

UNIVERSIDAD
SIGLO
La educación evoluciona



La irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores y la operatividad de los principios del derecho laboral en busca de su efectiva protección

Análisis en el marco de la causa

“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”.

Corte de Justicia de la Nación.- 2021.

Institución académica: Universidad empresarial siglo 21

Carrera: Abogacía

Alumno: María Cecilia Díaz

Legajo: VABG73309

DNI: 33.703.603

Tutora: Sofía Díaz Pucheta

Opción de trabajo: Nota a fallo

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo.

Sumario: I.- Introducción a la nota a fallo. II.- La premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. III.- La *ratio decidendi* de la sentencia de la CSJN. IV.- Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V.- Postura de la autora. VI.- Conclusión. VII.- Bibliografía. VIII. Anexo: fallo

I.- Introducción a la nota a fallo

La presente nota a fallo se encamina en el análisis de los derechos fundamentales en el mundo del trabajo, y dentro del universo de situaciones que comprende el derecho laboral, el enfoque se pondrá sobre la imposibilidad de suprimir derechos del trabajador reconocidos por normas laborales establecidas en un convenio colectivo de trabajo-CCT-.

Para comprender el tema inicialmente se propone mencionar que el trabajador posee un amplio marco jurídico que lo resguarda frente a una violación de sus derechos, que tiene su raíz en la Constitución Nacional la que determina que “*el trabajo gozará de la protección de las leyes*” (art. 14 bis), de ahí que el derecho del trabajo se presente como un conjunto de normas que buscan el resguardo del trabajador por resultar la parte débil de una relación laboral, fijando un piso mínimo inderogable a su favor sistematizado en la Ley de Contrato de Trabajo (Grisolía, 2019). Este piso mínimo de derechos se nutre de dos fuentes jurídicas, los principios propios del derecho laboral; y los convenios colectivos de trabajo.

Respecto de los primeros enseña Toselli (2009) que constituyen la base de la organización jurídica laboral, tanto al momento de la sanción normativa como del conflicto y la consecuente exigibilidad de derechos, siendo la base sobre la que se formaran las distintas relaciones laborales. Son tales el principio protectorio, de irrenunciabilidad, de buena fe y de progresividad entre otros. Por su parte, con relación a los segundos enseña el autor que son acuerdos que celebrados entre una asociación sindical con personería gremial y el representante colectivo de los trabajadores procuran alcanzar situaciones más beneficiosas para aquellos que las determinadas por la Ley de Contrato de Trabajo.

Delimitado entonces este campo jurídico que resguarda al trabajador, a continuación se propone un análisis del fallo “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”, dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el que gira en torno al enfoque planteado *supra*, esto es el menoscabo de los derechos del trabajador reconocidos por normas establecidas en su beneficio por convenio colectivo.

En este fallo los actores (el Sr. Escalona y compañeros de trabajo) fueron desvinculados de su puesto laboral a raíz de un acuerdo celebrado entre el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) materializado a través del Acta Acuerdo Nro. 1 y su Resolución Homologatoria 287/2016. Dicho acuerdo fue motivado por el hecho de que el organismo público –RENATEA- en el que se desempeñaban fue disuelto. Lo que cobra importancia es que a través de dicha Acta Acuerdo se deja sin efecto el CCT N° 1453/2015 E aplicable a la relación laboral que nucleaba al actor y como consecuencia de ello se suprime el derecho de los trabajadores a optar por la reubicación laboral y permanencia del puesto de trabajo previsto en el art. 19 de dicho convenio para el caso de desaparición física de la dependencia a que pertenecen. Es por esto que habiendo los actores sido desvinculados y privados de aquel derecho concedido por el CCT aplicable interponen la acción de amparo llegando el caso a la competencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación por vía del recurso extraordinario federal, quien ratifica la importancia de los principios del derecho laboral en la protección y resguardo de los derechos del trabajador.

La relevancia del fallo reside en ver la operatividad de las normas y si estas pueden o no desconocer derechos ya adquiridos y en consecuencia si podrán hacer prevalecer el derecho concedido por el CCT aplicable y por ende resguardar su fuente de trabajo. Cobra importancia su análisis, pues se deberá determinar si el Acta Acuerdo celebrada es contraria a los principios del derecho laboral. Así pues, la disyuntiva en el caso analizado se da por el hecho de que a través del Acta Acuerdo nro. 1, se les cercena el derecho a los trabajadores de poder escoger ser traspasados a otra área, cuestión contemplada en el CCT 1453/2015.

Ahora bien, ante la situación antes mencionada el Máximo Tribunal de la Nación se encontró con un problema jurídico de tipo axiológico, conceptualizado por Dworkin como la contradicción entre una regla con un principio del sistema jurídico (2004). Señala el autor que los principios orientan al juzgador, los principios han de ser entendidos como aquellos que deben “*ser observados (...) porque es una exigencia de la justicia, la equidad*

o alguna otra dirección de la moralidad” (pág. 72), y son los principios vinculantes u obligatorios para el juez. En concreto el problema se materializa ya que el Acta Acuerdo nro. 1 y su Resolución Homologatoria 287/2016 al suprimir el derecho de opción previsto por el art. 19 del convenio colectivo de trabajo que ampara al actor se contraponen al principio protectorio y de irrenunciabilidad del derecho laboral, debiendo de esta manera los jueces determinar si al existir esta contraposición deberá prevalecer la mencionada Acta Acuerdo o los principios del derecho laboral.

Amén de lo expuesto se realizará un análisis del caso, de su premisa fáctica y su recorrido procesal, para luego examinar la *ratio decidendi* de la sentencia. Acto seguido se recapitularán los antecedentes doctrinarios, jurisprudenciales y legislativos que rodean el tema y al problema jurídico, para continuar con la postura de la autora y conclusión.

II.- La premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal

El Sr. Escalona era un empleado público en relación de dependencia del Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA), siendo el Convenio Colectivo de Trabajo-CCT- aplicable a su relación laboral el 1453/2015E.

