tercera línea argumental la CSJ provincial establece que el CCT 1718/2010 es constitucional porque es fuente de derecho entre las partes y lo hace en armonización con las fuentes que rigen un contrato de trabajo y sus relaciones conforme lo establece el régimen laboral argentino cuando sostiene que las relaciones de trabajo deben regirse por esta ley, por los convenios, por la voluntad de las partes y por los usos y costumbres, (ley de contrato de trabajo, 1976, artículo 1), y suma además como argumento que éstas circunstancias justifican la desigualdad remuneratoria entre los trabajadores ingresados antes y después de la homologación del convenio.

Asimismo, la CSJ provincial al dictar la inconstitucionalidad del fallo sostiene que los principios superiores del sistema deben analizarse en una armonía contextual con los criterios de proporcionalidad, criterios sobre los cuales el mismo tribunal había sentado doctrina en otros precedentes en materia de ponderación de principios constitucionales. Por tal en el caso sub-examen, el ejercicio del derecho individual de reclamar igual remuneración por igual tarea debía ceder ante la equidad, el bien común y los derechos y garantías previsionales que tienen efecto erga omnes si se desfinancia el sistema.

La Corte provincial consideró que deviene ineludible apelar a la prudencia jurídica, y que la visión para resolver debe ser abarcativa de todos los derechos - principios- fundamentales implicados a fin de arribar a la solución más equitativa del asunto.

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Se impone en estas instancias del análisis, responder a la pregunta si fue o no acertada la decisión de la CSJ provincial al resolver la controversia que versó sobre si fue atentatorio al principio de igual remuneración por igual tarea- como una expresión del

principio de igualdad y no discriminación -al verse la remuneración del actor afectada por una disminución que reprochó como desigual en el trato con otros trabajadores que prestaban la misma tarea. En nuestra posición consideramos que lo fue y para ello resulta imperativo bucear en las entrañas de las expresiones doctrinarias, los precedentes jurisprudenciales y los textos normativos nacionales e internacionales a la hora de abordar la cuestión. De ese modo analizamos los trazos del aporte del estado del arte en la materia que permiten evidenciar cómo resuelven aquel enfrentamiento de principios constitucionales problematizado en el fallo.

En ese marco, ante la respuesta dada por la CSJ provincial al interrogante de si en el fallo “Villagómez” hubo trato desigual y discriminatorio o si por el contrario aquel trato desigual es constitucional y responde a otros principios generales del sistema a saber - el principio del bien común- la doctrina tiene expresado en palabras del profesor Fernández Madrid (2019) que: “...el principio de igualdad de trato tiene diversas expresiones y se manifiesta con más generalidad en el principio de no discriminación. El problema que se plantea a este respecto es relativo a que toda discriminación debe estar fundada en una causa objetiva y legítima...” (Primer párrafo).

A los fines de poder responder al interrogante debemos empezar por acudir a autores y definir los alcances de estos conceptos centrales: “Igualdad de trato” y “prohibición de discriminación”, para luego a partir de ello, coincidir con la Corte en que hubo un trato desigual no solo considerado a partir de los intereses individuales sino a partir del interés general y el bien común, por lo que no hubo discriminación, y que el principio de “igual remuneración por igual tarea”, consagrado por artículo 14 bis de CN, no es de aplicación al caso al concurrir elementos para justificar jurídicamente su no operatividad.

En la propuesta de armonización contextual que hace la CSJ de la provincia cuando deben ponderarse los principios en juego es dable dejar sentados los preceptos normativos de la LCT donde se hace eco de la reglamentación del principio constitucional de igualdad de trato y no discriminación y es por ello que recepta el mismo y lo expresa entre las principales obligaciones del empleador, y establece una prohibición general que consagra al decir que está prohibido cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religión, políticos, gremiales o

de edad, entre otros. (Ley de contrato de trabajo, No. 20.744, artículo 17). Asimismo el mismo cuerpo legal establece dentro de las obligaciones del empleador que debe dispensar a todos los trabajadores el mismo trato en idénticas situaciones y establece el criterio por el cual queda configurada la desigualdad de trato al establecer que el mismo es tal cuando responde a discriminaciones arbitrarias que se fundan en las motivaciones de sexo, raza, religión, ideas políticas, etcétera, pero a la vez excepciona dicha configuración cuando el trato desigual dispensado por el empleador al trabajador responda a principios de bien común. (Ley de Contrato de trabajo, No. 20.744, artículo 81 LCT).

