

PROMUEVEN ACCION DECLARATIVA DE INCONSTITUCIONALIDAD - SOLICITAN MEDIDA CAUTELAR.

Señor/a Juez/a:

Rodolfo Ariel AGUIAR, DNI 22.139.076, en mi carácter de Secretario General de la **Asociación Trabajadores del Estado (ATE)**, con domicilio en Av. Belgrano 2527 de esta Ciudad Autónoma de Buenos Aires, conjuntamente con los Dres. **Matías Cremonte**, abogado, inscripto al Tº71 Fº742 CPACF, y **Mariana Laura Amartino**, abogada, inscripta al Tº88 Fº148 CPACF, en carácter de letrados apoderados, constituyendo domicilio a los efectos legales en calle **Av. Belgrano 2527** de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y domicilio electrónico CUIT 20235463041, a Ud. decimos:

I. PERSONERÍA.

Que, tal como se acredita con la certificación de autoridades expedida por el otrora Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, el Sr. Rodolfo Ariel Aguiar ejerce el cargo de Secretario General de la Asociación Trabajadores del Estado, entidad de primer grado, con personería gremial Nro. 2 y ámbito de representación en todo territorio de la República Argentina. Conforme lo establece el estatuto social, el Secretario General es el representante legal del sindicato a todos sus efectos.

Asimismo, tal como se acredita con los poderes generales judiciales que al presente se acompañan, los Dres. Matías Cremonte –CUIT 20-23546304-1, monotributista- y Mariana Laura Amartino –CUIT 27-27242269-4, monotributista- han sido instituidos apoderados de la Asociación Trabajadores del Estado – ATE, entidad sindical de primer grado, con personería gremial Nº2, con domicilio en Avenida Belgrano 2527 de esta Ciudad Autónoma de Buenos Aires, los que declaran bajo juramento son copias fieles de sus originales y se encuentran plenamente vigentes.

II. OBJETO.

Venimos, en legal tiempo y forma, en representación de la Asociación Trabajadores del Estado (ATE), a interponer la presente **ACCIÓN DECLARATIVA DE INCONSTITUCIONALIDAD del artículo 11 de la ley 25.164 (sustituido por el art. 52 de la ley 27.742) y del art. 14 de la ley 25.164 y sus normas reglamentarias (art. 51 del Decreto 695/2024, que sustituye el art. 11 del Anexo I del Decreto 1421/2002)** fundada en el artículo 43 de la Constitución Nacional, doctrina emanada de la Corte Suprema de Justicia de la Nación in re “Halabi” (Fallos 332:111), promoviendo el presente proceso colectivo dentro del marco jurídico reglamentado por el art. 322 del CPCCN, contra el **ESTADO NACIONAL - PODER EJECUTIVO NACIONAL - Jefatura de Gabinete de Ministros**, con domicilio en la Av. Presidente Julio A. Roca 782, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,

en representación de los derechos de incidencia colectiva de todos los trabajadores/as, empleados/as públicos/as del Estado Nacional, afectados en su derecho constitucional a la estabilidad del empleo público, en la protección contra el despido arbitrario, en el principio de progresividad, en el principio de igualdad y no discriminación para acceder a los empleos sin otra condición que la idoneidad, en su carrera administrativa, el derecho de propiedad, los principios de legalidad y de razonabilidad y los tratados internacionales de derechos humanos, que funcionan como un límite al ejercicio del poder, una garantía institucional derivada de la división de poderes y controles entre ellos, en un Estado de derecho, vulnerándose los artículos 1, 14 bis, 16, 17, 19, 28 y 75 inciso 22 de la Constitución Nacional.

Mediante la aplicación de las normas en crisis la demandada adopta decisiones arbitrarias e ilegales, en abierta violación de los citados derechos constitucionales destruyendo el derecho a la estabilidad en el empleo público.