En el marco de su relación laboral vigente, en septiembre de 2016 por medio del decreto presidencial 1014/16 se declara la reorganización institucional y disolución de RENATEA. Como consecuencia de ello este organismo celebra con la Unión del Personal Civil de la Nación el Acta Acuerdo nro. 1, homologada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social por resolución 287/2016, mediante la cual se deroga el CCT en su totalidad y por ende la potestad conferida a los trabajadores por el mencionado art. 19 de optar por ser reubicado en otra dependencia del mismo organismo; o en otra de la administración pública de no resultar aquello posible; o a ser indemnizado. A raíz de dicho proceso de reorganización, la derogación del CCT y la potestad conferida por éste, el Sr. Escalona y sus compañeros son desvinculados de su puesto laboral, razón por la que se colocan en posición de despido indirecto e inician acción de amparo pues se les vedó la opción de continuar con la relación laboral mediante la reubicación.

El juez federal de primera instancia de Esquel declara la nulidad del Acta Acuerdo nro. 1, su resolución homologatoria y las desvinculaciones por no respetar el derecho de los

trabajadores de ejercer la opción de reubicación conferida por el art. 19 del CCT aplicable. Arriba a esta decisión por entender que se ha cometido una violación al principio de irrenunciabilidad y de progresividad; estipula a su vez que de acuerdo a la Ley de Contrato de Trabajo (aplicable de manera subsidiaria al caso de marras) se considerara nula toda aquella convención que suprima o reduzca los derechos previstos legalmente o por medio de los convenios colectivos de trabajo.

En virtud de la resolución mencionada, la demandada (RENATEA) apela la sentencia, por entender que los trabajadores fueron correctamente desvinculados por la disolución del organismo y no violentándose derecho alguno de estos. Además alegan que dicha disolución obedeció a motivos externos sin que ellos, como patronal, tengan responsabilidad alguna en la finalización del vínculo laboral. La Cámara Federal de Apelaciones de Comodoro Rivadavia confirma la sentencia de primera instancia. Entre sus argumentos los magistrados hacen hincapié en la violación a los principios protectorio, de progresividad y no discriminación, pilares del derecho laboral. Remarcan la nulidad del Acta Acuerdo nro. 1 y su resolución homologatoria, ya que implica una regresión de los derechos concedidos por el art. 19 del CCT. Destacan que dicho convenio es acorde al sistema jurídico y en particular al art. 14 bis de la Constitución Nacional, mientras que el Acta Acuerdo es contraria a los mínimos legales inderogables que han de ser respetados en virtud de la ley de convenciones colectivas de trabajo (ley 14.250).

Ante este nuevo revés judicial, la demandada interpuso recurso extraordinario federal, el cual al ser denegado originó la queja motivo del presente fallo, alega que el recurso extraordinario resulta procedente por afectarse los derechos de defensa en juicio, propiedad y debido proceso, hace hincapié en que la sentencia de la Cámara es infundada, arbitraria e invocan gravedad institucional. En la resolución la Corte Suprema de Justicia de la Nación indica, por voto de los jueces Rosenkrantz, Maqueda, Rosatti, Higton de Nolasco y Lorenzetti, en adhesión a lo dictaminado por el Procurador Fiscal de la Nación, el Dr. Victor Abramovich, que les asiste la razón a los trabajadores insistiendo en los principios del derecho laboral mencionados. Cabe destacar que es en base a estos que se resuelve el problema jurídico axiológico, ratificando la nulidad del Acta Acuerdo celebrada por ser esta contraria al principio de irrenunciabilidad y protectorio.

III.- La ratio decidendi de la sentencia de la CSJN

Destaca la Corte en primer lugar que debe determinarse si el Acta Acuerdo nro. 1 y su Resolución homologatoria son válidas, o si vulneran los principios laborales (protectorio, de irrenunciabilidad y de progresividad) y derechos de los trabajadores protegidos por el CCT aplicable a la relación laboral, y particularmente el art. 19.

A raíz de esto, el Máximo Tribunal, argumenta que de acuerdo a los principios de orden público laboral y lo estipulado por el art. 14 bis de la CN primer párrafo en cuanto dispone la protección de los trabajadores, la solución arribada por los tribunales inferiores es acertada. En esta línea, remarcan que cobra importancia el derecho que poseen los trabajadores a no verse privados arbitrariamente de su fuente laboral, en consonancia con la jurisprudencia sentada en el fallo “Vizzoti”. Se recalca que en base al principio protectorio y de irrenunciabilidad es apropiado hacer prevalecer el art. 19 del CCT en crisis, pues de esta manera predomina el derecho a la permanencia de los trabajadores en el puesto laboral.

Entre otros de sus argumentos, determina que el Acta Acuerdo celebrada es contraria al principio protectorio, de progresividad, no discriminación e irrenunciabilidad, pilares del derecho laboral, y que resulta nula pues implica una regresión de los derechos conferidos por el CCT. La nulidad del Acta Acuerdo en crisis, y su resolución homologatoria encuentran apoyo también en el hecho de que no se respetó el derecho de los trabajadores de optar por ser reubicados como lo prevé el art. 19 del CCT. Dicha situación fue contraria al principio de irrenunciabilidad el cual determina que toda convención que reduzca o suprima derechos previstos por ley o convenios colectivos que favorecen al trabajador son nulos.

Ahora bien, es de destacar que frente al problema jurídico planteado, los argumentos que se utilizaron para resolverlo, fueron los principios del derecho laboral (principio de irrenunciabilidad, principio protectorio y principio de progresividad). Estos constituyen una base que debe ser inquebrantable en las relaciones laborales ya que los principios generales del derecho han de ser aplicado en las situaciones que se tornan confusas para así lograr una armonía en el ordenamiento jurídico. Por esto, frente a la contradicción planteada como problemática jurídica entre regla y principio, se optó por dar prevalencia a los mentados principios laborales.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Expuesto el fallo y su problema jurídico, se presentarán seguidamente los conceptos que nuclean al problema jurídico en apoyo de doctrina y jurisprudencia.