En línea con la armonización de hermenéutica propuesta es clave puntualizar que la propia LCT como ley especial no regula en forma genérica sanciones al despido discriminatorio como tal y es por ello que diversos autores doctrinarios, en palabras de Machado (2008) se enrolan en la tesis amplia de considerar aplicables en su plenitud los efectos de una ley extrasistema y de derecho común como lo es la ley 23.592. Conocida como Ley de Actos discriminatorios (en adelante LAD) la misma en su artículo 1, segundo párrafo establece que "...se consideran particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos..." (Ley de actos discriminatorios, No. 23.592, artículo 1).

Bien se sabe que el principio de igualdad y no discriminación se recepta directamente en la manda constitucional del artículo 16 pero indirectamente a través de la incorporación con jerarquía constitucional unos, y supremacía de leyes los otros tratados de derechos humanos y convenios interamericanos en la órbita de la Organización internacional del trabajo (en adelante OIT) que plasman los derechos fundamentales en cuestión y son el faro bajo los cuales todo el plexo normativo interno debe regirse. En esa línea el Convenio 111 de la OIT define a la discriminación como: "...cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color sexo, religión, opinión pública, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato..." (Organización Internacional Trabajo, 1958).

Todo el aporte en términos de desarrollo conceptual de igualdad de trato y no discriminación esbozada en esos textos no abona la decisión de la Corte debido a que no

fue configurado el acto arbitrario como discriminatorio. En esa línea el profesor Machado (2008) expresa y define cuáles son los elementos para que un acto arbitrario pueda ser tipificado como discriminatorio y en esos términos sostiene que “discriminar” tiene dos acepciones: la primera se refiere a “seleccionar excluyendo” y la segunda implica “dar trato de inferioridad a una persona o colectivo por motivos raciales, religiosos, políticos, etcétera”. Dicho esto, entonces, para que se configure el acto discriminatorio, es necesario que exista una posición de poder en la cual alguien, ya sea de derecho o de facto, tenga la capacidad de excluir a otra persona de un ámbito o influir negativamente en el trato que recibe.

Continúa diciendo el autor que el acto discriminatorio debe estar motivado por atributos o cualidades del individuo que tengan relación causal con el trato que recibe, sin embargo, no todas las diferencias en el trato pueden considerarse discriminaciones antijurídicas, sino que algunas motivaciones deben ser especialmente calificadas como tales.

Los precedentes jurisprudenciales que abordaron el desarrollo conceptual del trato discriminatorio y desigual son contestes en afirmar que por el solo hecho de dar un trato desigual no podemos considerar al mismo como prohibido y discriminatorio si los principios sopesados a tener en cuenta son el bien común, con criterio de proporcionalidad y equidad. Así en el fallo “Hosking c/ YPF” sienta doctrina al respecto al expresar que toda discriminación compromete el valor de igualdad y que de conformidad con la ley 23.592, el principio de igualdad no se ve lesionado sino a través de una conducta arbitraria, esto es, injusta, no presidida por un sano interés prevaleciente, carente de razonabilidad. (CNCiv., Sala F, c /Hosking, Alberto J c/ YPF SA”, 15/09/1998).