Asimismo, solicitamos a V.S. se dicte una **MEDIDA DE NO INNOVAR** (innovativa en su caso) suspendiendo la aplicación del **artículo 11 de la ley 25.164 (sustituido por el art. 52 de la ley 27.742)**, hasta se dicte sentencia sobre la cuestión de fondo planteada en el presente juicio.

Se solicita la medida precautoria ante la efectiva puesta en práctica de los efectos jurídicos de la norma en crisis.

III. LEGITIMACION.

La Asociación Trabajadores del Estado es una entidad sindical de primer grado, con personería gremial N°2, y ámbito de actuación personal y territorial en todo el Estado Nacional.

Conforme surge del art. 2º del Estatuto Social, “ATE agrupa en su seno a los trabajadores estatales que tengan relación de dependencia o presten servicios para cualquiera de los poderes del Estado Nacional, Provincial o Municipal, entes autárquicos, entes públicos no estatales, empresas estatales, sociedades de economía mixta, sociedades anónimas, sociedades estatales y con participación de capital estatal, servicios de cuentas especiales, y todo otro organismo centralizado o descentralizado en el orden nacional, provincial, municipal o mixto...”

En este orden, en virtud de lo establecido por el art. 31 de la Ley 23.551, ATE cuenta –en el caso concreto- con la representación colectiva de los trabajadores de la Administración Pública Nacional.

Desde la reforma constitucional de 1994 nuestra Carta Magna, en su art. 43, confiere a las asociaciones que propendan a la defensa de derechos de incidencia

colectiva legitimación para interponer una acción judicial a efectos de poner coto a la conculcación de los derechos constitucionales protegidos.

En este sentido, la reforma de 1994 incorporó a la Constitución la acción colectiva señalando, al mismo tiempo, los sujetos legitimados para accionar. En efecto, el segundo párrafo del art. 43 dispuso que *"podrán interponer esta acción contra cualquier forma de discriminación y en lo relativo a los derechos que protegen el ambiente, a la competencia, al usuario y al consumidor, así como a los derechos de incidencia colectiva en general, el afectado, el defensor del pueblo y las asociaciones que propendan a esos fines, registradas conforme a la ley, la que determinará los requisitos y formas de su organización".*

En este caso, quienes trabajan en el Estado Nacional y gozan de estabilidad en el empleo ven vulnerada la misma frente a la habilitación legal -establecida por el art. 52 de la ley 27.742 y Dto. 695/24 - del pase a disponibilidad por medidas de reducción por encontrarse excedida la dotación óptima necesaria.

La actividad de la asociación tiende al mejoramiento de las condiciones laborales, sociales, económicas, técnicas, culturales y deportivas de sus afiliados y entre sus propósitos mediatos e inmediatos, es posible destacar: garantizar la defensa de los intereses profesionales de los afiliados; propiciar la sanción de leyes y reglamentos que tiendan a la seguridad, la previsión social del trabajador estatal y la aprobación y participación gremial en convenciones colectivas de trabajo, estatuto y escalafones que garanticen la permanente y efectiva vigencia de la estabilidad, la carrera administrativa, sueldos y salarios dignos; defender y representar a sus afiliados en forma individual o conjunta; velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentos de trabajo y seguridad social, denunciando infracciones; defender el sistema democrático, propendiendo a la defensa plena de los derechos humanos; y, fomentar la actividad gremial (art. 3º del Estatuto de ATE, incs. a), b), i), j), k) y l) respectivamente).

Mediante discursos de odio y narrativas sociales que se producen y reproducen exponencialmente en la esfera pública, se instala en la opinión pública que el Estado es un obstáculo para el desarrollo social, estigmatizando a quienes trabajan en su seno como los responsables del déficit fiscal, denominándolos "ñoquis" y "vagos", entre otros epítetos descalificadores.