En primer término corresponde destacar que la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) constituye el piso mínimo respecto de los derechos y obligaciones que en su articulado se determina a favor del trabajador y que puede ser enriquecido por obra de los convenios colectivos de trabajo-en adelante CCT-; esto surge de sus artículos 7¹ y 8². Explican Grisolia y Ahuad (2014) que ambos artículos se complementan para garantizar que los CCT cumplan su finalidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, por ello conteniendo la LCT bases inderogables que constituyen el orden público laboral, toda disposición tendiente a contrariarlo, será plausible de nulidad por resultarle violario. En la misma línea afirma Sardegna (1999) que los artículos antes mencionados constituyen una manifestación del principio protectorio y las condiciones que se pacten a través del CCT, siempre serán más ventajosas ya que está vedado que se arriben a condiciones inferiores que las establecidas por la LCT. Ratificando las ideas anteriores, destaca Recalde (2017) que los CCT no pueden estipular derechos inferiores a los determinados por ley, y que en caso de contraposición entre ambas normas (convenio y ley) se estará a la más beneficiosa para el trabajador sin que influya el orden cronológico de su dictado.

Ahora bien, habiendo determinado entonces la posibilidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores por obra de los CCT por encima de lo establecido por la LCT, se conceptualizarán a continuación los mismos para poder comprender su importancia y funcionamiento. Los convenios colectivos de trabajo constituyen una fuente especial del derecho laboral y a su vez se trata de un instituto que lo caracteriza (De Diego,

1 Art. 7° — Condiciones menos favorables. Nulidad. Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley.

2 Art. 8° — Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo. Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

2002). Goldin (2013) los define como una norma de derecho privado que regula los derechos, obligaciones y condiciones laborales de los trabajadores. Explica que estos convenios surgen de las negociaciones colectivas, donde reposan los intereses de las asociaciones sindicales con personería gremial representado el interés de los trabajadores por un lado; y por el otro lado el de los empleadores, siendo imprescindible contar con el “visto bueno” u homologación de la autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) para así adquirir efectos *erga omnes*.

De esta manera el CCT que ha seguido aquella negociación, y ha respetado el piso mínimo garantizado por el ordenamiento jurídico laboral -LCT-, se torna irrenunciable para los trabajadores, por aplicación del art. 12 de la LCT (Goldin, 2013). Dicho artículo establece que toda aquella disposición que reduzca o suprima derechos de los trabajadores será nula. Este resguardo también se encuentra en la ley de convenciones colectivas de trabajo (n.º 14.250), al determinar que se podrán establecer condiciones más beneficiosas (art. 6); y que no podrán ser modificadas las condiciones del CCT en los contratos individuales en perjuicio de los trabajadores (art. 7).

Por otra parte oportunamente se mencionó que el derecho laboral se nutre no solo de los CCT, sino también de principios propios del derecho laboral, representando un pilar fundamental al momento de la relación contractual y de cualquier negociación colectiva, ya que los mismos no podrán ser desconocidos. Estos principios tienen una triple función, a saber: informadora, normativa e interpretativa. Respecto de la función informadora implica que debe orientar al legislador al momento de establecer la política laboral; la función normativa influye directamente sobre la actividad judicial al momento de resolverse las controversias que llegan a los estratos judiciales; y por último la función interpretativa también orientará a los magistrados en cuanto a la valoración normativa cuando más de una ley sea aplicable al caso (Ackerman, 2017). Dentro de la nómina de principios del derecho laboral, se centrará la atención en los tres utilizados para resolver el problema jurídico axiológico es decir, el principio protectorio, de irrenunciabilidad y de progresividad.

Enseña Gatti (2015) que el mencionado principio se manifiesta a través de tres reglas, *in dubio pro operario*, la norma más favorable y la condición más beneficiosa. Este principio posee raigambre constitucional al ser estipulado en el art. 14 bis de la C.N. que

dispone “*el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes (...)*”, el cual a su vez impone que se deberán asegurar condiciones equitativas y dignas de trabajo, en consonancia con esto. Así este viene a equilibrar la desigual relación de poder entre empleador y trabajador limitando las facultades del primero en resguardo del segundo (Diaz, s/f). El principio protectorio ha sido objeto de fundamento en múltiples pronunciamientos de la Corte tal como en “Vizzoti”, “Aquino”, y “Pérez” en los cuales se destaca que ni los intereses del trabajador ni los del empleador deben ser abandonados por las leyes, aunque constitucionalmente el “primero es sujeto de preferente tutela”. Traído esto al fallo en análisis la Corte se valió de este principio para aseverar la manda constitucional y otorgarle la protección al trabajador ante la supresión del CCT y por ende la vulneración de su derecho a trabajar.

Por otro lado y con relación al principio de irrenunciabilidad, éste como se mencionó encuentra recepción en el art. 12 de la LCT. Romualdi (2018) explica que este principio es uno de los elementos destinados a evitar que el trabajador, en su condición de parte débil de la relación laboral, acepte condiciones que involucren una renuncia a sus derechos, sea de manera total o parcial. Es que, en esencia esta renuncia se dará por una necesidad del trabajador ante las diversas condiciones socioeconómicas que deba atravesar. La regla de la irrenunciabilidad se traduce como el aspecto más relevante del principio protectorio ya que impide la renuncia de derechos otorgados por la LCT o el CCT aplicable a la relación (Somona, 2008). Dicha regla viene siendo construida jurisprudencialmente desde hace tiempo atrás. Así por ejemplo en los autos “Noguera c/ Telefónica de Argentina S.A.”³, en el que un sindicato llegó a un acuerdo con la patronal de que ciertas sumas de dinero no tuviesen el carácter de salarial, situación que obligó a la trabajadora a concurrir a la justicia a los fines de impugnar dicho acuerdo que implicaba un menoscabo a sus ingresos y consecuentemente un perjuicio a sus derechos, la Cámara Nacional de Apelaciones de Capital Federal hizo hincapié en que la negociación realizada por el sindicato no le puede ser oponible a la trabajadora por violentar el principio de

3Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Capital Federal. “Noguera, Patricia Mónica c/Telefónica de Argentina S.A. s/ diferencias de salarios” (28/02/2013)

irrenunciabilidad. En el fallo “Escalona” se sigue con la misma línea, donde las asociaciones sindicales no actúan en salvaguarda de los derechos de los trabajadores y son los jueces quienes hacen prevalecer los derechos adquiridos y por ende declaran la nulidad de lo actuado en base al art. 12 LCT.