En el mismo sentido el fallo “Romero c/ Standart Electric” expresa que se cumple con el artículo 81 de la LCT y el 14 bis de la CN, y no hay actitud discriminatoria del empleador cuando exista en el tratamiento dado a los trabajadores una motivación razonable fundada en el bien común en fiel cumplimiento con las normas convencionales y legales que se vinculan con los contratos de trabajo de sus dependientes. El fin del artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo es evitar discriminaciones arbitrarias dentro de una misma comunidad de trabajo. (SCJBA, Romero, Emilio F y otros c/ Standart Electric Argentina SA”, 3/11/1987)

En materia de valoración de la carga probatoria son trascendentes fallos de la CSJN in re “Pellicori” donde introduce por vez primera una pauta nueva valorativa en la carga de la prueba y sostuvo que es suficiente a prima facie quede acreditado por quien reprocha un acto como discriminatorio a modo de indicios el acto que denuncia como tal y que a partir de ese momento el onus probando se activa en cabeza del empleador, quien corresponderá a él como demandado y que se le reprocha el trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación, y la evaluación de uno y otro extremo, deben hacerlo los jueces en cumplimiento de las reglas de la sana crítica (CSJN “Pellicori, Liliana S c/Colegio de abogados” 15-11-2011).

El señor Presidente de la CSJ provincial doctor Gutiérrez en su voto sostuvo que, en el caso no se advierte la discriminación que sostiene la actora, concluyendo de que aquel trato desigual por la empleadora al abonar en forma distinta por tratarse de un trabajador ingresado antes de homologado el CCT 1718/10 y uno ingresado con posterioridad a este no vulnera garantías constitucionales.

Sentado lo expuesto sobre el principio de igualdad y la no operatividad de la garantía al caso sub-examen, impera decir que la otra garantía consagrada en el artículo 14 bis como especie de aquel principio general es la igualdad de remuneración por igual tarea. En ese contexto los jueces sentaron posición respecto a qué elementos deben tenerse en cuenta como criterio para su operatividad. Es así como en el fallo de la CSJN “Ratto, Sixto c/ Productos Stani SA”, se establece que la solución al caso no depende de la operatividad del principio del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, que garantiza igual remuneración por igual tarea es una expresión de la regla más general de que la remuneración debe ser justa, y que el empleador cumple con esta mandato constitucional pagando a cada categoría de trabajadores lo que estipula en convenio colectivo, que al haberse elaborado con intervención de la parte laboral, asegura la remuneración justa. Además, se destaca que la prohibición de discriminación arbitraria se aplica a motivos como sexo, religión o raza, pero no para aquellas que se sustentan en motivos de bien común. (CSJN. “Ratto, Sixto y Otros c/ Productos Stani” 26/08/1966).

También la CSJN reconoce que el empleador cumple con el mandato constitucional al pagar a cada categoría de trabajadores lo estipulado en el convenio colectivo, el cual, al haber sido elaborado con la intervención de la parte laboral, asegura

una remuneración justa. Esto establece, según señala Díaz Aloy (1995) una línea interpretativa de la cláusula constitucional, donde el deber del empleador de abonar igual remuneración por igual tarea se convierte en una facultad de otorgar incrementos selectivos considerados apropiados, siempre que se respeten los mínimos legales y convencionales. Díaz Aloy (1995) *Perfiles constitucionales del principio de igualdad de las relaciones laborales*. Revista Derecho del Trabajo. Ejemplar 228).

Dicho esto, la Corte Provincial advirtió que estaban en colisión el principio de igual remuneración por igual tarea, el ejercicio autónomo de la voluntad patronal en una concertación colectiva y el sistema de seguridad social, para lo cual era de fundamental trascendencia sopesar los principios constitucionales en juego en el caso, todos acogidos por el artículo 14 bis de CN, para arribar a una solución concreta, equitativa y ajustada a la realidad. Es por ello que para fundamentar su decisión la CSJ provincial basó su postura en la doctrina de Alexy (1993) la cual sostiene que cuando hay un conflicto de principios es necesario realizar una ponderación y equilibrio entre los principios involucrados para resolver aquél y que dicha ponderación implica determinar la importancia y peso de cada principio en el caso concreto y sopesar sus efectos en relación con otros principios y valores relevantes. Para realizar una ponderación adecuada el autor propone utilizar criterios tales como la intensidad, la importancia, la relación de necesidad y la posibilidad de restricción de los principios en conflicto.

