



TRABAJO FINAL DE GRADO

ALUMNA: CECILIA MICAELA CHICUREL

DNI: 43231527

LEGAJO: ABG10922

TUTORA: VITTAR ROMINA

TEMA: DERECHOS SOCIALES (DESCA: Derechos económicos, sociales, culturales
y ambientales)

“PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LIBERTAD DEL EMPLEADOR”

Sumario

I. Introducción- II. Reconstrucción del caso.- III. Ratio decidendi. – IV. Principio de igualdad – IV.I Principio de igualdad en la Constitución Nacional. Contraposición con el concepto de Igualdad Natural - IV.II Igualdad entre Iguales. Interpretaciones Doctrinarias. Distinciones efectuadas por el Legislador - IV. III Recepción del principio de igualdad en el derecho positivo argentino y en el derecho laboral - IV.V Principio de igualdad en las relaciones de trabajo – V. Artículo 19 CN. Principio de reserva. Principio de Legalidad. Principio de Autonomía de la voluntad. – V.I Artículo 19 CN – Primera parte - V.II Artículo 19 CN – Segunda Parte - VI. Desarrollo del Artículo 81 Ley N° 20.744. - VI.I Caso Jurisprudencial Relevante. Antecedente Artículo 81 Ley de contrato de trabajo. - VII. Reflexiones del autor respecto al caso planteado - VIII. Conclusión – IX. Bibliografía.

I. Introducción

En el presente escrito se propondrá realizar un análisis profundo y reflexivo sobre un caso jurisprudencial, se buscará identificar a partir del mismo, conflictos jurídicos o problemáticas jurídicas relevantes funcionando el mismo como disparador para la investigación y el desarrollo sobre la posición jurisprudencial, la doctrina y el marco jurídico normativo respecto de la problemática identificada.

En esta oportunidad traemos a colación, un caso que se desarrolla en el Marco del Derecho laboral y tiene como hecho inicial un proceso de fusión por absorción entre dos empresas. Proceso que traerá aparejado el despido de un gran porcentaje de los empleados de la empresa absorbida, revelando desigualdades y diferencias.

El problema identificado a partir de la lectura profunda y reflexiva del caso es de naturaleza axiológica, es decir, un conflicto de valores o principios jurídicos fundamentales. En este caso, la tensión se presenta entre el principio de igualdad y los principios consagrados en el artículo 19 de nuestra constitución, Es decir, el principio de reserva y de legalidad afectándose también a criterio de la demandada el principio de autonomía de la voluntad.

El estudio de estos principios y su tensión en el marco del derecho laboral es de suma relevancia ya que los mismos buscan equilibrar las relaciones de poder entre

empleadores y empleados, protegiendo los derechos de estos últimos. Sin desconocer, que es fundamental respetar la autonomía de la voluntad y la libertad del empleador en la toma de decisiones.

Comprender cómo se aplican y se enfrentan los principios de igualdad y autonomía de la voluntad en las situaciones laborales permite desarrollar una interpretación y aplicación más justa de la ley, garantizando un trato equitativo para todos los trabajadores y respetando al mismo tiempo la libertad empresarial.

II. Reconstrucción del caso

Para comenzar con la reconstrucción fáctica del caso planteado, debemos remontarnos al año dos mil diecisiete, donde en la Sala sexta de la Excma. Cámara de trabajo la señora Jueza Susana V. Castellano se constituye con el fin de dictar sentencia en autos "ROMERO, Roberto Antonio y otros c/ Caja de Crédito Cooperativa La Capital del Plata Ltda. – ORDINARIO – DESPIDO.

Los actores comienzan su relato afirmando que desde el año 1997 se encontraban trabajando en Caja de Crédito Varela S.A en ese entonces denominada "KADIMA" y luego devenida en "KADICARD", Detallan además, como desarrollaban sus tareas dentro de la empresa (horarios cumplidos, tareas desarrolladas, etc). La problemática, conforme su relato, surge, en el año 2013 cuando se informó a todo el personal que la empresa sería absorbida por el Banco Credicoop Cooperativo Ltda. a través de una fusión por absorción.

Exponen que lo crítico de la comunicación, fue que parte de la operatoria incluía la desvinculación de la mayor parte de los dependientes de la empresa, que serían despedidos. La parte actora comenta que seguramente con la finalidad de no generar una situación de conflicto con impacto social y mediático, se pautó que en relación a los trabajadores cesanteados, se liquidarían indemnizaciones por despido duplicadas. Relatan que desde noviembre de 2013 comenzó una intensa ronda de especulaciones y cálculos, que culminó en que 135 trabajadores, sobre una planta de más de 300, continuarían su desempeño con el Banco absorbente y que de toda la masa de trabajadores de la demandada cesanteados, 16 de ellos percibirían la indemnización simple, por una mera decisión empresarial.

Comentan, respecto a los acuerdos que se trataba de acuerdos “dibujados” para cerrar una indemnización por despido duplicada, que de paso cerraban toda posibilidad de reclamo por cualquier cabo suelto que hubiere quedado en el plazo de prescripción.

