

UNIVERSIDAD SIGLO 21



ABOGACIA

-SEMINARIO FINAL-

Tutor: HERNAN ALCIDES STELZER

MODELO DE CASO:

DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Alumno: JUAN IGNACIO PAZ

Legajo: VABG97254

D.N.I: 35.573.863

Conflicto Axiológico en nuestra Corte Suprema: El Caso Escalona.

Tema seleccionado: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo.

Fallo seleccionado: "Escalona, Martin Reynaldo y otro el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEN) y otro si amparo ley 16.986"

Tribunal y provincia del que fue seleccionado: Corte Suprema de Justicia de la Nación. Buenos Aires, 13 de Mayo de 2021.

Sumario

I. Introducción. I. A. Breve descripción del problema jurídico del caso. I. B. Justificación de la importancia del fallo y relevancia de su análisis. II. Premisa fáctica e historia procesal. III. Ratio decidendi de la sentencia de la Corte. IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura del autor. VI. Conclusión VII. Bibliografía.

I. Introducción

“La justicia lenta, no es justicia” rezan en las calles, he de aquí que se transforma en fundamental el análisis de la aplicación practica del dogma jurídico, que es, al fin y al cabo, lo que nos rige.

Existe en este caso la clásica dicotomía del deber ser y del ser, donde en un deber ser nos encontramos con un ordenamiento jurídico perfectamente dinámico otorgando herramientas y garantías al *trabajador -en este caso particular-* respetando cada uno de los principios jurídicos que se establecen según el orden jerárquico, y su contra cara, la del ser, la de la realidad donde al parecer a través de una mera acta acuerdo se busco truncar esta ficta perfección que relata nuestro sistema jurídico. A través de dicho acuerdo un sector con atribuciones legislativas intentó dejar sin efecto preceptos de mayor jerarquía.

Esto nos lleva a preguntarnos sobre la solidez de dicho sistema, o tal vez sobre su fragilidad, justamente se realizará de aquí en más el recorrido por la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal, además de los argumentos jurídicos de los que se ha valido el tribunal para arribar a una determinada resolución, esperando así, lograr algunas respuestas.

I.A. Breve descripción del problema jurídico del caso

Nos encontramos frente a un problema jurídico axiológico, este problema ocurre cuando debe determinarse si una propiedad debe o no ser relevante para el universo de acciones determinado. Cuando de dichas propiedades derivan soluciones justas el sistema es adecuado axiológicamente, de lo contrario hay que considerar otras propiedades relevantes que aporten la solución y que determinarán que el sistema sea correcto y ajustado a derecho (Alchourrón y Bulygin, 2012). En el caso en concreto el problema jurídico se manifiesta por la vulneración de los principios del derecho laboral, que en su esencia buscan proteger al trabajador ante las situaciones que se puedan dar en la relación laboral. Ante esta situación los jueces intervinientes deben establecer si buscar la protección integral de los trabajadores ante un avasallamiento de sus derechos, haciendo prevalecer los principios rectores del derecho laboral, o bien otorgarle operatividad al acta acuerdo antes mencionada.

He aquí que la Corte Suprema de Justicia de la Nación ante esta disyuntiva se encuentra, como lo plantean los autores antes mencionados, frente a dos soluciones jurídicas que se presentan de forma incoherente, es decir que brindan soluciones de manera distinta e incompatible para el mismo universo de casos. Esta incompatibilidad surge directamente de las premisas normativas, ya que emana directamente de dos normas propias del derecho laboral, una indicando la continuidad y la protección del empleo y

otra cuartando de manera directa los principios mencionados por la Corte y reconocidos en diversos recovecos de nuestro sistema jurídico.

I.B. Justificación de la importancia del fallo y relevancia de su análisis

En este caso la importancia del fallo reside en la decisión de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN en adelante) de hacer prevalecer los derechos adquiridos, el principio protectorio y de irrenunciabilidad por los trabajadores en su convenio colectivo de trabajo, dejando de lado los avasallamientos a las prerrogativas obtenidas por los trabajadores. En concreto a través del acta acuerdo nro. 1 (celebrada entre el registro nacional de trabajadores y empleadores agrarios (RENATEA) --en liquidación- y la unión del personal civil de la nación (UPCN)), y su acto homologatorio mediante resolución 287/2016, se eliminaba la potestad otorgada por el art 19 del CCT aplicable que les permitía la reubicación a otro puesto laboral, razón por la cual el Máximo Tribunal de la Nación interviene a los fines de esclarecer la situación antes mencionada.