Como es de público y notorio, desde el 10/12/2023 se ha iniciado una política de reducción y achique de las funciones y misiones del Estado, que han implicado la disolución y modificación de organismos nacionales dedicados al desarrollo de políticas públicas vinculadas a derechos sociales expresamente protegidos y consagrados por el bloque federal de constitucionalidad.

Sobre estas ideas ancladas fuertemente en el imaginario colectivo, el Congreso de la Nación sancionó la ley 27.742, sentando las bases para pulverización del empleo público y la destrucción del Estado, único órgano capaz de dar respuestas efectivas a las contingencias sociales y económicas de una crisis como la actual, y garante primigenio de los derechos fundamentales de quienes habitamos en el suelo de la Nación.

Dentro del preocupante y oscuro escenario que impone la reforma introducida por la ley "bases" y el Dto. 695/24, luce flagrante la inconstitucionalidad de la modificación introducida por el art. 52 de la ley 27.742 al artículo 11 de la ley 25.164, que elimina la instancia de la reubicación, así como la prioridad en la ocupación de cargos vacantes de las personas en situación de disponibilidad; e introduce un nuevo supuesto que habilita el pase a disponibilidad del personal: la reducción por encontrarse excedida la dotación óptima necesaria.

Tal imperativo legal afecta, con ilegalidad y arbitrariedad manifiesta, el derecho a la estabilidad en el empleo, a igual remuneración por igual tarea, y a una remuneración justa, consagrados en el art. 14 bis CN, derechos en cabeza de los trabajadores y trabajadoras representados por ATE.

Es jurisprudencia consolidada la que reconoce legitimación activa a los sindicatos para representar los intereses colectivos. El Fiscal General de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo se ha pronunciado en ese sentido en numerosas oportunidades (dictamen 16.769, 2/11/94, "Sindicato Unidos Portuarios Argentinos Puerto Capital Federal c/Consortio River Plate Container Terminal S.A. y Otros s/Medida Cautelar", Exp. 37.062, del Registro de la Sala VIII de la Excma. C.N.A.T. Idem, P.G.T., dict. 18.079 del 2/10/95, en autos "Asociación Argentina de Aeronavegantes c/Cielos del Sur S.A. s/Medida Cautelar", exp. 37.398/95 del reg. de la Sala VIII, Dictamen 20460 UTPBA c/Estado Nacional s/Amparo).

El carácter de asociación sindical delimita el objeto de actuación: *"la defensa de los intereses de los trabajadores"* (art. 2°, Ley 23.551), encontrándose normativamente dispuesto el alcance de la expresión intereses de los trabajadores como *"todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo"* (art. 3°, Ley 23.551).

A su vez, el objeto mencionado habilita la adopción de las medidas dirigidas a su concreción, cuya finalidad es *"...remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador."* (art. 3° in fine Ley 23.551).

Desde la sanción de la ley 23.551 la doctrina sostuvo que: *"El nuevo régimen legal se enrola en la corriente amplia del Convenio 87, consagrando un vasto ámbito permisivo de la acción sindical como forma de autotutela de los "intereses de los trabajadores", complementándolo con la determinación de que en ese concepto deben*

considerarse abarcados todos los aspectos que hacen a las condiciones de vida y de trabajo de sus representados, inclusive la remoción de aquellos obstáculos que dificultan su realización plena como personas humanas. (...) Coherente con esta modalidad emanada de nuestra experiencia histórica real, la fórmula amplia que elude a la prefiguración de objetivos concretos y presuntamente invariables, permite la libre expansión a que tiende la acción sindical moderna, tratando de responder a la variación incesante de la vida actual cuyas transformaciones tecnológicas, económicas, sociales y culturales plantean renovadas y crecientes exigencias a los trabajadores, no sólo como tales sino también como personas humanas que forman parte de un grupo familiar y de una comunidad nacional y local. (...) Concluimos pues, que esta fórmula amplia de la ley es la que mejor contempla las garantías de la libertad sindical, que no debe ser asegurada sólo desde el punto de vista pasivo -salvaguarda de la autonomía frente al Estado y los empleadores- sino también en lo que hace a la libertad sindical activa, esto es el despliegue de todas las formas de acción que los organismos sindicales consideren idónea para lograr los objetivos comunes, dentro de la legalidad.”. (Néstor Corte, “El Modelo Sindical Argentino”, Ed. Rubinzal-Culzoni, págs. 115 y s.s.).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha reconocido la plena operatividad del art. 43 de la C.N. que otorga legitimidad activa para accionar judicialmente a las asociaciones que propendan a proteger los derechos de incidencia colectiva en general (C.S. 22.04.97, “AGUEERA c/Provincia de Buenos Aires”, L.L. 1997-C, pág. 322).