Indican que más allá que esa mecánica pudiera ser criticable o no, lo real es que hubo 16 trabajadores a los que ni siquiera se les propuso esa alternativa y por el contrario, en un momento se los condicionó verbalmente el pago de las indemnizaciones simples a la firma de un acuerdo semejante, a lo que mayoritariamente se negaron.

Por último comentan que esa negativa, no impidió que se les liquidaran las indemnizaciones según las bases “de ley” por resultar incuestionables y porque su falta de pago, habría violentado el compromiso previo de fusión suscripto entre la demandada y el Banco Credicoop.

Por su parte, la demandada niega categóricamente que los hechos hayan sido como la parte actora en su relato describe, niega entre otras cosas, discrecionalidad en la toma de decisiones, discute el número de empleados despedidos que se alega en la demanda y que hubiera existido perjuicio con el pago de las indemnizaciones de ley; niega además que algunos trabajadores hubieran percibido un trato diferenciado en cuanto a la liquidación de sus indemnizaciones; que hubiera existido trato peyorativo en relación a ciertos empleados; que la política en orden a las desvinculaciones hubiera sido antojadiza, excedido los límites de la discrecionalidad y niega por último que los acuerdos hayan sido “dibujados” como la parte actora alega.

Refiere que desde el mes de octubre de 2013 en adelante, todos los acuerdos celebrados, lo han sido “al solo efecto conciliatorio y sin reconocer hechos ni derechos”, siendo una mera conjetura de la parte actora sostener que se han abonado indemnizaciones por antigüedad duplicadas, lo que no surge de los acuerdos celebrados. Reitera que lo que la ley sanciona es que el empleador pague de menos y sostiene la inexistencia de perjuicio a los actores. Concluye en que condenarlos a un pago en exceso de aquello que la ley manda, implicaría violación del principio de reserva reconocido en el art. 19 de la CN.

Seguidamente, en el desarrollo del proceso, se menciona amplia jurisprudencia de casos similares a los fines de que los mismos sean revisados y utilizados como prueba y antecedente, y se citan testigos que testifican en general de forma similar, alegando que efectivamente ellos trabajaban en las mismas condiciones que los actores, cumpliendo mismos horarios, realizando similares tareas y afirman haber recibido la propuesta de

cobrar una doble indemnización siguiendo los procedimientos que alega la parte actora y firmando los acuerdos que la parte actora denomina como “dibujados”

Seguidamente, una vez escuchados los testimonios la señora jueza de cámara Susana V. Castellano concluyó que no existía controversia respecto a la relación laboral habida ni respecto a la percepción por parte de los ex empleados de las indemnizaciones como consecuencia del distracto, Además consideró que quedó demostrado que a un grupo muy reducido de empleados, entre los que se encuentran los actores, se les abonó la indemnización por despido que establece el art. 245 del RCT y a un grupo mayoritario según las declaraciones testimoniales rendidas y ex empleados que percibieron la doble indemnización por antigüedad.

Dicho esto, la Jueza Resolvió en relación a lo planteado:

1) Hacer lugar en todas sus partes a las demandas incoadas por la parte actora en contra de Caja de Crédito Cooperativa La Capital del Plata Ltda. y Banco Credicoop Cooperativo Ltda. y en consecuencia condenar solidariamente a las dos últimas nombradas a pagar por el rubro indicado al tratar la segunda cuestión.

2) Imponer las costas a la demandada

3) Dar un plazo para el cumplimiento de la sentencia igual a 10 días

Acto seguido, la parte demandada apeló a través de un recurso de casación ante el Tribunal Superior de Justicia resguardándose en el principio de reserva alegando que el pago por la patronal a algunos ex dependientes sumas superiores a las previstas normativamente, constituye una decisión que ingresó en la esfera de reserva, configurando la condena a abonar lo que la ley no manda una clara violación al art. 19 de la Carta Magna. Por ende, la sentencia quiebra el principio de congruencia y no posee razón suficiente.

Finalmente El tribunal consideró que lo correcto era declarar formalmente inadmisibile el remedio deducido. Con costas, alegando, que la conducta del banco de abonar montos superiores a los legales se enmarca en el principio de reserva por lo que nada debían justificar, lo cual no desplaza el análisis del Tribunal, que lo condujo a concluir que existió un trato desigual en iguales situaciones.

III. Ratio decidendi

Teniendo en cuenta lo mencionado, observamos, que las razones y fundamentos alegados para determinar que hubo efectivamente un trato desigual y que correspondía a los actores el cobro de la doble indemnización al igual que sus compañeros fueron los siguientes:

Primordialmente, el Artículo 16 de la Constitución nacional en consonancia con el artículo 81 del Régimen de contrato de trabajo o Ley de contrato de trabajo.

El art. 16 de la Constitución Nacional recepta el principio de igualdad ante la ley y la doctrina y jurisprudencia se ha encargado de pregonar que esa igualdad se refiere a igualdad o iguales en iguales circunstancias”. “Esta garantía de jerarquía constitucional, entre otras normas, ha sido receptada en el art. 81 del RCT, cuando prescribe como regla general que “El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones.