Por último es menester hacer mención al principio de progresividad, este se encuentra íntimamente vinculado al orden público laboral ya que implica que los derechos que adquieren los trabajadores, ya sea por medio de la CN, Constituciones Provinciales, leyes, CCT y demás fuentes normativas, constituyen un núcleo de derechos que como tales son obligatorios e irrenunciables (Nápoli, 2003). A decir de Cornaglia (2003) este principio viene a funcionar como una válvula de seguridad en el sistema ya que no permite el retroceso en las conquistas laborales. Cabe mencionar que en la LCT no se encuentra enunciado taxativamente, pero en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es obligación del Estado una mejora en los derechos de la población (art. 2.1) lo que implica la prohibición de reducir la protección y/o derogar derechos. Al respecto ha mencionado nuestro Máximo Tribunal en temas relativos con el derecho previsional y laboral, que este principio prohíbe al legislador la adopción de medidas injustificadas que impliquen una regresión, (fallos “Benedetti c/ PE”⁴; “RENATEA c/P.E”⁵ y “Sanchez c/Anses”⁶).

Para finalizar debe apuntarse que en base a toda esta reseña conceptual apoyada en doctrina y jurisprudencia de renombre, se puede observar cuán importante son los principios del derecho laboral en la resolución de casos judiciales, los cuales cobran importancia cuando se produce un quiebre en la relación laboral. Así mismo, es necesario reiterar que los acuerdos que se celebren deberán respetar dichos principios, de lo contrario acarrea la nulidad de los mismos en virtud del protectorio y la regla de la irrenunciabilidad.

4 Corte Suprema de Justicia de la Nación: “Benedetti, Estela Sara c/P.E.N ley 25.561 – dtos 1570/01 y 214/02 s/amparo”

5Corte Suprema de Justicia de la Nación: "Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores c/ Poder Ejecutiva Nacional y otro s/ acción de amparo" (24/11/2015)

6Corte Suprema de Justicia de la Nación: “Sánchez, María del Carmen c/ ANSeS s/ reajustes varios” (17/05/2005)

V. Postura de la autora

Luego del análisis realizado en el acápite anterior, se puede aseverar que la sentencia dictada por la CSJN en los autos bajo análisis es acertada. Se ha podido apreciar la importancia que tienen los principios del derecho laboral, haciendo énfasis en el principio protectorio y en el principio de irrenunciabilidad. Es por ello que si se retoma el problema planteado en el caso “Escalona” tras la homologación del Acta Acuerdo nro. 1 que conllevó a la eliminación del CCT 1453/2015E y en consecuencia de la potestad conferida por el art. 19 del CCT se puede afirmar que ello significó una regresión de los derechos de los trabajadores, despojándolos de su fuente laboral, al tiempo que representó una manifiesta contraposición con el art. 12 LCT. Ante la mencionada situación que representó un problema jurídico axiológico, el mismo fue solucionado haciendo prevalecer los principios del derecho laboral y de esta forma dicho problema fue zanjado. En concreto con la celebración de la mencionada acta acuerdo, se incurrió en una violación al principio de irrenunciabilidad y de progresividad, ya que implicó un retroceso en los derechos adquiridos por los trabajadores. A su vez, como se desarrollara oportunamente, estos principios mencionados se encuentran íntimamente vinculados con el principio protectorio. Es decir, que la celebración del Acta Acuerdo violentó de manera injustificada los principios bases del derecho laboral cuya función es la protección integral del trabajador ante los avasallamientos que puede realizar la patronal.

Tal como se desarrolló oportunamente, la LCT determina el piso mínimo de derechos de los trabajadores, no pudiendo ley, convención o contrato alguno realizar determinaciones por debajo de lo normado, aunque si pueden optimizarlas, de ahí que los CCT que surgen de las negociaciones entre la parte empleadora y trabajadora, vienen a mejorar las condiciones estipuladas por la ley, tal como fue el caso del tan mencionado art. 19 del CCT 1453/2015E.

Por otro lado debe remarcar que fue la asociación sindical con personería gremial Unión de Personal Civil de la Nación (UPCN) quien celebró el Acta Acuerdo con la patronal. En este punto si bien se remarcó que los sindicatos tienen como finalidad la representación de los trabajadores y actuar en su protección buscando mejoras en sus condiciones laborales, lamentablemente esto no siempre sucede en la práctica. Se

ejemplificó esta situación con el fallo “Noguera” en donde sus representantes acordaron con la parte empleadora un empeoramiento en la situación salarial de la trabajadora, e incluso en el fallo “Escalona” motivo de esta nota, donde han acordado la supresión del CCT que los regía. Los trabajadores no pueden representarse a sí mismos en las mesas de negociaciones, por eso existen los sindicatos o gremios cuya función, como se mencionara, es la protección de aquellos entonces no resulta legal ni lógico que sean estos mismos quienes menoscaban los derechos de sus representados llegando a acuerdos con los empleadores en un claro perjuicio de la parte obrera.

Tampoco debe pasarse por alto que RENATEA pertenece a la órbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y de Seguridad Social de la Nación, y que el Acta Acuerdo celebrada fue homologada por este, haciéndose notar en esta oportunidad que entre sus atribuciones como organismo contralor está la de verificar la legalidad de los acuerdos y convenios que buscan ser ratificados. Lo cual lleva a la pregunta retórica de por qué homologaron el Acta Acuerdo siendo que era una clara violación a los principios del derecho laboral.

Estos principios poseen una gran importancia y su operatividad aún más, sin que deban pasarse por alto situaciones que vulneran los derechos de los trabajadores, pues esto influye no sólo en la órbita legal sino también en la psiquis y salud del trabajador. La Constitución Nacional al determinar que “*el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes*” (art. 14 bis), consagra una protección también hacia la persona, por lo tanto no resulta correcto ni acorde a derecho que por una reorganización del ente donde se desempeñaban sean dejados sin su fuente laboral, *máxime* si en su CCT se les otorgaba el derecho a solicitar una reubicación.

El trabajo no sólo constituye una actividad económica sino que es el espacio de desarrollo del trabajador y una dignificación de su persona. Los trabajadores ante un conflicto con la parte empleadora, no actúan con una total libertad porque se ven en la necesidad de preservar su fuente laboral y es aquí donde se suscita la disyuntiva si reclamar judicialmente por la protección de sus derechos o perder su trabajo. Cuando aquellas situaciones conflictuales son judicializadas, al momento del dictado de la sentencia no sólo se tiene en cuenta la LCT o CCT aplicable, sino que siempre se estará a la efectiva operatividad de los principios del derecho laboral.