En síntesis, la Asociación Trabajadores del Estado, como entidad sindical con personería gremial, se encuentra plenamente legitimada para interponer la presente acción en representación del colectivo de trabajadores afectados por las medidas adoptadas.

IV. PROCEDENCIA DE LA DEMANDA EN LOS TÉRMINOS DEL ARTICULO 330 DEL CPCCN Y ACORDADA DE LA CSJN.

En cumplimiento de los recaudos previstos en el art. 330 del CPCCN y conforme el Reglamento de actuación en procesos colectivo (Anexo Acordada CSJN 12/16 y 32/14) se precisa que:

El presente proceso colectivo persigue la protección de los derechos individuales, intereses individuales homogéneos de una pluralidad relevante de sujetos, existe una conducta única y continuada del Estado Nacional (PEN) que lesiona al colectivo de trabajadores que representamos y la pretensión se encuentra enfocada a los efectos comunes del problema, que se vincula directamente con tutela del Estado de Derecho constitucional, en relación directa con la prohibición de alterar los principios derechos y

garantías constitucionales a través de las normas que reglamentan su ejercicio (artículos 1 y 28 de la Constitución Nacional).

Se presenta en nuestro caso una homogeneidad normativa y fáctica que hace razonable el proceso colectivo en defensa de los intereses de todos los afectados y justifica el dictado de un pronunciamiento único con efectos expansivos a todo **el colectivo involucrado, en este caso todos los empleados del Estado Nacional titulares del derecho a la estabilidad del empleado público.**

La **causa normativa común** que provoca la lesión a sus derechos está dada el artículo 11 de la ley 25164 (art. sustituido por el art. 52 de la ley 27.742); la pretensión en este caso está focalizada en los efectos comunes de la norma tachada como inconstitucional.

La legitimación de la **Asociación Trabajadores del Estado** para iniciar la presente acción surge del ámbito de la actuación sindical, personal y territorial de la misma, como entidad con personería gremial, reconocida por las resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Uno de los derechos de la asociaciones sindicales, constituidas para defender los intereses de los trabajadores (art. 2 de la ley 23551), es hacer efectiva dicha defensa ante el Estado y los empleadores, tanto los intereses individuales como los colectivos de los trabajadores (art. 23 inc. a) de la ley 23551) y este ejercicio debe interpretarse conforme lo prescripto por la Constitución Nacional **en cuanto legitima a las asociaciones que propendan a esos fines debidamente registradas a defender los derechos de incidencia colectiva (art. 43 de la Constitución Nacional).**

En este caso actuamos en defensa de derechos subjetivos lesionados y en tutela de los intereses colectivos de los trabajadores y trabajadoras que representamos toda vez que la personería gremial, de conformidad con lo dispuesto por el art. 31 inc. a) Ley 23551, confiere el derecho exclusivo de "...defender y representar ante el Estado (...) los intereses (...) colectivos de los trabajadores..."; y su inc. c) el de "...intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral...". Tal carácter le confiere legitimación activa a la ATE para interponer la presente acción.