Fundamenta la existencia de la desigualdad mencionada mencionando que:

Con los elementos probatorios relacionados y meritados en el desarrollo del presente voto, considero que los actores han demostrado encontrarse en igual situación que los demás trabajadores desvinculados de la Caja de Crédito Cooperativa La Capital del Plata Ltda. (Constancias instrumentales y declaraciones testimoniales) y no enerva dicha conclusión que en el caso de los actores se invocara como causal “reorganización administrativa” y en los otros “falta de trabajo no imputable a la empresa”, ya que fueron todos desvinculados en el mismo período octubre

Además respecto al Principio de Reserva y de autonomía de la voluntad en relación a las decisiones de la empresa, Vuelve a citar al Artículo 81 alegando que:

La norma en análisis, no priva al empleador de premiar y tratar en forma diferente a su personal, siempre que obedezca a razones objetivas y fácilmente demostrables cuando se refieren, por ejemplo, a la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas (art. 81 RCT “in fine”), lo que debe entenderse tanto en la ejecución como en la finalización del contrato de trabajo que vinculó a las partes.

IV. Principio de Igualdad.

Comenzaremos por desarrollar el principio de igualdad, principio fundamental dentro del caso propuesto ya fue uno de los principales argumentos en los que se basó la ratio decidendi de la Dra. Castellanos.

I. Principio de igualdad en la Constitución Nacional. Contraposición con el concepto de Igualdad Natural.

El principio de igualdad se encuentra receptado en nuestra carta magna en el artículo 16, al mencionar que todos sus habitantes son iguales ante la ley. Ahora bien, todos sabemos que no todas las personas somos iguales sino que por lo contrario, todos los seres humanos somos naturalmente desiguales resultando imposible hablar de una igualdad natural, por ende, ¿Qué alcance tiene el principio de igualdad receptado en la constitución?

Como todos los principios fundamentales, el principio de igualdad del artículo 16, busca ser un principio rector, pretendiendo, que todos los habitantes sean tratados de un mismo modo ante la ley, de forma tal que las leyes obliguen y protejan a todos los ciudadanos por igual.

“No es la nivelación absoluta de los hombres lo que se ha propuesto en nuestra constitución, sino su igualdad relativa, propiciada por una legislación, tendiente a compensar, en lo posible, las desigualdades naturales” (Helio Juan Zarini, 1999, p.446)

IV.II Igualdad entre Iguales. Interpretaciones Doctrinarias. Distinciones efectuadas por el Legislador

Partiendo de la base de que todas las personas somos diferentes y tenemos, naturalmente diferentes posibilidades, la corte suprema ha interpretado que el principio de igualdad jurídica debía interpretarse como igualdad entre iguales, es decir, iguales oportunidades para aquellas personas que se encontraban en análogas circunstancias, por ende, será tarea del legislador, realizar las distinciones que considere pertinentes para igualar las condiciones entre personas en situaciones diferentes.

Coincidente con la interpretación de Bidart Campos podemos decir que, la igualdad exige que se trate del mismo modo a personas que se encuentran en iguales

situaciones, es por ello, que el legislador no debe ignorar las desigualdades naturales, sino que deberá categorizar a las personas en análogas circunstancias en diferentes agrupaciones y brindarles las excepciones o privilegios que correspondan respecto a otros grupos o categorías de personas para lograr igualarlos. Ahora bien, parece tarea fácil pero ¿Cómo garantiza el legislador no incurrir en decisiones arbitrarias o desiguales al diferenciar a las personas? La respuesta, según el autor se encuentra en la razonabilidad, esta será la pauta para corroborar que es correcta la distinción realizada por el legislador, en otras palabras, podrá el legislador clasificar y crear grupos de personas a quienes se les brinde un trato diferente siempre que el criterio utilizado para discriminar sea razonable, ergo, solo podrían denominarse como desigualdades inconstitucionales aquellas que sean arbitrarias o que dicho de otro modo, carezcan de razonabilidad.(Daniel A.Sabsay.2016)

IV.III Recepción del principio de igualdad en el derecho positivo argentino y en el derecho laboral

El principio de igualdad es uno de los principios más receptados por derecho positivo argentino, resulta difícil encontrar, leyes, normas o tratados a nivel nacional o internacional que hagan referencia a los derechos humanos fundamentales del hombre, y no mencionen este principio, comenzando por nuestra Constitución Nacional podremos encontrarlo en el Artículo 14 bis¹ que reconocerá entre otros derechos a los trabajadores, el derecho de Igual remuneración por igual tarea, luego el Artículo 16² en consonancia con el Artículo 20³ colocará a todos los ciudadanos en un plano de igualdad ante la ley en relación a ciudadanos argentinos y a los extranjeros, Por su parte respecto al acceso a cargos electivos y partidarios será el Artículo 30⁴ el encargado de brindar igualdad de oportunidades a varones y mujeres. Además en el Artículo 75.inc. 23⁵ encontraremos la importante función del congreso de garantizar la igualdad real de oportunidades, específicamente respecto a niños, mujeres, ancianos y personas con discapacidad, Siguiendo con la jerarquía Constitucional, resultará casi imposible encontrar tratados de

