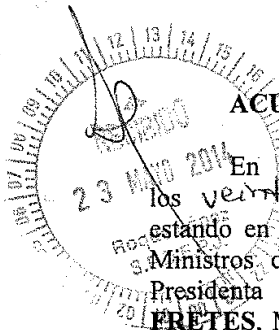




CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

EXCEPCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD EN EL JUICIO: "COMPULSAS EN EL EXPTE. CARATULADO: ALFREDO EGIDIO MOLINAS ZELADA Y LIZI ALFONSO MENDIETA C/ CLAUDIO COUCHONAL S/ COBRO DE GUARANÍES EN DIVERSOS CONCEPTOS LABORALES". AÑO: 2012 - N° 1336.-----



ACUERDO Y SENTENCIA NUMERO: *Trescientos ochenta y nueve.*

En la Ciudad de Asunción, Capital de la República del Paraguay, a los *veinte* días del mes de *mayo*, del año dos mil torce, estando en la Sala de Acuerdos de la Corte Suprema de Justicia, los Excmos. Señores Ministros de la Sala Constitucional, Doctora **GLADYS BAREIRO DE MÓDICA**, Presidenta y Doctores **VÍCTOR MANUEL NÚÑEZ RODRÍGUEZ** y **ANTONIO FRETES**, Miembros, ante mí, el Secretario autorizante, se trajo al acuerdo el expediente caratulado: **EXCEPCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD EN EL JUICIO: "COMPULSAS EN EL EXPTE. CARATULADO: ALFREDO EGIDIO MOLINAS ZELADA Y LIZI ALFONSO MENDIETA C/ CLAUDIO COUCHONAL S/ COBRO DE GUARANÍES EN DIVERSOS CONCEPTOS LABORALES"**, a fin de resolver la excepción de inconstitucionalidad opuesta por el Señor Claudio Couchonnal, por derecho propio y bajo patrocinio del Abogado Luis Gilberto Ruiz A.-----

Previo estudio de los antecedentes del caso, la Corte Suprema de Justicia, Sala Constitucional, resolvió plantear y votar la siguiente:-----

**CUESTION:**

¿Es procedente la excepción de inconstitucionalidad opuesta?-----

A la cuestión planteada el Doctor **NÚÑEZ RODRÍGUEZ** dijo: Se plantea excepción de inconstitucionalidad contra el Art. 401 del Código laboral, en el juicio laboral "Alfredo Egidio Molinas Zelada y Lizi Alfonso Mendieta c/ Claudio Couchonnal s/ cobro de guaraníes en diversos conceptos laborales", por considerar que el plazo de 30 días que tienen la patronal para la promoción de juicios sobre justificación de despido es discriminatoria, por cuanto los trabajadores cuentan con 60 días para la defensa de sus derechos laborales.-----

1.- Alega el excepcionante que el plazo contenido en el Art. 401 violenta el principio de igualdad ante la ley consagrado en la Constitución. Señala que se crea una desigualdad y discriminación manifiesta entre empleadores y trabajadores, ya que éstos cuentan con 60 días para que se produzca la prescripción de rubros laborales; circunstancia injusta a criterio del excepcionante, pues impide que el empleador pueda ejercer sus defensas adecuadamente, como ha ocurrido en autos, pues le han planteado la prescripción de su acción ante la reconvenición que hizo por despido justificado.-----

2.- El **Art. 401 del Código del Trabajo** establece: "Si transcurridos treinta días desde aquél en el que el empleador tuviera conocimiento de una causa justificada, para separar al trabajador sin responsabilidad legal, no ejercitase sus derechos, éstos quedarán prescriptos".-----

3.- La excepción debe ser **rechazada**.-----

Analizado los argumentos que motivan la presente excepción, puedo concluir que la misma debe ser rechazada, por no lesionarse ningún derecho o principio de rango constitucional, como alega el excepcionante. En efecto, hablan de discriminación y violación del principio de igualdad ante la ley, pero parten de premisas erróneas al pretender equiparar a dos grupos de individuos como si fueran iguales. Me refiero a los trabajadores y a los empleadores.-----