Por lo expuesto es menester el análisis del mismo debiendo destacar el orden jerárquico del ordenamiento jurídico en la argentina donde como se mencionó el máximo tribunal falla en favor de un Convenio Colectivo dictado legal y legítimamente por sobre un Acuerdo de menor rango que intenta, además socavar derechos por los trabajadores ya adquiridos, que como bien se menciona están reconocidos tanto en Las Leyes de Contrato de Trabajo, en fallos que preceden de la mismísima Corte Suprema, como así también en nuestra Carta Magna.

II. Premisa fáctica e historia procesal

La premisa fáctica comienza en cuanto se da por finalizado el vínculo laboral de un trabajador agremiado en Unión Del Personal Civil De La Nación yendo en contra del

artículo 19 del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 1453/2015 que ordena la reubicación de los mismos ante estos casos, y no la desvinculación permanente, situación que avalaba el Acta Acuerdo nro. 1 celebrada entre el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) --en liquidación- y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN). Ante lo sucedido el actor se dirige a la justicia ordinaria donde en primera instancia hace lugar a su petición desestimando dicha Acta Acuerdo y ordenando a la patronal la reubicación del trabajador. La demandada inicia el recurso pertinente ante la Cámara Federal de Apelaciones de Comodoro Rivadavia, denegando esta las pretensiones de la demandada y confirmando así lo decidido en primera instancia.

Paso seguido el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios en su rol de demandada, intenta un Recurso Extraordinario Federal, siendo este también denegado, dando lugar a la Queja que culmina con la sentencia analizada en el presente. El recurso de queja y así como lo ordena el derecho Procesal Federal es receptado por el Procurador Fiscal, quien desestima, una vez más, la petición de la demandada, remitiéndose a la Corte, que por unanimidad adhiere a las razones y argumentos del Dr. Víctor Abramovlch (Procuraduría Federal de la Nación).

III. Ratio decidendi de la sentencia de la Corte

En el caso analizado los jueces se encontraron con un problema jurídico axiológico por la contraposición entre el acta acuerdo nro. 1 y los principios del derecho laboral. Al momento de sentenciar la Corte hace hincapié en el principio protectorio, de progresividad, no discriminación y de irrenunciabilidad con el que cuentan los trabajadores, por lo que determinan que lo dispuesto en el Acta Acuerdo N° 1 es nulo por vulnerar la opción otorgada por el art. 19 del CCT 1453/201E.

Cobra importancia para la resolución destacar que los principios del derecho laboral se aplican de manera subsidiaria a la relación en cuestión, ante esto se remarca la importancia del principio de irrenunciabilidad estipulado en el art. 12 de la Ley de Contrato de Trabajo el cual dispone que no pueden suprimirse los derechos adquiridos por las leyes o por el convenio colectivo de trabajo.

Los magistrados hacen a su vez prevalecer la manda constitucional del art. 14 bis de la Constitución Nacional, la cual conjugada con el principio protectorio con que cuentan los trabajadores, resulta que ha de prevalecer el derecho a la permanencia en el puesto laboral la cual se encuentra prevista en el art 19 del CCT aplicable, como ya se mencionara anteriormente. Dicho artículo confiere la potestad a los trabajadores de solicitar su reubicación en otro organismo.

De esta manera se puede afirmar que el problema jurídico fue resuelto haciendo prevalecer los principios del derecho laboral otorgando una efectiva protección al trabajador.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

En el presente se van a analizar los siguientes principios del derecho laboral que se desprenden del fallo analizado:

El principio protectorio:

La invocación a la efectividad constitucional parece completarse con una razón de tipo sustancial: el legislador no puede ingresar, desde su nivel, al interior de la fuente constitucional, cuya matriz viene delineada con carácter previo. En algunos supuestos, ni siquiera se requiere la ley como complemento. En la práctica, se ha suprimido el inicio

del art. 14 bis (“El trabajador gozará de la protección de las leyes...”) para formular una aplicación cuasi directa de las garantías, entendidas como principios concretos. Ello tiene un destinatario, el trabajador, registrado en una fórmula que la Corte repetirá o a la que remitirá en distintos fallos durante este período. Así leído, el principio protectorio no es solo una norma sobre derechos y libertades de la Constitución. Representa, en esencia, un hipertexto que, conjugado con los instrumentos internacionales de su mismo rango o supralegales, reconfigura y define el diálogo textual y fáctico de los casos en los que impacta (Ambesi, 2019)