¹ Artículo 14 bis. Constitución de la Nación Argentina, Ley N° 24430, 1994

² Artículo 16 Constitución de la Nación Argentina, Ley N° 24430, 1994

³ Artículo 20 Constitución de la Nación Argentina, Ley N° 24430, 1994

⁴ Artículo 30 Constitución de la Nación Argentina, Ley N° 24430, 1994

⁵ Artículo 75 inc. 23 Constitución de la Nación Argentina, Ley N° 24430, 1994

internacionales que no garanticen el derecho a la igualdad para los ciudadanos, a modo de ejemplo podemos mencionar dentro de la Convención Americana sobre Derechos Humanos que en su primer artículo⁶ se encarga de prohibir actos discriminatorios, asegurando luego en su Artículo 24⁷ asegurar igual protección por parte de la ley sin discriminación alguna. Otro gran ejemplo será la Declaración Americana de los Derechos y deberes del hombre, donde en su segundo artículo⁸ Reconocerá que todos los humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, agregando que todas las personas son iguales ante la ley y gozan de los derechos y deberes consagrados en la declaración sin distinción alguna.

Siguiendo con esta recepción y centrándonos en el marco del derecho laboral, veremos como el Artículo 17⁹ en consonancia con el Artículo 17 bis¹⁰, se encargarán, el primero de ellos, de prohibir cualquier tipo de discriminación y el segundo en crear leyes a favor de alguna de las partes que compensen posibles desigualdades. También el Artículo 73¹¹ prohibirá al empleador ahondar en los pensamientos políticos, religiosos, sindicales, entre otros, pudiendo interpretarse que previene posibles desigualdades por parte del empleador con motivo de los pensamientos de sus trabajadores. Por su parte, veremos que el Artículo 172¹² le brinda capacidad para celebrar contratos de trabajo e igual retribución por igual tarea a las mujeres y a los hombres y el Artículo 187¹³ a los menores de 16 y 18 en relación a los mayores cuando realicen las mismas tareas o cumplan las mismas jornadas. Por último, el artículo más importante, el Artículo 81¹⁴ que será desarrollado más adelante.

IV.V Principio de igualdad en las relaciones de trabajo

Las relaciones laborales se caracterizan por la desigualdad que existe entre el empleador y el trabajador, encontramos que el primero se encontrará en una posición jerárquicamente superior que hará que el segundo se encuentre sujeto a sus órdenes y directivas, es por eso, que veremos que el Derecho del Trabajo busca, con sus

⁶ Artículo 1 Convención americana sobre derechos humanos. Ley N° 23054, 1984

⁷ Artículo 24 Convención americana sobre derechos humanos. Ley N° 23054, 1984

⁸ Artículo 2 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre Bogotá, Colombia 1948

⁹ Artículo 17 Congreso de la Nación Argentina, Ley de Contrato de Trabajo N°20744,1976

¹⁰ Artículo 17 bis Congreso de la Nación Argentina, Ley de Contrato de Trabajo N°20744,1976

¹¹ Artículo 73 Congreso de la Nación Argentina, Ley de Contrato de Trabajo N°20744,1976

¹² Artículo 172 Congreso de la Nación Argentina, Ley de Contrato de Trabajo N°20744,1976

¹³ Artículo 187 Congreso de la Nación Argentina, Ley de Contrato de Trabajo N°20744,1976

¹⁴ Artículo 81 Congreso de la Nación Argentina, Ley de Contrato de Trabajo N°20744,1976

reglamentaciones, limitar la autonomía de la voluntad del empleador en favor del trabajador¹⁵

V. Artículo 19 CN. Principio de reserva. Principio de Legalidad. Principio de Autonomía de la voluntad.

Realizar un análisis sobre este artículo y los principios que en él se encuentran comprendidos resulta fundamental ya que del mismo modo en que el principio de igualdad conformó el principal argumento de la parte actora, estos principios que encuentran respaldo en el artículo 19 de la Constitución, resultarán el principal argumento que utilizará la parte demandada en su defensa.

Para lograr un mayor entendimiento de cada uno de los principios considero pertinente desglosar el artículo mencionado, identificando cada uno de los principios que en él se encuentran comprendidos y sus límites

V.I Artículo 19 CN – Primera parte

*“Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios, y exentas de la autoridad de los magistrados”*¹⁶

Comenzando con el análisis, advertiremos que en este primer fragmento se encuentra reconocido uno de los principales derechos fundamentales del hombre, hablamos del derecho a la intimidad, su recepción trae aparejado el reconocimiento a la autonomía personal, excluyendo de la esfera judicial las decisiones que tomen los hombres, para regir su vida. En palabras de Miguel Ángel Ekmekdjian este derecho de privacidad “Es una forma de manifestación de la libertad del hombre en su vida social” (Ekmekdjian 1994. Pág. 458) De forma que encontramos reconocidos en este fragmento no solo el derecho a la intimidad, sino que además siguiendo la interpretación