*GLADYS BAREIRO DE MÓDICA*  
Ministra

*VICTOR M. NÚÑEZ R.*  
MINISTRO

*Dr. ANTONIO FRETES*  
Ministro

*Abog. Arnaldo Levera*  
Secretario

La igualdad y su antítesis, pueden ser abordados de distintos ángulos de estudio y con intereses disciplinarios diversos. La igualdad como igualdad de trato, implica concebir a la igualdad como justa, y consiste en “tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales”. La igualdad “ante la ley”, deriva de la premisa “Todos los hombres son iguales ante la ley” o “La ley es igual para todos”, destinado a la proscripción de la discriminación intragrupal o intergrupala, según el caso.-----

Se habla de discriminación tanto para designar la ruptura de la igualdad que se da en el trato de individuos pertenecientes a un mismo grupo, en el que no se advierte diferencia de status o poder, como para designar la ruptura de la igualdad que se da en el trato a individuos que pertenecen a grupos entre los que se advierta tal diferencia. Cuando se produce desigualdades naturales, jurídicas o sociales, la ley busca cierto grado de igualación a través de leyes, procedimientos o beneficios, a fin de garantizar el goce y disfrute de derechos básicos y esenciales para todos los habitantes de la República. Cuando digo igualación me refiero a la discriminación positiva, que pretende la protección del Estado de esos grupos o personas que se hallan en desventaja de oportunidades; por ejemplo, acceso de la mujer a los cupos de poder, eliminación de obstáculos para que personas con discapacidades accedan a un trabajo digno, y el caso específico que estamos estudiando: la situación de los trabajadores respecto a los empleadores, quienes de manera natural tienen un predominio de poder sobre los primeros. Así la ley establece mecanismos para equilibrar ese desequilibrio jurídico entre los sujetos del contrato laboral, como la inversión de carga de la prueba, la estabilidad laboral, o los plazos para demandar por terminación de los contratos laborales.-----

El Código Laboral, que recoge el mínimo de derechos que deben ser tenidos en cuenta en la relación laboral, está en la línea de equilibrar la desigualdades de poder; y por ello, determina que la patronal tiene 30 días para iniciar demanda para justificar un despido y el empleado tiene 60 días para hacer lo propio. Lo cual no es irracional o ilógico, puesto que se presume que la empleadora que quiera rescindir de los servicios de un trabajador por razones justificadas, lo sabe en el acto, no necesita dejar transcurrir mucho tiempo para asumir su postura, ya que cuenta con los elementos humanos y probatorios para hacerlo; además cuanto antes termine su relación laboral con el empleado despedido, más pronto podrá reemplazarlo con otro trabajador. Distinto sucede con el empleado despedido de manera injustificada, puesto que éste, puede pretender llegar a un acuerdo o reincorporación amistosa con la patronal, esperanzado de que “todo se arregle” antes de pasar a otras alternativas laborales. Esta situación, tomada aisladamente, justifica de manera racional, esa desigualdad de plazos fijados para unos y para otros.-----

Por otra parte, no puede hablarse de desigualdad ante la ley, cuando la ley no discrimina entre empleadores entre sí; a todos los empleadores les es aplicable las mismas normas. Es decir, todos los empleadores tienen 30 días para iniciar demanda de justificación de despido. La ley no discrimina entre ellos.-----

Además, y termino mi fundamentación, recordando que la Constitución en su Art. 46 establece: “...las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores de discriminación sino igualitarios...”; por tanto, el Art. 401 impugnado, lejos de constituir un elemento de discriminación, es una arma útil de equiparación de desigualdades sociales, económicas y laborales, a favor de los individuos mas desprotegidos en la relación laboral.-----

Por las razones apuntadas, corresponde el rechazo de la presente excepción, por no existir agravios constitucionales que subsanar. Es mi voto.-----

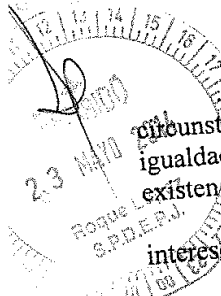
A su turno la Doctora **BAREIRO DE MÓDICA** dijo: La norma objeto de la excepción de inconstitucionalidad no resulta violatoria del principio de igualdad entre las partes.-----

La igualdad no puede ser entendida como tratar a todos bajo cualquier circunstancia de la misma manera.-----...///...