No hay duda, por otra parte, que en este caso está seriamente comprometido el acceso a la justicia de un sector vulnerable, el colectivo de trabajadores del Estado, siendo indudable que se frustraría su derecho humano al trabajo, a la estabilidad en el empleo público, a la carrera administrativa, de requerirse acciones individuales para reparar el daño.

Al respecto se ha señalado que:

“Uno de los argumentos centrales para el desarrollo de las acciones colectivas es la eficiencia económica procesal. No hay duda de que en principio, es mejor concentrar en un solo proceso una decisión que afecta a grandes grupos. Se parte de una concepción pragmática.

“En cuanto a los costos económicos vinculados directamente con el proceso, la realización de miles de juicios individuales genera más demoras, mayores costos legales a cargo de los actores y demandados, mayores gastos en infraestructura judicial y mayor consumo de tiempo para la tramitación de todos los pleitos.

“Paralelamente, para la administración de justicia, la acción colectiva evitará que se bloqueen los tribunales con demandas similares en diferentes juzgados y con la posibilidad de resultados distintos y hasta contradictorios.

“En cuanto a los costos generales de la economía, las acciones de clase permiten al demandado tener mayor previsibilidad sobre las sentencias judiciales de efectos macroeconómicos, con lo que pueden ajustar mejor sus decisiones. Cuando existen muchas decisiones individuales aumenta la variabilidad y, por lo tanto, la falta de certeza.” (Lorenzetti, Ricardo Luis, en su libro Justicia Colectiva, pág. 29 Cap. IV Eficiencia económica procesal. Ed. Rubinzal Culzoni, 2010).

En el caso de autos se cumplen todos los requisitos establecidos por el art. 43 de la Constitución Nacional, así como, también, los que exige la doctrina de la CSJN sentada en el precedente "Halabi" (Fallos 332:111)

Las normas impugnadas son inconstitucionales y afectan, con ilegalidad y arbitrariedad manifiesta, los derechos constitucionales de los trabajadores que se desempeñan en el Estado Nacional, que gozan y tienen incorporado a su patrimonio el derecho a la estabilidad en el empleo público, a su carrera administrativa, a su proyecto de vida y se encuentran hoy con la pérdida, o amenaza cierta e inminente de perder sus derechos, sin causa ni justificación seria alguna. .

Nos encontramos, asimismo, legitimados para accionar en función de lo previsto por el art. 43 de la Constitución Nacional, en tanto la norma atacada lesiona derechos y garantías reconocidas en la Constitución Nacional, tales como las bases constitucionales del Estado de derecho, el principios de legalidad y de razonabilidad, el derecho a la estabilidad en el empleo, protección contra el despido arbitrario, igualdad y no discriminación la propiedad y la jerarquía constitucional de los tratados internacionales de derechos humanos tutelados en los artículos 1, 14 bis, 16, 17,19, 28 y 75 inciso 22 de la Constitución Nacional.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha reconocido la plena operatividad del art. 43 de la Constitución Nacional, que otorga legitimidad activa para accionar judicialmente a las personas y a las asociaciones en tutela de derechos subjetivos y, también, de derechos de incidencia colectiva en general.

No existen en el presente caso otro medio judicial, o administrativo, más idóneo que permita obtener la inmediata protección y reparación de los derechos constitucionales que fueron y están siendo lesionados, con la debida eficiencia y celeridad.

Ello indica que nos encontramos frente a un hecho consumado, que debe ser remediado en forma inmediata por la Justicia para poner término a la inevitable secuela y continuidad del perjuicio cierto e inminente que se impone a todos los empleados públicos que gozan de estabilidad.

Resultan afectados por la normativa en crisis, con un daño cierto y actual los intereses individuales homogéneos del colectivo de trabajadores del Estado Nacional que tienen derecho a la estabilidad en el empleo.