¹⁵ En su informe, Laura Cristina Castagnino, Especialista del derecho del Trabajo y la Seguridad Social – Secretaria del Juzgado Nacional de primera instancia del Trabajo N°4, realiza un interesante análisis respecto a la desigualdad existente entre trabajador y empleador, comentando que no solo es una desigualdad que vislumbra en las instancias de negociación sino además en las facultades del empleador en ejercicio de su poder de dirección, Comentando además que este límite a la voluntad del empleador es el modo de equiparar las prestaciones preservando la dignidad del trabajador. Disponible en https://www.eldial.com/bases/doctri/notas/nt030513.asp#_ftn1 al día 28/6/2024

¹⁶ Artículo 19. Constitución de la Nación Argentina, Ley N° 24430, 1994

doctrinarias, dos derechos fundamentales en él comprendidos, hablamos del derecho a la libertad y a la autonomía.

Ahora bien, como observamos en el artículo, el reconocimiento a la autonomía en ejercicio de la libertad, no será absoluto, sino que como todos los principios, se verá limitado en su ejercicio. Serán tres, los límites que impondrá la ley para el ejercicio de este derecho fundamental, en primer lugar encontraremos al orden público, en segundo lugar a la moral y en tercer lugar el perjuicio a terceros.

Existieron diferencias doctrinarias respecto a cuales eran los actos protegidos por el artículo 19, Mientras que autores como Sampay consideraban que solo protegía los actos interiores que no trascienden a la esfera social. Autores como Ekmekdjian, discrepan, considerando al criterio antes mencionado como demasiado estrecho, considerando que el artículo 19 contemplará además los actos que aunque tengan manifestación externa no ofendan al orden público la moral pública o los derechos de los terceros (Ekmekdjian. 1994)

Analizando brevemente los tres limitantes, podemos entender por orden público un conjunto de condiciones fundamentales de la vida social en una comunidad jurídica, por su parte, si nos referimos a las normas de orden público, serán aquellas que en su contenido recepten los principios cardinales de una comunidad que primarán por sobre los intereses individuales (Cabe aclarar que dentro de esta clasificación se encuentran amparadas las normas de derecho laboral). (Superior tribunal de Justicia. 2009)¹⁷

Siguiendo por moral pública entenderemos que representa un límite que combinará la moral individual y la moral social imponiendo a los ciudadanos, el cumplimiento de reglas necesarias para la vida en sociedad, entendiendo que será

¹⁷ Concepto brindado por el Sistema Argentino de Información Jurídica (SAIJ) En sumario de fallo. Ley de orden público, doctrina y jurisprudencia. Año 2009, disponible en de

contrario a la moral “aquel derecho subjetivo con cuyo ejercicio se lesione la dignidad o valor que detenta la persona humana” (Juan Carlos Lapalma.2004)¹⁸

Por último respecto al perjuicio a terceros la doctrina mayoritariamente coincide en que se hace referencia a que los actos de los hombres no podrán de ningún modo lesionar ni impedir el ejercicio de los derechos del resto de los hombres.

V.II Artículo 19 CN – Segunda Parte

“Ningún habitante de la Nación será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe”

Este fragmento representa el reconocimiento nada más ni nada menos que del principio de legalidad civil. La ley, es la herramienta que tiene el estado para dirigir las actitudes de los hombres, ya que a través de ella se impone tanto a los ciudadanos como a las autoridades la sujeción de sus actos a las previsiones en ella contenidas.

La finalidad del principio de legalidad es afianzar la seguridad jurídica de los ciudadanos, ya que las conductas debidas o prohibidas que se impondrán a los ciudadanos a través de las leyes, deben ser conocidas por los mismos de forma clara, para que así pueda lograrse el principal cometido mencionado, que los hombres, rijan sus conductas conforme a lo que la ley manda o prohíbe.

VI. Desarrollo del Artículo 81 Ley N° 20.744¹⁹

La primera parte del artículo hace referencia al principio de igualdad desarrollado ut supra, y concordante con la opinión doctrinaria mayoritaria, aclara que el trato igualitario deberá dispensarse sobre aquellos trabajadores que se encuentren en identidad de situaciones. El artículo además, en su primera parte, hace referencia a cuál

¹⁸ Sistema Argentino de información jurídica, , Lapalma Juan Carlos, 2004.Colección derecho Privado N°1 de la facultad de derecho y ciencias sociales del rosario, Universidad Católica de Córdoba Disponible en <http://www.saij.gob.ar/juan-carlos-lapalma-moral-buenas-costumbres-limite-poco-delimitado-dasf070038-2004-10/123456789-0abc-defg8300-70fsanirtcod al28/6/2024>

¹⁹ *“El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará 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, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador”*

es la actitud prohibida al empleador, y menciona que será realizar distinciones arbitrarias y aclara que serán aquellas que encuentren su fundamento en razones de: Sexo, Religión o Raza.

En la segunda parte encontramos la facultad que se brinda al empleador de premiar al trabajador, y dice que podrán realizarse distinciones entre los trabajadores cuando aquellas respondan a principios de bien común como serán: La mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador. (Artículo 81, Ley de contrato de trabajo N°20.744. 1976)

VII Caso Jurisprudencial Relevante. Antecedente Artículo 81 Ley de contrato de trabajo.