No existe discrepancia en señalar como el principio de mayor importancia al que deriva directamente de la Constitución Nacional, que es el principio protectorio en tanto el art. 14 bis de la Carta Magna comienza diciendo que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador...”, luego de lo cual el legislador constitucional pasa a enumerar los llamados “derechos sociales” (Étala, 2017)

Admitido de manera unánime por todos aquellos que se dedican a estudiar el Derecho del Trabajo, el principio protectorio (también denominado protector o de favor) es el alma de la disciplina, desde que irradia su contenido sobre todas sus parcelas, incluyendo no sólo al Derecho Individual, sino también, al Derecho Procesal y al Derecho Colectivo del Trabajo. Partiendo del reconocimiento de que la relación social que el Derecho del Trabajo pretende regular jurídicamente traduce una marcada desigualdad socio-económica de carácter estructural entre el empleador dueño de los medios de producción y el trabajador aportante de la fuerza de trabajo, el principio protectorio procura atenuarla, introduciendo desigualdades jurídicas compensatorias en favor del trabajador. En otras palabras, como con insuperable precisión lo expresa Gatti (2005)

el derecho del trabajo irrumpe intentando compensar la hiposuficiencia del trabajador dependiente su condición de subordinación a un poder extraño a sí

mismo-, y en técnica de normación consagra el principio protectorio para que, con el sentido de criterio fundante de toda la disciplina, opere por medio de una preceptiva de resguardo del sujeto trabajador, que compense a éste por la situación de inferioridad inherente a las condiciones del sistema productivo, que es también y, obviamente, un régimen de distribución de la riqueza socialmente creada.

Por imperio de este principio, el trabajador -indudable destinatario de la protección- se convierte en un sujeto que debe recibir una preferente tutela jurídica del ordenamiento jurídico laboral. En el Derecho Argentino, el principio protectorio ha quedado plasmado en el derecho positivo a nivel constitucional, desde que el art. 14 bis de la Constitución Nacional prescribe que “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”. Sería interminable enumerar todas y cada una de las instituciones y normas positivas que se derivan del principio protectorio. Nos limitaremos, por lo tanto, a señalar, siguiendo a Orisini (2010), que del mismo se desprenden tres reglas instrumentales fundamentales: (i) la regla de la norma más favorable; (ii) la regla in dubio pro operario; y (iii) la regla de la condición más beneficiosa (arts. 7º/9º LCT).

Lo cierto es que, tanto en “Vizzoti” como en “Aquino” se fijaron criterios muy poderosos para la mecánica interpretativa; su fuerza emerge de los propios enunciados:

- Cuando (la Constitución) reconoce derechos lo hace para que resulten efectivos y no ilusorios.
- Los derechos constitucionales tienen un contenido que lo proporciona la Constitución. No son derechos huecos.

- El trabajador (el hombre y mujer trabajadores) es (son) sujeto(s) de preferente atención (tutela) constitucional.

- El principio protectorio tiene relación con las obligaciones positivas de los estados en materia de DD.HH.

- El art. 14 bis se ha visto fortalecido y agigantado por los textos internacionales de DD.HH. incorporados a la Constitución.

- El principio de progresividad impone una fuerte presunción contraria a las medidas regresivas.

El principio de progresividad:

Este principio intenta reducir progresivamente el estado de desposesión en el que se encuentran los trabajadores en el orden socioeconómico, imponiendo en favor de ellos el aumento sostenido y unidireccional de los niveles de tutela jurídica existentes. Asimismo, y como insoslayable contrapartida, veda toda posibilidad de reducción regresiva de las conquistas sociales normativamente alcanzadas, estableciendo un vallado inexpugnable a cualquier pretensión de retrogradar -por vía legislativa y aún interpretativa- los derechos de los trabajadores. De ese modo, el principio de progresividad procura la garantía de la conquista de un estado, transformándose en una válvula que impide el regreso a estadios del pasado, asegurando un mínimo de dignidad existencial a los trabajadores (Cornaglia, 2001), es decir, funciona como una válvula del sistema, que no permita que se pueda retroceder en los niveles de conquistas protectorias logrados, e impide el retroceso a condiciones propias de períodos históricos que registran un mayor grado de desposesión (Cornaglia, 2007). Consolidado tras las terribles consecuencias que se derivaron de la “cuestión social”, el principio de progresividad tiene como función la de limitar y reducir los niveles de desprotección social, exigiendo -en su faz positiva- la mejora continua de las condiciones de existencia de los sujetos más débiles de la sociedad, a la vez que prohibiendo -en su faz negativa: la prohibición de regresión- el empeoramiento de aquéllas.