En relación a la legitimación activa ha expresado que de acuerdo a las disposiciones del art. 43 de la Constitución Nacional, las asociaciones de usuarios y consumidores *“se encuentran legitimadas para iniciar acciones colectivas relativas a derechos de incidencia colectiva referentes a intereses individuales homogéneos, incluso de naturaleza patrimonial, siempre que demuestren: la existencia de un hecho único susceptible de ocasionar una lesión a una pluralidad de sujetos, que la pretensión esté concentrada en los "efectos comunes" para toda la clase involucrada y que de no reconocerse la legitimación procesal podría comprometerse seriamente al acceso a la justicia de los integrantes del colectivo cuya representación se pretende asumir (Fallos: 338:1492; 343:1259; 344:1499)”*.

Es la "autoridad pública", el Estado Nacional, el organismo generador del acto lesivo de los derechos y garantías constitucionales.

Existe, por lo tanto, un acto de "autoridad pública", el dictado de las normas supra indicadas, tachadas de inconstitucionales, que alteran en forma sustancial el régimen estabilidad del empleado público.

Las normas impugnadas son manifiestamente inconstitucionales, ilegales y arbitrarias; cuando la inconstitucionalidad, ilegalidad o arbitrariedad son manifiestas, resulta innecesario someter la controversia a un marco más amplio de debate y prueba.

La determinación de la arbitrariedad de la conducta de la demandada es una cuestión que se acredita simplemente con la documental agregada e individualizada, con la informativa ofrecida, que por otra parte son hechos notorios y de público conocimiento.

Como se adelantara anteriormente, son múltiples las ventajas económicas y procesales de esta formidable herramienta del derecho que es el proceso colectivo, las que hacen procedente su admisibilidad y utilización en casos como el de autos:

Por lo expuesto y a los fines de garantizar la tutela judicial efectiva del colectivo de trabajadores del Estado Nacional, vulnerados en su situación socio-económica corresponde reconocer la legitimación de los actores para iniciar la presente acción colectiva.

V. COMPETENCIA.

La competencia de la Justicia Nacional del Trabajo en el presente reclamo encuentra su fundamento en la legislación vigente, los principios del Derecho del Trabajo y la jurisprudencia –mucho de ella vinculante- correspondiendo en consecuencia el tratamiento del caso *subexámine* a V.S.

En primer término, la propia legislación procesal laboral otorga competencia en la materia a V.S. en las causas en las cuales los fundamentos del reclamo sean por convenciones colectivas de trabajo o disposiciones legales del derecho del trabajo, en el caso, la más importante de ellas, el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

En efecto, el art. 20 de la Ley 18.345 establece que *“Serán de competencia de la Justicia Nacional del Trabajo, en general, las causas contenciosas en conflictos individuales de derecho, **cualesquiera fueren las partes incluso la Nación**, sus reparticiones autárquicas, la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires y cualquier ente público, por demandas o reconvenciones fundadas en los contratos de trabajo, convenciones colectivas de trabajo, laudos con eficacia de convenciones colectivas, o disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo; y las causas entre trabajadores y empleadores relativas a un contrato de trabajo, aunque se funden en disposiciones de derecho común aplicables a aquél...”* (el resaltado es propio).

Cabe mencionar que en el ámbito del Estado Nacional rige el Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional –homologado por el Decreto Nº 214/06- que regula la relación de empleo y reglamenta el derecho constitucional a la estabilidad en el empleo.

La Constitución Nacional protege “*el trabajo en sus diversas formas*” (art. 14 bis) e incluye expresamente a los trabajadores del Estado (CSJN, fallos “Madorrán”, “ATE c/Municipalidad de la Ciudad de Salta”).

No puede soslayarse que el empleado público también es un trabajador y debe ser considerado “**sujeto de preferente tutela constitucional**”, de conformidad con lo sostenido por la CSJN en la causa Vizzoti, por lo que corresponde que todas las normas que se dicten para regular el empleo público, sean aplicadas a la luz de los principios generales del Derecho del Trabajo, de conformidad con las garantías protectorias establecidas en la Constitución Nacional y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que cuentan con jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22 CN).