Previa a la redacción del actual artículo 81 recientemente desarrollado, existió un fallo, similar al caso planteado en el desarrollo de este trabajo, cuya resolución servirá como antecedente a la redacción del mismo. Estamos hablando de la causa “Ratto c/ Productos Stani SA”²⁰

En este caso, el actor, un empleado de la empresa Productos Stani SA, reclamó por diferencias salariales ante la justicia laboral. Ratto alegó que la empresa había incurrido en un trato discriminatorio, otorgando aumentos salariales a otros empleados en condiciones similares, mientras que a él no se le concedieron dichos incrementos. El actor sostuvo que esta práctica de la empresa resultaba una desigualdad injustificada y violatoria del principio de igualdad salarial, ya que empleados que desempeñaban funciones similares y poseían antigüedad comparable recibieron un tratamiento preferencial en cuanto a aumentos de sueldo. A lo largo del proceso judicial, muchos jueces dieron sus argumentos, pero específicamente el Procurador general de la Nación estableció a favor de la empresa, ciertos argumentos interesantes que considero aplicables al análisis de la problemática de nuestro caso planteado, entre ellas encontramos:

Por un lado, al igual que en nuestro caso de análisis se menciona que ha sido probado que la demandada ha cumplido con su obligación de abonar a los accionantes los salarios (en nuestro caso indemnizaciones) Conforme a lo establecido en la ley de contrato de trabajo y sus respectivos convenios, por lo que de forma igualitaria todos los

²⁰ (CSJN. “Ratto, Sixto y Otros c/ Productos Stani” 26/08/1966).

empleados cobraban lo que por ley le correspondía considerando que la decisión de la empresa de abonar por encima del convenio a un grupo de trabajadores no resultará en opinión del procurador *“elemento fundamental para configurar un esencial desconocimiento de la garantía de igualdad de trato remuneratorio”*

Considera además que el proceder de la demandada supone el ejercicio de una facultad propia y que “no puede privarse al empleador de su derecho de premiar, por encima de aquellas remuneraciones a quienes revelen méritos suficientes” (de aquí considero surgirá la segunda parte del actual artículo 81)

Por último, en su inciso número 5, se realiza un análisis, a mi criterio fundamental y ampliamente aplicable a nuestro caso de análisis, que personalmente considero no fue receptado en el artículo 81 de la ley mencionada al momento de su redacción y dice: “El derecho del empleador de premiar aquellos méritos no puede sujetarse a la prueba, en la práctica muy sutil y difícil, de que ellos existen; debe quedar librado a su prudente discrecionalidad, pues de lo contrario se desvirtuaría su ejercicio” (CSJN. “Ratto, Sixto y Otros c/ Productos Stani” 26/08/1966).

En conclusión como podemos ver, el fallo mencionado funcionó como antecedente significativo en la redacción del artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, que establece la obligación del empleador de dispensar un trato igualitario a los trabajadores en situaciones idénticas, receptando como principios los argumentos establecidos por el procurador en su resolución, como lo son: La igualdad de trato, la Justificación Objetiva de los beneficios y la Prohibición de discriminación arbitraria, pero dejando, a mi forma de ver, una laguna respecto a la dificultad que implica para el empleador, la prueba respecto a las condiciones objetivas que exige el artículo, desvirtuando de cierto modo el ejercicio de esta facultad reconocida al empleador.

VII. Reflexiones del autor respecto al caso planteado

En el marco del derecho laboral, como podemos observar en el caso propuesto, podemos ver de forma clara, como el principio de igualdad y libertad o autonomía de la voluntad se encuentran tensionados, pudiendo advertirse situaciones tendientes a prevalecer la igualdad como negadoras de la libertad, y al contrario, decisiones preferentes por la libertad que podrían juzgarse como desigualitarias.

Apreciación sobre el Principio de igualdad y su alcance en el derecho laboral.

No caben dudas respecto a que en el caso planteado, existieron distinciones, hubo un grupo de empleados desvinculados que cobraron sus indemnizaciones de forma duplicada, mientras que otros únicamente cobraron la indemnización que por ley correspondía.

No cabe duda respecto a que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, y que ella alcanza a todos por igual, tanto en sus derechos como en sus obligaciones. Esto significa que no puede haber discriminación en la aplicación de los derechos y beneficios que la legislación laboral establece como mínimos inderogables. Sin embargo, surge la interrogante sobre si el principio de igualdad debe extenderse también a los derechos y beneficios adicionales que una empresa decida otorgar por encima de los mínimos legales.

Los interrogantes a los que nos enfrentamos entonces bajo mi punto de vista son: ¿Cuál será el alcance del principio de igualdad en el marco de las relaciones laborales privadas? ¿Se extiende el alcance del principio de igualdad a todos los acuerdos que se hagan por encima de los mínimos que la ley establece?