En un paralelismo con lo expresado precedentemente, Neil Mac Cormick (2011) cuando habla de los argumentos sistémicos que utilizan los jueces para sustentar una interpretación, en particular al argumentar los principios generales del derecho nos dice: “...si existe algún Principio General del Derecho aplicable al asunto regulado por las normas que están en conflicto, las mismas deben interpretarse de manera tal que la solución esté en concordancia con ese principio general y otorgue una relevancia al mismo debido al grado de importancia, o dicho de otro modo debido al peso específico que tiene para el caso concreto...”

En el mismo sentido la CSJN ha desarrollado lo que denomina “examen de razonabilidad”, para determinar la procedencia y armonización correspondiente.

La Corte expresa en palabras de Toller (2009) sobre las premisas “bien común y derechos de terceros”, que imponen límites al ejercicio de un derecho, “... lo delimitan a fin de que se determine su ejercicio razonable ...”.

V. Postura del autor

En base a lo expuesto en el análisis conceptual, se está en condiciones de expresar la postura del autor de este trabajo y concluir que se está de acuerdo con la sentencia arribada por la Corte Provincial en el fallo “Villagómez” y para ello se describe a continuación algunas líneas argumentativas elegidas para sostener la postura.

Es acertado por parte de la SCJ provincial al decidir que no toda diferenciación de trato es arbitraria y discriminatoria y por tal en el caso sub-examen, la diferencia de remuneración del actor fue con motivos objetivos y funcionales a la entidad para la cual trabajaba. Quien mejor define esta tesis en palabras de Machado (2008) cuando establece los elementos que tipifican un acto para ser considerado discriminatorio. Es allí cuando resalta que el acto discriminatorio debe estar motivado por atributos o cualidades del individuo que tengan relación causal con el trato que recibe, y que no todas las diferencias en el trato pueden considerarse discriminatorias antijurídicas.

Conteste con el argumento de la Corte provincial que decidió revocar la sentencia de grado y decidir qué se debe dar prioridad a la libertad del ejercicio autónomo de la voluntad patronal y por ende implica la libertad para concretar convenios colectivos, y los principios de la seguridad social, como principios de bien común ponderado. Esta decisión es acertada porque ponderó el conflicto de principios en base a que principios eran más importantes y de mayor peso, y el autor de este trabajo abona esa postura con la doctrina de Alexy (1993) que propone resolver el conflicto de colisión de principios a través del necesario juicio de proporcionalidad.

La sentencia “Villagómez” es un fallo donde se evidencia un trato diferenciado de un grupo de trabajadores que argumenta verse disminuida su remuneración en referencia con otros compañeros, pero dicha situación es una excepción justificada a la regla general de: se permite trato diferenciado siempre que no sea

discriminatorio. Así lo establece la propia LCT cuando en preceptos establece que el trato dispensado por el empleador al trabajador no es arbitrario cuando responda a cuestiones de bien común (Ley 20.744, 1976, artículo 81).

En ese orden de ideas, se suma a esta tesis el maestro Grisolia (2023) quien expresa que nada impide asignar diferentes salarios a personas que realicen las mismas funciones siempre y cuando esa diferenciación sea objetiva y funcional a la empresa. En el caso sub-examen el CCT 1718/10 delineó las condiciones laborales que facultan objetivamente el trato diferenciado.

Asimismo, la postura favorable a la decisión de la CSJ de la provincia de Santa Fe se sustenta en numerosos precedentes jurisprudenciales de la CSJN donde se desarrollaron previamente las categorías conceptuales del principio de igualdad en conflicto.

En ese aspecto establece que la garantía de igualdad consiste en aplicar la ley a todos los casos, pero sin perder de vista las diferencias constitutivas del caso concreto, por ende, no se trata de una igualdad absoluta y rígida sino de igualdad para casos idénticos, prohibiendo excepciones que excluyan a unos de lo que les sucede a otros en las mismas circunstancias.

Sin embargo, esto no impide que el legislador establezca distinciones válidas entre supuestos diferentes, siempre y cuando no sean arbitrarias y obedezcan a una objetiva razón de discriminación. (Gasquet, 2015)

En ese orden de ideas y en abono a la tesis a favor del trato desigual cuando así objetivamente se justifique, en el fallo de Trelew la justicia de Neuquén convalidó un tratamiento distinto, siempre y cuando esa disparidad no sea arbitraria, ni sea un acto que permita inferir que haya sido trato hostil y persecutorio a una persona y por tal convalidar la tesis de que el trato puede ser desigual si tiene razones fundadas y objetivas. (Cámara de Apelaciones de Trelew, Sala A, “G.L.E. y Otros c/ M y V SRL” 20/08/2014).