En el fallo que nos compete afortunadamente en las distintas etapas procesales que se desarrollaron, el Poder Judicial les otorgó la razón a los trabajadores determinando que el Acta Acuerdo era nula por la vulneración que producía a los derechos adquiridos por los trabajadores. En la sentencia analizada se detectó un problema jurídico axiológico, ya que el Acta Acuerdo nro. 1 estaba en contraposición con los principios del derecho laboral, situación ante la cual los jueces intervinientes resuelven haciendo prevalecer dichos principios laborales. Una solución distinta a esta hubiese constituido un avasallamiento de los derechos de los trabajadores, protegidos por el sistema jurídico argentino con miras a evitar abusos de poder por parte de la patronal.

VI.- Conclusión

En el fallo analizado “Escalona, Martín Reynaldo y otro c/ Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) y otro s/amparo ley 16.986” los trabajadores, entre ellos el Sr. Escalona, son desvinculados de su puesto laboral en virtud de la celebración del Acta Acuerdo nro. 1 y la disolución del organismo donde laboraban. Ante dicha situación, mediante acción de amparo pretenden poder ejercer el derecho otorgado por el CCT 1453/2015E de optar por la reubicación en otro organismo y así preservar su fuente laboral. Mediante la adhesión al dictamen del Procurador Fiscal de la Nación, el Dr. Victor Abramovich, los miembros de la Corte Suprema de Justicia de la Nación le otorgan la razón a los trabajadores determinando la nulidad del Acta Acuerdo nro. 1 y en consecuencia que los trabajadores deben ser reubicados.

En virtud del análisis desarrollado a lo largo de la presente nota a fallo se ha podido observar la importancia que poseen los principios del derecho laboral, los cuales son de aplicación obligatoria. Dichos principios intentan lograr una igualdad entre los trabajadores y empleadores, ya que los primeros son considerados la parte débil de la relación. En virtud de los principios desarrollados (protectorio, de irrenunciabilidad y progresividad) a los trabajadores se les otorga la protección de no poder renunciar a los derechos que han adquirido mediante el CCT aplicable, y en caso de que esto suceda la consecuencia es la nulidad de dicha renuncia. Se ha podido observar como los principios interactúan entre sí a los fines de lograr una protección integral de la parte obrera.

En el fallo hubo un problema jurídico axiológico, el cual fue solucionado haciendo prevalecer los mencionados principios del derecho laboral. Como se expuso en el acápite postura de la autora, la solución es la acertada pues de esta manera se evitó una vulneración de los derechos de los trabajadores. Debe remarcarse que, en la *ratio decidendi* de la sentencia se hizo hincapié, entre otros fundamentos desarrollados, que la CN en su art. 14 bis implica una protección a los trabajadores a verse privados injustamente de su fuente laboral y que en virtud de los principios laborales el Acta Acuerdo en crisis es nula pues implica una regresión de los derechos adquiridos.

Tal como se mencionara oportunamente, los derechos de los trabajadores se encuentran celosamente protegidos a nivel constitucional, la Ley de Contrato de Trabajo no sólo determina el piso mínimo de los derechos sino que también estipula los distintos principios aplicables a toda relación laboral. A los fines que sean más eficientes y efectivas las mencionadas protecciones, los CCT establecen un piso aún mayor de beneficios. En el caso analizado el accionar de la demandada vulnera la totalidad del bloque de protección al trabajador, siendo esa la razón principal por la cual la CSJN, haciendo prevalecer los derechos de los dependientes es que les asiste la razón en su pretensión. Una solución distinta hubiese sido un fragante menosprecio y vulneración de los trabajadores.

Bibliografía

Doctrina

Ackerman, M. (2017). “Manual de elementos de derecho del trabajo y la seguridad social”. Buenos Aires, Arg. Ed. Rubinzal

Cornaglia, R. (2003). “La constitucionalización del principio de irrenunciabilidad”. Recuperado el 22/06/2022 de <https://www.rjcornaglia.com.ar/127.--la-constitucionalizacion-del-principio-de-progresividad.html>

De Diego, J. (2002). “Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social”. Buenos Aires, Arg. Ed. Abeledo Perrot

Diaz, H. (s/f). “Contrato de trabajo. El principio protectorio”. Recuperado el 22/06/2022 de <https://n9.cl/ml8j1>

Dworkin, R. (2004). “Los derechos en serio”. Barcelona: Ariel

Gatti, A. (2015). “Derecho del Trabajo, Manual de las relaciones individuales”. Buenos Aires, Arg. Ed. Euro Editores.

Grisolía, J. y Ahuad, E. (2014). “Ley de contrato de trabajo comentada”. Buenos Aires, Arg. Ed. Estudio

Grisolía, J. (2019). “Manual de derecho laboral”. Buenos Aires. Arg. Ed. AbeledoPerrot

Goldin, A. (2013). “Curso de derecho del trabajo y la seguridad social”. Buenos Aires: Ed. La Ley

Nápoli, R. (2003). “El principio de progresividad de los derechos del trabajador en una nueva reforma de la Constitución Nacional”. Recuperado el 24/05/2022 de <https://n9.cl/ml8j1>

Recalde, M. (2017). “Manual de derecho colectivo del trabajo”. Buenos Aires, Arg. Ed. Edunpaz.

Romualdi, E. (2018). “El principio de irrenunciabilidad y los derechos litigiosos”. Recuperado el 24/05/2022 de <https://n9.cl/jjdbby>

Sardegna, M. (1999). “Ley de contrato de trabajo y sus reformas”. Buenos Aires, Arg. Ed: Universidad

Somona, M. (2008). “Alcances del principio de irrenunciabilidad”. Recuperado el 22/06/2022 de <https://n9.cl/es/s/gzdt1>

Toselli, C. (2009) “Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”. Córdoba, Arg. Ed: Alveroni

Jurisprudencia

CSJN. “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”. (13/05/2021)

CSJN. “Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688”. (21/09/2004)

CSJN. “Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A”. (01/09/2009)

CSJN. “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores c/ PEN y otro s/ acción de amparo” (24/11/2015)

CSJN. “Vizzoti, Carlos c/ AMSA S.A. s/ Despido” (14/09/2004)

Cám.Nac.Apel. Trab de Capital Federal. “Noguera, Patricia Mónica c/Telefónica de Argentina S.A. s/ diferencias de salarios” (28/02/2013)

Legislación

Constitución de la Nación Argentina. Ley 24430. (1994).