Como vimos, Por un lado el artículo 81 dispone que el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones pero a la vez, la ley permite al empleador otorgar beneficios adicionales es decir recepta la posibilidad de la existencia de diferencias salariales (en nuestro caso respecto a las indemnizaciones) siempre que estén basadas en criterios objetivos, como la eficiencia y el rendimiento, prohibiendo a su vez discriminaciones arbitrarias.

Personalmente considero que existe una laguna normativa respecto al alcance de las prohibiciones que recaen sobre el empleador, respecto a si los motivos de las discriminaciones arbitrarias que establece la ley son taxativas o si puede entenderse que otras distinciones que no se encuentren fundadas en alguno de los motivos mencionados (sexo, religión o raza) también se consideraría violatoria al principio de igualdad de trato. Considero además que existe otra laguna normativa, como se mencionó anteriormente respecto a cuales podrán ser los medios probatorios que podrá utilizar la empresa para probar que el beneficio se encuentra amparado en razones de *“bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción”* (Artículo 81, Ley 20.744) Coincidiendo como se mencionó ut supra, con el criterio del Procurador general que

indica pertinentemente que la dificultad probatoria desvirtúa el ejercicio de la facultad reconocida al empleador.

Recordemos que en el caso planteado, ninguna de las partes alega discriminación por parte de la empresa ni en los términos que indica el artículo 81 (mencionados ut supra) ni en los términos que recepta artículo 1 del convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo al identificar como discriminatorias aquellas distinciones basadas en motivos de “raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo”²¹

Es por ello que ante el análisis realizado e intentando contestar las interrogantes al alcance de este principio, La respuesta no es simple. Por un lado, el principio de igualdad podría interpretarse como un mandato para que cualquier beneficio adicional otorgado a un grupo de empleados deba ser ofrecido a todos en situaciones similares. Pero por otro lado, podría argumentarse que la discrecionalidad del empleador en la gestión de incentivos y beneficios adicionales, siempre que no sea discriminatoria, conforme a los parámetros que la ley establece, conformaría parte de la autonomía de la empresa.

Reflexiones respecto al caso planteado en relación a los principios reconocidos en el Artículo 19 de la Constitución Nacional

Como se desarrolló anteriormente los límites a la autonomía de la voluntad eran, el orden público la moral pública y el perjuicio de terceros. Por lo que la pregunta sería ¿Afecta la decisión adoptada por la empresa, el orden público, la moral pública o a un tercero? Con respecto al orden público debemos recordar que las normas de derecho laboral son de orden público, por lo que en caso de contrariar alguna de ellas nos encontraríamos en presencia de una afectación, Siendo que la única norma de orden público en el marco del derecho laboral que podría verse afectada es la receptada en el artículo 81 respecto a la igualdad de trato (cuyo análisis se desarrolló ut supra) Podría decirse, que al haberse liquidado las indemnizaciones de todos los trabajadores respetando lo establecido a tal efecto por la ley de contrato de trabajo (LEY N° 20.744) No existiría afectación del orden público al otorgar más de lo que ella prescribe.

²¹ Artículo 1, Convenio N° 111 Organización Internacional del Trabajo. Ley 17.677.1968

Respecto a la moral pública recordando que nos referíamos a la misma como aquella moral que rige a la sociedad, por un lado, considero que desde ya el tratamiento desigualitario no debe ser un principio rector de la misma, pero a su vez considero que no resultaría perjudicial para el trabajador, la interpretación realizada por empresa, entendiendo a la ley como un piso mínimo del derecho de los trabajadores, receptando la posibilidad de realizar actos por encima de la misma considerando que ello lejos de disminuir sus derechos beneficien a los trabajadores.

Con respecto al perjuicio de terceros, Por un lado a primera vista resultaría evidente que aquél grupo minoritario al que no se le otorgó el beneficio se vio afectado y que encontrándose en las mismas situaciones que sus compañeros su proceso de desvinculación resultó menos favorable que el de ellos. Pero haciendo un análisis un tanto más reflexivo, invito al lector a pensar, ¿Efectivamente generó un perjuicio? Nadie discute que fue menos favorable, y que si nos hubiese ocurrido a cualquiera de nosotros no estaríamos conformes con la resolución, pero técnicamente podría decirse que existió perjuicio cuando se les otorgó lo que la ley establece para ellos en esa circunstancia, es decir, la indemnización que por ley correspondía. ¿Puede hablarse de afectación solo porque el resto recibió más?

Considero, que si hubiese existido discriminación alegada por las partes existiría motivo suficiente para la generación de un perjuicio sobre su persona a raíz del daño moral que eso generaría, pero siendo que no se alega en ningún momento, ¿Podemos decir que efectivamente se vieron perjudicados porque la empresa decidió premiar al resto?

Por último teniendo en cuenta el análisis mencionado y el principio de legalidad reconocido en la segunda parte del artículo 19. Me surge la interrogante respecto a si no sería violatoria al principio de legalidad la obligación de la empresa a abonar lo que la ley no manda, en otras palabras, podemos decir que la empresa abonó todo lo que la ley “manda” como indica el Artículo 19, respetando los mínimos establecidos en la ley de contrato de trabajo para las indemnizaciones aplicables al caso por lo que, obligar a la empresa al pago de indemnizaciones duplicadas en los casos mencionados ¿No sería obligar a la empresa a lo que la ley no manda?