En el mismo precedente Trelew es de destacar la idea de Karla Pérez Portilla, mencionada por la Cámara entre sus argumentos cuando refiere a que el término igualdad tiene una carga retórica considerable, por lo cual no es de extrañar que se le dé uso a

manera de slogan (Cámara de Apelaciones de Trelew, Sala A, “G.L.E. y Otros c/ M y V SRL” 20/08/2014: De Juez de Cámara doctor López Mesa, en el Considerando No.1).

Se menciona en el mismo precedente que “... la garantía de igual remuneración por igual tarea se aplica para quienes ya trabajaban en la empresa y lo habían cobrado durante el tiempo necesario para que la percepción del mentado beneficio constituyera un derecho adquirido para ellos, más no para quienes nunca gozaron del mismo...”. (Cámara de Apelaciones de Trelew, Sala A, “G.L.E. y Otros c/ M y V SRL” 20/08/2014).

En orden a lo manifestado, la postura del autor se alinea con el fallo de la CSJ provincial en el sentido de que la diferenciación de trato en el marco de un contrato de trabajo no es condición suficiente para sostener que menoscaba garantías constitucionales en la medida que el mismo se dispense con justificación objetiva y funcional a la empresa.

VI - Conclusión

Hemos analizado en la presente nota a fallo el caso “Villagómez” donde la SCJ de la Provincia de Santa Fe resolvió que el conflicto planteado por el actor donde reclamó diferencias salariales no fue un trato diferenciado ni discriminatorio en referencia comparativa con otros compañeros que hacía más tiempo pertenecían a la institución para la cual trabajaban por tal el principio constitucional de buena fe y de derechos de terceros primó por sobre el de igual remuneración por igual tarea.

Para resolver aquel problema axiológico la CSJ de la provincia de Santa Fe encontró el argumento para sustentar sus pretensiones en la literalidad del artículo 81 de la propia LCT como así también en una hermenéutica del principio de igualdad del artículo 16 y el de igual remuneración por igual tarea al amparo de instrumentos internacionales incorporados a nuestra CN. Asimismo, se trazaron las directrices conceptuales esbozadas por la principal doctrina laboral referida a la materia como así también los principales preceptos de la propia LCT que reglamentan aquel principio de igualdad de remuneración por igual tarea.

Finalmente se dejó sentado en la postura del autor que se estaba de acuerdo con la posición de la SCJ de la provincia de Santa Fe y se hizo hincapié que no cualquier acto diferenciado que el empleador dispense al trabajador, per se constituye un acto discriminatorio, y en apoyo de esa tesis se estableció la idea del profesor Machado que delimita los elementos tonificantes de un acto para ser considerado arbitrario e ilegítimo.

Se consideró imprescindible meritar el peso de los principios constitucionales en juego para finalmente decidir aplicar el bien común y la protección de derechos de terceros. Se sostuvo que la decisión debía poner en la balanza la importancia, el peso de todos los derechos fundamentales implicados, y donde algunos debían prevalecer sobre otros, siempre en consideración con las circunstancias personales y particulares de cada caso.

Basándose en los puntos mencionados y en el análisis del fallo “Villagómez”, es evidente la necesidad de encontrar un equilibrio entre la protección de los derechos laborales adquiridos, cuando se enfrentan derechos fundamentales, y la creación de nuevas oportunidades de empleo.

La búsqueda de este equilibrio requiere una reforma laboral integral. Es esencial considerar la carga impositiva laboral, implementar políticas públicas que fomenten la formalización laboral y cumplir con los estándares internacionales de derechos laborales.

De esta manera, se puede establecer un marco legal que proteja los derechos de los trabajadores actuales y, al mismo tiempo, promueva la creación de nuevas oportunidades laborales para aquellos que carecen de cualquier derecho laboral simplemente porque están marginados de la demanda de empleo.