El principio de progresividad ha sido positivizado a nivel internacional en el art. 19 ap. 8 de la Constitución de la O.I.T., así como en los arts. 2º del PIDESC y 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos. En el orden nacional, lo contemplan

(además de las normas internacionales mencionadas, art. 75 inc. 22, C.N.) el art. 75 inc. 23 de la Constitución Nacional y 39 ap. 3 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires. Por otra parte, ha sido frecuentemente invocado en los últimos tiempos por la CSJN para desactivar y descalificar constitucionalmente normas positivas regresivas, al punto que ha sido calificado por el Tribunal como un principio arquitectónico, adjetivación a todas luces acertada, desde que su ausencia haría tambalear la estructura del Derecho del Trabajo (Orisini, 2010)

Principio de no discriminación:

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha dejado sentado que el principio de igualdad y no discriminación pertenece al jus cogens, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico.

No obstante, la Corte IDH ha advertido que no todo trato diferenciado es discriminatorio, pues solo lo será cuando carezca de una justificación objetiva y razonable. De allí se deriva que ciertas desigualdades de hecho puedan traducirse, legítimamente, en desigualdades de tratamiento jurídico, sin que esto contraríe la justicia (Mac Gregor, s/f).

Según la Declaración Universal de Derechos Humanos la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana constituye el fundamento de la libertad, la justicia y la paz en el mundo, consagra por ende la igualdad de todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo. Asimismo, la indicada Declaración consagra la dignidad humana también como principio fundador del ordenamiento jurídico en que se basan todos los derechos y principios fundamentales. Así entendido el principio de dignidad obliga a vincular los imperativos de libertad y de seguridad. El vínculo entre la

libertad y la seguridad es el rasgo común de los cuatro principios fundamentales enumerados por la Declaración de Filadelfia: a) el respeto por el trabajo, b) las libertades colectivas, c) la solidaridad y d) la democracia social (Gonzalez, 2015).

Siguiendo a Dobarro (2017) la no discriminación es una de las reglas derivadas del principio protectorio y tiene como contracara el derecho a la igualdad de trato en las diferentes instancias del contrato de trabajo (ingreso, egreso, pero también durante su desarrollo).

Los actos o conductas discriminatorias traen siempre aparejadas consecuencias idénticas: el avasallamiento a la dignidad de la persona humana e innumerables daños materiales y morales. La persona que trabaja –en general– trata de preservar su fuente de trabajo y su ingreso salarial, aun frente a las humillaciones, agravios y avasallamientos de la más variada índole (violación al derecho fundamental a no ser discriminado y/o afectación de su dignidad humana), lo que potencia notoriamente las consecuencias derivadas de tan repudiables actos por el abuso de la posición dominante.

El ordenamiento jurídico le confiere al/a empleador/a una serie de potestades o facultades, con límites que tienen en miras la persona del/a trabajador/a: deben ejercerse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del/a trabajador/a (art. 65 L.C.T.), cuidando de satisfacer las exigencias de la organización empresarial y el respeto de su dignidad y de sus derechos patrimoniales y con exclusión de toda forma de abuso de derecho (art. 68 L.C.T.).

Dignidad de la que se desprende la prohibición de efectuar discriminaciones fundadas en criterios arbitrarios, antojadizos o caprichosos y la obligación de dar un trato igualitario a todos/as los/as dependientes (art. 81 L.C.T.). Se trata de una igualdad relativa, es decir, tratamiento igualitario en identidad de circunstancias, que sólo admite

el trato diferente que responda a motivos tales como la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a las tareas por parte del trabajador.

