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 Provoste, Juan Ernesto c/ Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) y otros 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. Declárase perdido el depósito al que se alude a fs. 2. Notifíquese y, oportunamente, archívese.

VO-//-

-//-TO DEL SEÑOR PRESIDENTE DOCTOR DONCARLOS 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. Declárase perdido el depósito al que se alude a fs. 2. Notifíquese y, oportunamente, archívese.

Firmado Digitalmente por ROSENKRANTZ Carlos Fernando

Firmado Digitalmente por HIGHTON Elena Ines

Firmado Digitalmente por MAQUEDA Juan Carlos

Firmado Digitalmente por LORENZETTI Ricardo Luis

Firmado Digitalmente por ROSATTI Horacio Daniel



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 Río Gallegos.**

S u p r e m a C o r t e:

–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. 576/584 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 228/2015, 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 c/ 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. 603/645) que fue denegado (fs. 649/661), lo que motivó la presente queja (fs. 138/143 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 quo* 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 quo* 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/RH1, "Bergonci, Ilda Leonor c/ 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 confería a los trabajadores del RENATEA para el caso de restructuraciones 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 7°, el subrayada pertenece al original).

En el presente caso, 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. art. 3, CCT 1453/15 E— y el de progresividad que opera en el ámbito del derecho laboral, y la protección que otorga al trabajador el artículo 14 *bis* de la Constitución Nacional. 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. Además, había agregado que el acta acuerdo vulnera los derechos mínimos que establece el convenio colectivo del sector, por lo que también resulta nula en los términos del artículo 6 de la ley 14.250. Bajo ese prisma, en suma, había declarado la nulidad del acta acuerdo en examen, de la resolución que lo homologó y de la desvinculación del accionante fundada en esas disposiciones en tanto no respetan el régimen de estabilidad que prevé el artículo 19 del convenio colectivo que rige la relación de empleo entre las partes, el cual confiere al trabajador el derecho de optar por la reubicación frente a un supuesto de supresión de dependencias y funciones.

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 implican 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 quo* 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; "Vizzoti", 330:1989 *op. 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 *op. 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 del amparista 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 al accionante 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 al trabajador involucrado.

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

ADRIANA N. MARCHISIO
Subsecretaria Administrativa
Procuración General de la Nación