Ley N° 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. BO 13/05/1976

Ley N° 14.250. Convenciones Colectivas de Trabajo. BO 13/10/1953

VIII. Anexo: fallo

FCR 12332/2016/2/RH1
Escalona, Martín Reynaldo y otro c/ Registro
Nacional de Trabajadores y Empleadores
Agrarios (RENATEA) y otro s/ amparo ley
16.986.



Corte Suprema de Justicia de la Nación

Buenos Aires, 13 de Mayo de 2021

Vistos los autos: “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”, para decidir sobre su procedencia.

Considerando:

Que las cuestiones traídas a conocimiento de esta Corte encuentran adecuada respuesta en el dictamen del señor Procurador Fiscal, a cuyos fundamentos y conclusiones corresponde remitir, en lo pertinente, por razones de brevedad.

Por ello, se desestima la presentación directa. Intímese al recurrente para que, en el ejercicio financiero correspondiente, efectúe el depósito previsto en el art. 286 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, cuyo pago se encuentra diferido de conformidad con lo prescripto en la acordada 47/91. Tómese nota por Mesa de Entradas. Notifíquese y, previa devolución de los autos principales, archívese.

VO--/-

-//TO DEL SEÑOR PRESIDENTE DOCTOR DON CARLOS FERNANDO ROSENKRANTZ

Considerando:

Que los agravios de la apelante encuentran adecuada respuesta en el dictamen del señor Procurador Fiscal (con exclusión de los párrafos séptimo y décimo del punto III de dicho dictamen), a cuyos fundamentos corresponde remitir en razón de brevedad.

Por ello, se desestima la presentación directa. Intímese al recurrente para que, en el ejercicio financiero correspondiente, efectúe el depósito previsto en el art. 286 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, cuyo pago se encuentra diferido de conformidad con lo prescripto en la acordada 47/91. Tómese nota por Mesa de Entradas. Notifíquese y, previa devolución de los autos principales, archívese.

Firmado Digitalmente por ROSENKRANTZ Carlos Fernando Firmado Digitalmente por HIGHTON Elena Ines

Firmado Digitalmente por MAQUEDA Juan Carlos Ricardo Luis

Firmado Digitalmente por LORENZETTI

Firmado Digitalmente por ROSATTI Horacio Danie

Recurso de queja interpuesto por el **Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, demandado en autos**, representado por la **doctora Jorgelina Ariadna Briggs, en calidad de apoderada.**

Tribunal de origen: **Cámara Federal de Apelaciones de Comodoro Rivadavia.**

Tribunal que intervino con anterioridad: **Juzgado Federal de Esquel.**

FCR 12332/2016/2/RH1

“Escalona, Martin Reynaldo y otro *el* Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEN y otro *si* amparo ley 16.986”.

Suprema Corte:

-I-

La Cámara Federal de Apelaciones de Comodoro Rivadavia confirmó la sentencia de primera instancia en cuanto había declarado la nulidad 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- y de la desvinculación laboral del actor. En consecuencia, ordenó que se le reconozca al accionante el derecho a ejercer la opción de continuar la relación de empleo mediante la reubicación (fs. 326/333 del expediente principal, al que me referiré en adelante, salvo aclaración en contrario).

El tribunal expuso que la controversia consiste en determinar si el trabajador tiene derecho a ejercer la opción prevista en el artículo 19 del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 1453/2015 E, homologado por la resolución 2281/2015, que dispone, en cuanto resulta pertinente, que, ante la supresión de la dependencia o de las funciones asignadas, el personal puede optar por ser reubicado en el mismo RENATEA y, en caso de no ser posible, en cualquier otro organismo de la Administración Pública Nacional, o ser indemnizado. Apuntó que la disputa se generó a raíz de que ese instrumento fue dejado sin efecto por la la cláusula 1 del mencionado acta acuerdo.

Ante todo, señaló que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de contralor y en ejercicio de las facultades previstas en la Ley 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo y en la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, homologó el acta acuerdo en crisis y, anteriormente, había homologado el CCT 1453/2015 E. Además, precisó que el RENATEA, cuya liquidación generó el presente conflicto, funcionaba en la órbita de ese ministerio.

En primer lugar, afirmó que los pronunciamientos judiciales dictados en el marco de la causa “Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores *el Poder Ejecutivo Nacional y otro s/acción de amparo*” (expte.24971/2012) -donde, finalmente, quedó firme la sentencia que declaró inconstitucionalidad de las disposiciones de los artículos 106 Y 107 de la Ley 26.727 de Trabajo Agrario- no obligan a derogar de pleno derecho todas las cláusulas del CCT 1453/2015 E. Destacó que, por el contrario, la inconstitucionalidad decretada tuvo como fin tutelar los derechos de los trabajadores afectados por la normativa allí impugnada. En consecuencia, estimó que el trabajador no perdió la protección prevista en el convenio colectivo, por lo que su desvinculación no se encuentra justificada.

En segundo lugar, señaló que la desvinculación laboral de los trabajadores del RENATEA en los términos de la cláusula 3 del acta acuerdo es contraria a los principios protectorio, de progresividad y de no discriminación, que constituyen los pilares del derecho laboral. Esos principios fueron destacados por la Corte Suprema en los precedentes “Aquino” (Fallos: 327:3753), “Vizzoti” (Fallos: 327:3677) y “Madorrán” (Fallos: 330:1989).

En especial, consideró que el CCT 1453/2015 E se ajustó a los estándares establecidos en los precedentes anteriormente citados y a la protección que confiere a los trabajadores el artículo 14 *bis* de la Constitución Nacional. Agregó que ese convenio es coherente con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 25.164 Marco de Regulación de Empleo Público Nacional. Afirmó que, por el contrario, el acta acuerdo impugnada y su homologación implicaron una regresión en los derechos conferidos al accionante en virtud del convenio que regía la actividad. Puntualizó que el acta acuerdo debió respetar los mínimos legales inderogables, conforme lo previsto en los artículos 6 y 7 de la ley 14.250, esto es, las condiciones más favorables estipuladas en los contratos individuales de trabajo.