Principio de irrenunciabilidad:

Con la evidente excepción de la renuncia al propio empleo -insoslayable conquista del liberalismo en el plano político, que veda los vínculos forzosos que caracterizaban a las formas pre-capitalistas de apropiación del trabajo- este principio impone que el trabajador no puede renunciar o disponer en su propio perjuicio a los derechos y créditos que se derivan del contrato de trabajo. Tomando nota de la situación de inferioridad y debilidad contractual en la que se encuentra el trabajador, el principio restringe la autonomía de la voluntad y la libertad contractual tan caras al derecho civil clásico para garantizar -estableciendo un verdadero orden público laboral imperativo e inderogable- la modesta propiedad alimentaria de los trabajadores. En consecuencia, por imperio del principio de irrenunciabilidad, ni aun con el concurso de su propia voluntad puede éstos aceptar modificaciones in pejus de los derechos que han adquirido.

Imposibilitado de ingresar aquí a analizar con la profundidad que merece la ardua cuestión relativa a los alcances del principio de irrenunciabilidad, sí me interesa destacar que no es válido afirmar la posición restringida si se la sustenta únicamente -como es frecuente- en el (ahora modificado) texto del art. 12 de la LCT. Es que, vale recordarlo, los principios tienen una función normativa propia y hasta pueden, bajo determinadas condiciones, desplazar una regla de derecho positivo que contradiga los valores que dan sentido a aquéllos. Partiendo de esa premisa, no parece que haya que argumentar demasiado para sostener que -si lo que el principio de irrenunciabilidad pretende es impedir que se impongan renunciaciones a los derechos alimentarios, evitando que se aumente la intensidad de la apropiación a partir del aprovechamiento del desequilibrio negocial

que caracteriza a la relación de trabajo- deben invalidarse todas las renunciaciones de derechos, cualquiera fuera la fuente que los hubiera originado. Máxime en ordenamientos que, como el argentino, han establecido legislativamente sistemas de “estabilidad relativa”, en los cuales es evidente que la amenaza del despido (al que se le reconoce, por regla, eficacia extintiva irreversible) suele ser el único motivo que lleva a los trabajadores a renunciar a los derechos contractualmente incorporados a sus patrimonios. En suma, la plenitud del principio de irrenunciabilidad impide la sustracción normativa del contrato y determina la nulidad, por invalidez del objeto, de cualquier renuncia, cualquiera que sea la fuente del derecho conculcado gratuitamente (Meik, 2002). Felizmente, la reciente modificación del texto del art. 12 de la Ley de Contrato de Trabajo por la ley 26.574 (B.O. del 29/12/2009) ha puesto fin al debate, de modo que cualquier renuncia de derechos por parte del trabajador resulta nula. El principio de irrenunciabilidad ha sido constitucionalizado en el art. 39.3 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires (Orinisi, 2010)

Principio pro homine:

Tal como lo señala Medellín Urquiaga (2013), la primera definición del PPH se debe al juez de la CteIDH Rodolfo E. Piza Escalante, quien señaló que el principio pro persona es

(Un) criterio fundamental (que) (...) impone la naturaleza misma de los derechos humanos, la cual obliga a interpretar extensivamente las normas que los consagran o amplían y restrictivamente las que los limitan o restringen. (De esta forma, el principio pro persona) (...) conduce a la conclusión de que (la) exigibilidad inmediata e incondicional (de los derechos humanos) es la regla y su condicionamiento la excepción.

Al PPH se lo ha designado también principio “pro persona” (*pro personae*), concibiéndoselo, en su género, en variado espectro: criterio hermenéutico, criterio interpretativo prevalente en materia de derechos humanos, guía interpretativa, conjunto

de parámetros-guía, conjunto de directrices para la interpretación y aplicación del derecho de los derechos humanos, norma subyacente, norma “no enunciada”, regla de preferencia-pre dominio, regla primaria no escrita inherente al derecho internacional de los derechos humanos, principio ordenador, vector que da sentido y jerarquiza al sistema normativo, principio general del derecho de los derechos humanos, polo cristalizador del orden público en materia de derechos humanos, norma de justicia objetiva, canon catalizador de los objetivos y fines de todo el sistema de protección de los derechos humanos, principio con arreglo al necesario derecho de la *societas gentium*, regla que está en la cúspide del complejo *corpus iuris* de los derechos humanos que prioriza a la persona humana frente a otros sujetos internacionales, punto de apoyo de la formación de un *ius commune* transnacional, regla amalgamadora del derecho interno e internacional de los derechos humanos, base de un nuevo *ius Gentium*.