VIII. Conclusión

En conclusión, ésta interpretación no pretende en lo más mínimo cuestionar la decisión adoptada por la justicia ni cuestionar sus argumentos. Por lo contrario los

mismos me han servido como inspiración para efectuar esta reflexión , considero que el caso elegido destaca la problemática que surge cuando dos principios fundamentales, como la libertad y la igualdad, se encuentran en tensión y creo es una temática interesante para ahondar y desarrollar.

Es indudable que la desigualdad existente en el marco del derecho laboral entre empleador y trabajador debe ser reconocida. Comparto plenamente la iniciativa del legislador de proteger al trabajador en la mayor medida posible. No obstante, considero crucial evaluar también la posición de la empresa, su libertad y sus facultades para tomar decisiones. Considero que para que el trabajador tenga empleo y pueda gozar de los derechos que la ley en tal condición le reconoce, primero debe haber un empleador dispuesto a contratar sus servicios, es por ello que las normas laborales, además de proteger al trabajador, deben reconocer las libertades y facultades de las empresas y empleadores, resultando de cierto modo atractivas para ellos y fomentando así la creación de nuevos puestos de trabajo en nuestro país.

Particularmente el caso elegido me ha generado, y ha generado en compañeros, familiares y docentes con quienes lo he compartido, la sensación de que si se mediatizara, podría infundir en los empleadores el "temor" de premiar a algunos de sus trabajadores por miedo a no poder justificar adecuadamente sus acciones conforme a lo que la ley exige (debido a las dificultades que eso conlleva desarrolladas anteriormente). Sintiéndose amenazados ante la posibilidad de enfrentar procedimientos judiciales donde los demás trabajadores pidan igualdad en el trato, Razonamiento que desde ya resultaría desfavorable para los trabajadores.

Es por ello que considero que el alcance del principio de igualdad en el derecho laboral aún plantea desafíos sobre cómo debe el empleador ejercer su facultad de otorgar beneficios adicionales, y confío en que la jurisprudencia y la normativa podrán encontrar un equilibrio entre la protección de los derechos de los trabajadores y la autonomía del empleador para gestionar incentivos y beneficios dentro de su organización

IX. Bibliografía

Doctrina

Castagnino Laura Cristina *El principio de igualdad en las relaciones laborales*
Recuperado de: https://www.eldial.com/bases/doctri/notas/nt030513.asp#_ftn1 a día 28/6/2024

Ekmekdjian Miguel Ángel (1994). *Tratado de derecho constitucional. Tomo II. Constitución de la Nación Argentina, comentada y anotada con legislación, jurisprudencia y doctrina. Ediciones Depalma Buenos Aires.*

Sabsay Daniel A. (2016). *Manual de derecho constitucional – 1ed 2da reimp – Buenos Aires: La ley. 2016.*

Sistema Argentino de Información Jurídica (SAIJ) En sumario de fallo. Ley de orden público, doctrina y jurisprudencia. Año 2009, rescatado de <http://www.saij.gob.ar/ley-orden-publico-doctrina-jurisprudencia-superior-tribunal-justicia-su50007494/123456789-0abc-defg4947-0005soiramus?&o=17&f=Total%7CTipo%20de%20Documento%7CFecha%7CTema/Derecho%20constitucional/jerarqu%EDa%20de%20las%20leyes/leyes/ley%20de%20orden%20p%FAblico%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CJurisdicci%F3n%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%7CColecci%F3n%20tem%Elitica%5B5%2C1%5D&t=238#:~:text=El%20orden%20p%C3%BAblico%20es%20el,la%20aplicaci%C3%B3n%20de%20normas%20extranjas> al 28/6/2024

Sistema Argentino de información jurídica, , Lapalma Juan Carlos, 2004. Colección derecho Privado N°1 de la facultad de derecho y ciencias sociales del rosario, Universidad Católica de Córdoba Disponible en <http://www.saij.gob.ar/juan-carlos-lapalma-moral-buenas-costumbres-limite-poco-delimitado-dasf070038-2004-10/123456789-0abc-defg8300-70fsanirtcod> al 28/6/2024

Zarini Helio Juan (1999). *Derecho constitucional – 2da edición actualizada y ampliada. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma. Ciudad de Buenos Aires.*

Jurisprudencia

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

Legislación

Constitución de la Nación Argentina (15 de diciembre de 1994) artículos 14 bis, 15, 16, 20, 37, 75 inc. 22, 75 inc. 23)

Congreso de la Nación Argentina. (7 de Mayo de 1976) *Ley de Contrato de Trabajo*. [Ley No. 20744 de 1976]. Recuperado de: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre Bogotá, Colombia (1948) Recuperada de: https://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1000

Organización Internacional de Trabajo (1958) *Convenio 111*. Recuperado de: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204127/norma.htm>

Pacto de San José de Costa Rica *Convención americana sobre derechos humanos*. Ley 23054 Sanción con fuerza de ley Marzo 1984. Recuperado de: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>