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

**EXCEPCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD EN EL JUICIO: "COMPULSAS EN EL EXPTE. CARATULADO: ALFREDO EGIDIO MOLINAS ZELADA Y LIZI ALFONSO MENDIETA C/ CLAUDIO COUCHONAL S/ COBRO DE GUARANÍES EN DIVERSOS CONCEPTOS LABORALES". AÑO: 2012 - Nº 1336.**



...Se reconoce que hay diferencias entre las personas y entre las situaciones o circunstancias que, algunas veces, requieren distinciones en las leyes. El principio de igualdad no prohíbe que se contemplen soluciones distintas ante situaciones distintas, si existen parámetros objetivos que permitan tal distinción.

El legislador regula el procedimiento a ser utilizado de acuerdo a los valores o intereses generales comprometidos en cada caso.

El principio de igualdad no tiene un carácter absoluto, pues no concede propiamente un derecho a ser equiparado a cualquier individuo sin distinción de circunstancias, sino más bien a exigir que no se hagan diferencias entre dos o más personas que se encuentren en una misma situación jurídica o en condiciones idénticas, por lo que no puede pretenderse un trato igual cuando las condiciones o circunstancias son desiguales.

Los trabajadores se encuentran, objetivamente, en una situación distinta a la de los empleadores, por lo que el otorgar un trato igualitario para ambos casos, si implicaría una vulneración al principio de igualdad.

El jurista argentino Eduardo Couture, sobre el tema expresa lo siguiente: "El principio de igualdad de las partes consiste en que tanto el demandante como el demandado tengan iguales oportunidades para hacer valer sus derechos y defensas respectivas, durante todo el proceso; sin embargo, éste principio no se infringe sino se cumple con una igualdad aritmética, porque lo que realmente se busca es que ambas partes tengan una igualdad de posibilidades en el ejercicio de la acción y de la defensa y que no se le niegue a una parte lo que se le concede a otra" (COUTURE, Eduardo. Fundamento de Derecho Procesal Civil, Ediciones de Palma, Buenos Aires, Argentina, 3era. Edición, 1962, pág. 170).

Por lo expuesto la excepción de inconstitucionalidad debe ser rechazada, costas a la perdidosa. ES MI VOTO.

A su turno el Doctor FRETES manifestó que se adhiere al voto del Ministro preopinante, Doctor NÚÑEZ RODRÍGUEZ, por los mismos fundamentos.

Con lo que se dio por terminado el acto, firmando SS.EE., todo por ante mí, de que certifico, quedando acordada la sentencia que inmediatamente sigue:

VICTOR M. NÚÑEZ R.  
MINISTRO

GLADYS E. BAREIRO de MÓDICA  
Ministra

Dr. ANTONIO FRETES  
Ministro

Ante mí:

Abog. Arnaldo Levera  
Secretario

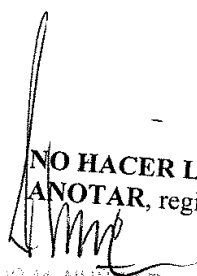
SENTENCIA NÚMERO: 389

Asunción, 23 de mayo de 2014.-

VISTOS: Los méritos del Acuerdo que anteceden, la

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**  
**Sala Constitucional**  
**RESUELVE:**

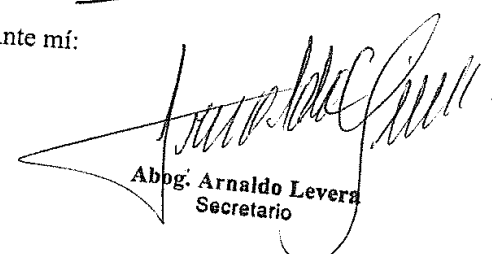
**NO HACER LUGAR** a la excepción de inconstitucionalidad opuesta.  
**ANOTAR**, registrar y notificar.

  
VICTOR M. NÚÑEZ R.  
MINISTRO

  
GLADYS E. FREYTES de MEDICIA  
Ministra

  
Dr. ANTONIO FRETES  
Ministro

Ante mí:

  
Abog. Arnaldo Levera  
Secretario