Por esas razones, concluyó que el acta acuerdo es inválida en cuanto dejó sin efecto la opción prevista en el artículo 19 del CCT 1453/2015 E, por lo que corresponde garantizar la continuidad de la relación laboral de empleo público en los términos de esa convención, no necesariamente en otra repartición del Ministerio de Trabajo, sino a elección de la demandada, en cualquier otro organismo de la Administración Pública Nacional, con prescindencia de la categoría efectivamente desempeñada hasta entonces.

-II-

Contra esa sentencia, la demandada interpuso recurso extraordinario federal (fs. 335/351) que fue contestado (354/357) y denegado (fs. 359/362), lo que motivó la presente queja (fs. 261/263 del cuaderno respectivo).

Aduce que el recurso extraordinario es procedente en tanto el pronunciamiento apelado cercena los derechos de defensa, debido proceso y propiedad. Sostiene que el tribunal *a qua* se apartó de las normas de orden público que rigen el caso. Asimismo alega que la sentencia es infundada y no constituye una derivación razonada del derecho vigente con aplicación a las circunstancias comprobadas de la causa, por lo que solicita su descalificación con base en la doctrina de arbitrariedad de sentencias. Finalmente invoca gravedad institucional.

Se agravia por cuanto la decisión del *a qua* no respeta las condiciones de ingreso a la Administración Pública establecida en la ley 25.164, pues obliga al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a reubicar, dentro de esa repartición o en cualquier organismo de la administración, a una persona que no fue contratada por el Estado Nacional ni revistió calidad de dependientes de esa cartera ministerial. Agrega que la sentencia en crisis altera el presupuesto autorizado por el legislador, en forma diferenciada, para financiar los gastos correspondientes al personal contratado y permanente.

Afirma que la sentencia es arbitraria en tanto no tuvo en cuenta la solución normativa aplicable el caso. En especial, pone de relieve que la relación de empleo entre las partes se hallaba regulada por la ley 20.744 y que el artículo 19 del CCT 1453/2015 E rigió durante la existencia del RENATEA, pero, una vez disuelto el organismo, lo allí dispuesto es inoponible a ese ministerio.

Añade que la desaparición del ente no está contemplada en el artículo 19 del CCT 1453/2015 E que se refiere únicamente a la supresión de cargos. Enfatiza que el organismo dejó de existir en atención a lo resuelto por la Corte Suprema, por lo que la reubicación de los trabajadores se tornó jurídica y fácticamente imposible.

-III-

Considero que el recurso extraordinario fue bien denegado ya que el tema en debate se circunscribe a determinar si las cláusulas 1 y 3 del acta acuerdo nro. 1 y su resolución homologatoria 287/2016 resultan válidas, o si, por el contrario, vulneran los derechos de los trabajadores reconocidos en el convenio colectivo que regía la relación de empleo, esto es, el CCT 1453/2015 E, así como los principios del orden público laboral aplicables. Ese punto remite al estudio de una posible colisión de normas de derecho común, así como también implica el análisis de ciertas cuestiones de índole fáctica, las cuales constituyen materia propia de los jueces de la causa y son ajenas a la instancia del artículo 14 de la ley 48; máxime cuando la sentencia se funda en argumentos no federales que, más allá de su grado de acierto, resultan suficientes para sustentarla e impiden su descalificación como acto judicial (doctr. Fallos: 270:124, “Soria”; 310:1554, “Maturana”; dictamen de la Procuración General de la Nación en la causa CNT 52304/2010/1/RHI, “Bergonci, Ilda Leonor *cl* YPF SA y otros s/ despido”, de 20 de noviembre de 2018 y sus citas).

Cabe recordar que la doctrina de la arbitrariedad es de carácter excepcional y no tiene por objeto corregir fallos meramente equivocados, sino aquellos en los que las deficiencias lógicas del razonamiento o la total ausencia de fundamento normativo impiden considerar el decisorio como sentencia fundada en ley, a la que aluden los artículos 17 y 18 de la Constitución Nacional (Fallos: 324:2169, “Saint Romain”, 332:2815, “Benítez”, entre otros).

Por otra parte, la norma federal que el apelante menciona en el escrito de interposición del recurso como vulnerada por el pronunciamiento en crisis -ley 25.164- no guarda relación directa ni inmediata con lo que ha sido materia de concreta decisión en el pleito (art. 15, ley 48; Fallos: 270: 124 *cit.*, 321:1415, “Pereyra”, entre otros). En efecto, la mención de esa norma no resulta sustancial para la solución del caso, pues la sentencia apelada funda su postura, principalmente, en la protección reforzada del empleo que el artículo 19 del CCT 1453/2015 E confiere a los trabajadores del RENATEA para el caso de reestructuraciones administrativas, mas no afecta la naturaleza de la relación laboral prevista en el convenio aplicable, ni equivale a otorgarle al actor la estabilidad propia que el artículo 14 *bis* garantiza al empleado público.

En el citado caso “Pereyra”, la Corte Suprema recordó su doctrina “según la cual para que una cuestión federal resulte atendible por la vía del recurso extraordinario es menester que la cuestión oportunamente propuesta se vincule de una manera estrecha con la materia del litigio, de modo tal que su dilucidación resulte indispensable para la decisión del juicio. Por ello, los fallos que tienen fundamentos no federales suficientes para sustentarse son irrevisables en la instancia extraordinaria, pues la presencia de aquéllos impide considerar otros de índole federal que pudiera contener la sentencia, por falta de relación directa e inmediata (Fallos: 269:43; 292:408; 296:53; 300:711; 304:1699, entre muchos otros). En el sub examine puede repetirse lo afirmado en el precedente de Fallos: 115:405: un eventual fallo revocatorio de la Corte sobre la materia federal de la controversia no modificaría en lo más mínimo su conclusión afirmativa basada en los otros fundamentos irrevocables que bastan para decidir el caso” (considerando 7º, el subrayada pertenece al original).