Siguiendo este lineamiento, el desplazamiento del trabajador estatal de su juez natural, importaría una discriminación en perjuicio del aquel sujeto “*de preferente tutela*” quien no tendría los beneficios normativos e interpretativos de la disciplina laboral, con los que sí cuentan los trabajadores “privados” cuando efectúan los mismos reclamos, generando un resultado peyorativo, que atentaría contra derechos fundamentales y su efectivización.

La relación “asimétrica” de poder entre quien presta su fuerza de trabajo y quien se beneficia de ésta se reproduce tanto en el sector privado como en el público, no constituyendo óbice alguno la persona del empleador.

En esta comprensión, un fuero laboral tiene apoyatura en la idea que la **igualdad** se halla condicionada por la situación de hiposuficiencia en la que se encuentran los trabajadores, y que la **libertad** se halla limitada por el estado de necesidad.

Que, por ello **el fuero específico para todos los trabajadores**, precisamente, tiene su razón de ser en esa relación despareja, que prevé una especial formación para quien juzga, completamente empapado por los principios de la disciplina laboral.

Que nuestro país suscribió la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Río de Janeiro, 1947, aprobada por Resolución XXIX de la IX Conferencia Interamericana, Bogotá, 1948), en cuyo artículo 36 se estableció que **en cada Estado debe existir una jurisdicción especial del Trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos entre trabajadores y patronos** (cfe. Roberto C. Pompa, “Bajar a la realidad los derechos de los trabajadores”, en “Derecho del Trabajo. Hacia una Carta Sociolaboral Latinoamericana”, Luis Enrique Ramírez, Coordinador. Editorial B. de F. Montevideo – Buenos Aires, págs. 207 y ss.), en tanto tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el **mínimum de derechos** de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin

perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables (cfe. “Derecho Internacional del Trabajo”, Oscar Ermida Uriarte y Octavio Carlos Racciatti. Fundación de Cultura Universitaria).

Que, por lo demás, las declaraciones y resoluciones internacionales, por su naturaleza y por sus procedimientos de adopción son, política y moralmente obligatorias para los Estados Miembros de las organizaciones internacionales y deben ser acatadas de buena fe por los Estados conforme a los principios del derecho internacional (cfe. Florentín Meléndez, “Instrumentos Internacionales sobre derechos humanos aplicables a la administración de justicia”, Editorial Universidad del Rosario. Colombia, pág. 24), por lo que deben ser interpretados y aplicados en consonancia con los instrumentos convencionales de carácter general y particular, e incluso con las normas de derecho interno.

Que, con total asidero la Justicia Laboral ha dicho: *“Que por otra parte, no es posible soslayar que la simple lectura del artículo 14 bis de la Constitución Nacional revela que, a la hora de establecer garantías, el constituyente no diferenció entre trabajadores que se desempeñan para empleadores privados, o quienes lo hacen para el Estado en sus distintos niveles. Por el contrario, si alguna diferencia efectuó, fue para agregar en el caso del empleado público la garantía de estabilidad, por la que esta debe ser entendida como un escalón más de derechos respecto del resto, pero nunca para privar al empleado de los demás derechos establecidos para el privado ... que si el empleado público está amparado por el art. 14 bis Constitución Nacional, y en consecuencia su relación dependiente con la administración debe ser regida por normas que recepten los principios del derecho del trabajo, en especial el protectorio y todos los que del mismo derivan, si esas normas deben tener en cuenta que el empleado está amparado por todas las garantías establecidas en el art. 14 bis Constitución Nacional, con el agregado en este caso de la que hace su estabilidad, **si todo ello implica admitir que en tanto trabajador dependiente, el empleado público es parte de una relación asimétrica, tal como le sucede a cualquier trabajador frente a su empleador, lo que justifica la existencia de un derecho especial que tienda a efectivizar la “preferente tutela” de la que debe ser objeto; en ese caso no se puede negar que los conflictos vinculados con el empleo público deben ser competencia de la Justicia del Trabajo, en tanto rama especializada precisamente en relaciones en las que rige el orden público laboral y que cuenta con magistrados formados en los principios del derecho del trabajo, y con normas de procedimiento que receptan los requerimientos del principio protectorio también en la norma adjetiva”** (Sentencia Interlocutoria N° 36065 dictada en la Causa 23.889/2013 – "Ibarra Natalia Araceli C/ Estado Nacional Ministerio de Economía y Finanzas públicas Instituto Nacional de Estadística y Censos S/ Diferencias salariales" – CNTRAB –SALA VII – 28/02/2014).*