“Derecho DEL Trabajo vs. Derecho AL Trabajo”

VII - Listado de Referencias Bibliográficas.

V.II.1. - Doctrina:

Alchourron, C y Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: Astrea.

Alexy, Robert. (1993). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.

Bidart Campos, German J. (2013) *Manual de la Constitución Reformada*. Buenos Aires: Ediar.

Diaz Aloy (1995) *Perfiles constitucionales del principio de igualdad de las relaciones laborales*. Revista Derecho del Trabajo. Ejemplar 228).

Fernández Madrid, J.C. (2019) *Ley de Contratos de Trabajo Comentada*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Errius.

Gasquet, P.A. (2015) *La garantía de igual remuneración por igual tarea se aplica en igualdad de circunstancias, no en situaciones parecidas*. L.L. Patagonia. 725.

Grisolia, J. A. y Ahuad E. (2023). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Estudio.

Grisolia, Julio Armando. (2022). *Manual de Derecho Laboral*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Mac Cormick, N. (2011) *Argumentación e interpretación en el Derecho*. Universidad de Edimburgo.

Machado, J. D. (2008). *Discriminación y violencia laboral – I*. Revista de Derecho Laboral. 2.

SERNA, Pedro y TOLLER, Fernando. (2000). *La interpretación constitucional de los derechos fundamentales. Una alternativa a los conflictos de los derechos*. Buenos Aires: La Ley.

VII.2. - Jurisprudencia:

Corte Suprema de Justicia de Santa Fe, Sentencia, (11 de febrero de 2020). “*Villagómez, Jorge Ariel y Otros c/ Caja Seg. Prof. Arte de Curar*” (CUIJ 21- 04672623-2) s/ *Recurso de Inconstitucionalidad*. [MP. Gutiérrez; Spuler, Falistoco, Gastaldi; Netri]

Corte Suprema de Justicia de la Nación, Sentencia (26 de agosto de 1966). “*Ratto, Sixto y Otros c/ Productos Stani*”.

Corte Suprema de Justicia de la Nación, Sentencia (15 de noviembre de 2011). “*Pellicori, Liliana S c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo*”.

SCJBA. Sentencia (3 de noviembre de 1987) “*Romero, Emilio F y otros c/ Standart Electric Argentina SA*”.

Cámara de Apelaciones de Trelew, Sala A. Sentencia, (20 de agosto de 2014) “*G.L.E y Otros c/ M y V SRL*”.

CNCiv., Sala F. Sentencia, (15 de septiembre de 1998) “*Hosking, Alberto J c/ YPF SA*”,

VII.3. – Legislación:

Asamblea General de Naciones Unidas. (1948) *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Artículo 32.2. Recuperado de: <https://www.un.org>

Asamblea General de Naciones Unidas. (1966) *Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales*. Artículo 7. Recuperado de: <https://hchr.org>

Constitución de la Nación Argentina (15 de diciembre de 1194) artículos 14 bis, 16 y 75 inc. 22. Recuperado: <http://servicios.infoleg.gob.ar>

Congreso de la Nación Argentina. (7 de Mayo de 1976) artículo 17 y 81. *Ley de Contrato de Trabajo*. [Ley No. 20744 de 1976]. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar>

Congreso de la Nación Argentina (3 de agosto de 1988) Artículo 1. *Ley Actos Discriminatorios*. [Ley No. 23.592 de 1988]. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar>

Organización Internacional de Trabajo (1958) *Convenio 111*. Recuperado de: <https://www.ilo.org>

Convenio Colectivo de Trabajo (2010) *Convenio 1718*. Recuperado de: <https://serviciosinfoleg.gob.ar>

VIII. Anexo – Fallo Completo.

Corte Suprema de Justicia de Santa Fe.

Sentencia, (11 de febrero de 2020).

“VILLAGOMEZ, Jorge Ariel y Otros c/ Caja Seg. Prof. Arte de Curar”

(CUIJ 21-04672623-2) s/ Recurso de Inconstitucionalidad.

[MP. Gutiérrez; Spuler, Falistoco, Gastaldi; Netri]