La aplicación del PPH ha ampliado la acepción de muchos derechos convencionales y ha consagrado nuevos, particularmente a la hora de concebir la dignidad humana, el proyecto de vida, los derechos territoriales de comunidades aborígenes; al crear el derecho a la verdad, al determinar el alcance de los derechos económicos, sociales y culturales, etc. Incluso ha consagrado nuevos deberes de los Estados en el plano internacional. Así, ha ordenado suscribir y ratificar tratados, como en el caso “Barrios Altos v. Perú” (2001), alejándose del consensualismo consagrado en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, al disponer la iniciación del “procedimiento para suscribir y promover la ratificación de la Convención Internacional sobre Imprescriptibilidad de Crímenes de Lesa Humanidad (...) dentro de los 30 días de suscrito el acuerdo” (Zlata Drna de Clements, 2015).

V. Postura del autor

Tal como dijimos en el título **Breve descripción del problema jurídico del caso** (Pag-2) En el caso en concreto el problema jurídico se manifiesta por la vulneración de los principios del derecho laboral, que en su esencia buscan proteger al trabajador ante las situaciones que se puedan dar en la relación laboral. Ante esta situación los jueces intervinientes deben establecer si buscar la protección integral de los trabajadores ante un avasallamiento de sus derechos, haciendo prevalecer los principios rectores del derecho laboral, o bien otorgarle operatividad al acta acuerdo antes mencionada

Por ello y atento al desarrollo de los principios y considerando el fallo de marras, es que podemos arribar a la conclusión que el derecho laboral ha perfeccionado el desprendimiento del derecho civil, arrojando resultados positivos, atento a su particular especialidad: la protección del trabajador.

Es que ese sujeto hiposuficiente requiere obligatoriamente en la práctica la aplicación del marco protectorio vigente, y en ello se encuentra el papel protagónico de los jueces, como verdaderos baluartes de tan alta responsabilidad.

De manera que no es exagerado agradecer en estas líneas, el sistema de división de poderes existente, fundamentado en la revolución francesa, empatizando con lo que costó en términos de vidas humanas arribar al equilibrio actual, que aún sin llegar a poder hablar del sistema perfecto, concatenado con la democracia y el sistema de libertades, el sistema que más se asemeja al perfecto, definiéndolo a éste como aquel en donde las personas puedan concretar sus metas de vida, sin padecimientos con salvaguarda estatal.

Por ello, es que, en aplicación de principios específicos de la normativa laboral, se pudo frenar un avasallamiento. Adviértase, que parte de la argumentativa del estado, fue utilizar la supuesta arbitrariedad de un fallo, siendo esto una contradicción, que vulnera hasta el principio de razonabilidad de la Constitución Nacional, porque su propio

actuar estaba siendo arbitrario e irrazonable, en íntima oposición al sistema de derechos laborales.

Por tanto, se puede expresar unas últimas palabras, relacionadas con este párrafo:

Se dice en Alemania una frase que, resumida, expresa:

Lo que se decide en Berlín (sede del Bundestag) puede ser modificado en Karlsruhe (sede del Tribunal Constitucional Federal)". La alusión a la autoridad que posee el Poder Judicial para dejar sin efecto las normas sancionadas por el Parlamento, representa una versión continental de aquello que manifestara para el common law el Chief Justice Charles Evans Hughes, remedando la conocida frase de O.W. Holmes, y que puede leerse de esta manera: La Constitución es aquello que los jueces dicen que es (Ambesi, 2019)

Sin ánimo de ingresar en cuestiones de filosofía del derecho, con este fallo en particular, podemos ver que dichas menciones de ambos sistemas de derecho, son reales, y gracias a ese poder y autoridad del Poder Judicial, se pudo colocar un valladar a las decisiones y actos arbitrarios del estado.

VI. Conclusión

Llegando al final de este recorrido, donde hemos analizado "Escalona, Martín Reynaldo y otro el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEN) y otro si amparo ley 16.986", recabado información, acudido a distintos autores referentes de esta rama jurídica, analizado los fundamentos que llevaron a los jueces a decidir, e indagado en la historia procesal es que debemos a manera de despedida esbozar algunas palabras finales.

En el fallo bajo análisis y en virtud del Acta Acuerdo nro. 1 celebrada entre el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) --en liquidación- y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), del acto homologatorio de ese instrumento - Resolución 287/2016 de la Subsecretaría de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social-los trabajadores fueron desvinculados de su puesto laboral. A raíz de esto acuden a la justicia la cual en las

distintas instancias determina que el acta acuerdo es nula por violentar los derechos de los trabajadores y los principios del derecho laboral.