Nótese que el *sub lite*, la cámara confirmó la sentencia del juez de grado que había entendido que el acta acuerdo nro. 1 afecta el principio de irrenunciabilidad que se desprende del artículo 12 de la ley 20.744 -aplicable de manera subsidiaria, cf. arto 3, CCT 1453/15 E- y el de progresividad que opera en el ámbito del derecho laboral. Dicho magistrado había explicado que, conforme lo estipulado en esa norma de la Ley de Contrato de Trabajo, es nula toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esa ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción. Bajo ese prisma, había concluido que el acta acuerdo en examen, la resolución que lo homologó y las desvinculaciones de los accionantes fundadas en esas disposiciones son nulas en tanto no respetan el derecho de los trabajadores de optar por la reubicación frente a un supuesto de supresión de dependencias y funciones, tal como lo prevé el artículo 19 del convenio colectivo que rige la relación de empleo entre las partes.

En línea similar, la cámara destacó que el acta acuerdo nro. 1 es contraria al principio protectorio, al de progresividad y al de no discriminación, que constituyen los pilares del derecho laboral y surgen del artículo 14 *bis* de la Constitución Nacional

y de la doctrina de la Corte Suprema esbozada en los precedentes “Aquino” (Fallos: 327:3753), “Vizzoti” (Fallos: 327:3677) y “Madorrán” (Fallos: 330:1989). En rigor, resolvió que ese acta acuerdo y su respectiva resolución homologatoria son nulas, pues implicaron una regresión en los derechos conferidos a los accionantes en virtud del artículo 19 CCT 1453/2015 E. Destacó que, por el contrario, el citado convenio colectivo se ajusta a los estándares establecidos en los precedentes anteriormente citados y a la protección que confiere a los trabajadores el artículo 14 *bis* de la Constitución Nacional. Añadió que en el caso el acta acuerdo bajo análisis no observa los mínimos legales inderogables, que deben ser respetados en virtud de los artículos 6 y 7 de la ley 14.250.

En ese marco, entiendo que el *a qua* realizó una interpretación posible de las normas de derecho común aplicables en la especie en función de las circunstancias del caso. Esta exégesis, más allá de su grado de acierto o error, no resulta irrazonable, sin que la mera discrepancia del recurrente pueda configurar un supuesto de arbitrariedad. Ello, máxime cuando la solución a la que arribó la cámara se ajusta a los principios de orden público laboral que rigen la materia, y en particular, al principio protectorio que surge del artículo 14 *bis* de la Constitución Nacional. Cabe recordar que, según ese precepto constitucional, “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”, lo que incluye al que se desarrolla tanto en el ámbito privado como en el público (Fallos: 330:1989, ”Madorrán”; Fallos: 334:398, “Cerigliano”). La Corte Suprema señaló que el derecho a trabajar, comprende, entre otros aspectos, el derecho del trabajador a no verse privado arbitrariamente de su empleo (Fallos: 327:3677; “Vizzot”, 330:1989 *ap. cit.*; en similar sentido, doctr. Fallos: 336:1681, “González”). En especial, precisó que tales exigencias se dirigen primordialmente al legislador, “pero su cumplimiento atañe, asimismo, a los restantes poderes públicos, los cuales, dentro de la órbita de sus respectivas competencias, deben hacer prevalecer el espíritu protector que anima a dicho precepto” (Fallos: 334:398 *ap. cit.*, considerando 7 y sus citas).

Sobre esa base, y a la luz del principio protectorio mencionado, y de la regla de irrenunciabilidad establecida en la Ley de Contrato de Trabajo, no resulta arbitraria la sentencia que, en lo sustancial, hizo prevalecer el derecho a la permanencia en el empleo prevista en el artículo 19 del CCT 1453/15 E ante la supresión de dependencias o

funciones del organismo -es decir, la opción de reubicación en cabeza del trabajador- que, conforme el artículo 4 de ese convenio, había quedado incorporado a los contratos individuales existentes al momento de su entrada en vigencia, frente a la desvinculación laboral de los amparistas dispuesta de manera directa en virtud del acta acuerdo en estudio, el cual fue celebrado durante el proceso de reorganización administrativa del RENATEA declarado formalmente por el Poder Ejecutivo mediante el decreto 1014/2016.

Asimismo, no se advierte que la cámara haya efectuado una interpretación inadecuada del artículo 19 del CCT 1453/15 E, tal como lo sugiere la demandada, pues la letra de esa norma permite colegir que sus previsiones alcanzan cualquier supuesto de supresión de funciones, cargos o dependencias, incluso cuando ello resulte del proceso de reorganización integral del organismo.

En ese sentido, la Corte Suprema, ha puesto de relieve que el “impulso a la progresividad en la plena efectividad de los derechos humanos” sumado al principio *pro homine* determinan que “el intérprete deba escoger dentro de lo que la norma posibilita, el resultado que proteja en mayor medida a la persona humana. Y esta pauta se impone aun con mayor intensidad, cuando su aplicación no entrañe colisión alguna del derecho humano así interpretado, con otros valores, principios, atribuciones o derechos constitucionales” (Fallos: 330:1989, considerando 8, *op. cit.* Y sus citas). Es que, no puede perderse de vista que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional, y que, en materia de hermenéutica, con arreglo al principio *in dubio pro justitia socialis*, la preceptiva debe ser interpretada a favor de quienes, al serle aplicada con, este sentido, tienden a alcanzar el bienestar, esto es, las condiciones de vida a través de las cuales es posible a la persona humana desarrollarse según su dignidad (dictamen de la Procuración General de la Nación a cuyos fundamentos y conclusiones remitió la Corte Suprema en Fallos: 341:954, “Ortiz” y sus citas).

Bajo esas premisas, teniendo en cuenta que frente al supuesto de supresión del cargo por causas objetivas en el marco de una reorganización administrativa el citado artículo 19 confiere a los accionantes la opción de conservar el empleo mediante la reubicación, la cual es posible no sólo en el ámbito del RENATEA sino también en el de la Administración Pública Nacional, no parece irrazonable que la cámara haya optado por una

interpretación amplia de la norma en cuestión, de modo tal que se otorgue mayor protección a los trabajadores involucrados.

En suma, la parte recurrente no ha logrado demostrar que el fallo apelado no constituya una aplicación razonada del derecho vigente a las circunstancias comprobadas de la causa, por lo que deba ser dejado sin efecto en virtud de la doctrina de la arbitrariedad.

-IV-

Por todo lo expuesto, opino que corresponde desestimar el recurso de queja interpuesto.

Buenos Aires, 14 de agosto de 2019.
ES COPIA VÍCTOR ABRAMOVICH