Los Magistrados han resuelto el problema jurídico axiológico que se les presentó haciendo prevalecer el principio de irrenunciabilidad estipulado en el art. 12 de la Ley de Contrato de Trabajo el cual dispone que no pueden suprimirse los derechos adquiridos por las leyes o por el convenio colectivo de trabajo, tal como se analizó en este trabajo es uno de los principios del derecho laboral que se aplican subsidiariamente para resolver el objeto de la litis planteado.

Los jueces sentando jurisprudencia y dejando en claro la postura de la Corte de privilegiar el orden jerárquico del ordenamiento jurídico y, con fundamentos vastos, le otorgaron al trabajador en su máxima expresión la seguridad jurídica que debería gozar cada trabajador de nuestro territorio, cuestión que no tiene lugar en el presente, pero estaremos de acuerdo en que es una deuda de nuestro ordenamiento.

Bibliografía

Doctrina:

-Ackerman, M. (2017) Manual de elementos de derecho del trabajo y seguridad social. Buenos Aires: Ed. Rubinzal.

-Alchourrón, C. y Bulygin, E. (2012). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires, AR: Ed. Astrea

-- Ambesi, L. (2019) “La interpretación constitucional judicial en el presente y en el futuro del Derecho del Trabajo”. Recuperado el 01/06/2022 de <http://www.derecho.uba.ar/graduados/ponencias/rudzinsky.pdf>

-Atienza, M. (2017). Las razones del derecho. Teorías de la argumentación jurídica (4.a ed.). Lima, PE: Palestra.

-- Dobarro, V. (2015). El derecho del trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral. Recuperado el 30/05/2022 de <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2017/05/REVISTA-93-080-DOBARRO.pdf>

- Etala, C. (2017) “Derecho Colectivo del Trabajo”. Buenos Aires, Arg. Ed. Astrea.

- Gatti, A. (2005). “Derecho del trabajo. Manual de las relaciones individuales”. Buenos Aires, Arg. Ed. BdeF.

-Gonzalez, Graciela (2015). “De que hablamos cuando hablamos de género”. Recuperado el 30/05/2022 de <https://jusnoticias.juschubut.gov.ar/index.php/actualidad/22-de-que-hablamos-cuando-hablamos-de-genero>.

-Grisolia, J. (2016) “Manual de Derecho Laboral”. Ed. AbeledoPerrot, BsAs.

- Mac Gregor (s/f). “Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”. Recuperado el 30/05/2022 de <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo14.pdf>

- Medellín Urquiaga, X. (2013). “Principio pro persona”. Recuperado el 30/05/2022 de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r37507.pdf>

- Meik, M. (2002). Reflexiones sobre la estabilidad en el empleo, la protección contra el despido arbitrario y cuestiones conexas. Recuperado el 30/05/2022 de <https://www.lacausalaboral.net.ar/doctrina-2.-meik-estabilidad.html>

- Orsini, J.I. (2010). “los principios del derecho del trabajo”. Recuperado el 30/05/2022 de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/21014/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

-Rodríguez, J. (2017). La justificación de decisiones judiciales en las democracias constitucionales. Buenos Aires, AR: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Recuperado el 19/04/2022 de http://www.saij.gob.ar/docs-f/ediciones/libros/razonamientodecision-judicial_rodriguez.pdf.

-Toselli, C. (2009). Derecho del trabajo y seguridad social. Córdoba, AR. Alveroni.

-Zlata Drnas de Clément. (2015). “La complejidad del principio pro homine”. Recuperado el 30/05/2022 de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33496.pdf>

Jurisprudencia:

-Corte Suprema de Justicia de la Nación “Recurso de hecho deducido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en la causa Escalona, Martín Reynaldo y otro c/ Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) y otro s/amparo ley 16.986”. (2021).

- C. S. J. N. "Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688.(2004)

- C. S. J. N. " Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/Reincorporación. (2007).

- C. S. J. N. "Vizzoti, Carlos Alberto c/ Amsa S.A. s/ despido".(2004)

Legislación:

-Constitución Nacional de la Republica Argentina.

-Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

-Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 1453/2015 E

. -Acta Acuerdo nro. 1 celebrada entre el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) --en liquidación- y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), del acto homologatorio de ese instrumento - resolución 287/2016 de la Subsecretaría de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social-