Que en el mismo sentido, la Excma. Sala VII de la CNAT ha dicho: *“Que, el principio protectorio, considerado el principio fundamental y base de todos los demás reconocidos en la disciplina, tiene jerarquía constitucional pues ha sido receptado precisamente en el art. 14 bis Constitución Nacional, cuando afirma que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador...”.Que, en consecuencia, el empleado público también debe ser considerado “sujeto de preferente tutela”, como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el precedente “Vizzoti, Carlos A. c. AMSA S.A”, conclusión que el Alto Tribunal consideró no sólo impuesta por el art. 14 bis, “sino por el renovado ritmo universal que representa el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que cuenta con jerarquía constitucional a partir de la reforma constitucional de 1994 (Constitución Nacional, art. 75 inc. 22)”. (SI 34615 – Causa 52.213/2011 – “Roncarolo Carlos Francisco y otros c/Estado Nacional Dirección Nacional de Migraciones s/diferencias de salarios” – CNTRAB – SALA VII – 27/03/2013, eDial.com - AA7E7D Publicado el 20/05/2013.)*

Que, esto es así, pues como lo resolviera el Máximo Tribunal, ***“...una vez establecido que la disputa interesa al trabajo según el art. 14 bis de la Constitución Nacional, el principio protectorio que éste enuncia y el carácter inviolable de los derechos que reconoce, conducen con necesidad a la indisponibilidad y a la prohibición de renuncia a la aplicación de las normas que tutelan el trabajo en todas sus formas”*** (CSJN, Recurso de Hecho, “Iribarne Rodolfo Antonio c/ Estado Nacional”, del 22/5/2012).

La consideración del empleo público como parte del derecho del trabajo implica no sólo la aplicación de los principios generales de esta rama jurídica sino también en el derecho colectivo del trabajo, en el que el derecho a la negociación colectiva previsto en el art. 14 bis no estableció discriminación alguna para los gremios estatales, previéndolo expresamente el Convenio OIT N° 151 del año 1979.

Es decir, a la innegable circunstancia de que el art. 20 de la ley 18.345 antes citado dispone la competencia laboral, cuando una de las partes fuere la Nación, se le suma el reconocimiento nacional e internacional del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público y, fundamentalmente, la existencia de un Convenio Colectivo de Trabajo en el ámbito del presente conflicto individual, por lo que corresponde que el fuero laboral entienda en el presente.

Que, al respecto con claridad meridiana se expidió la justicia laboral al sostener que *“...establece el art. 1 del Convenio N° 151 de la OIT, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, que su ámbito de aplicación será conformado por “todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean*

aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo". Luego, la Ley 24185, regula la negociación de Convenciones Colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados, en un claro ejemplo de cómo lo previsto por el art. 20 de la LCT tiene recepción legislativa. Es decir si los empleados públicos encuentran regulada normativamente su capacidad de celebrar convenios con la administración pública, esto significa que los conflictos que se verifiquen en el marco de esas relaciones laborales podrán ser atendidos por el fuero laboral, ya que dicha competencia es improrrogable (art. 19 LCT) (Sentencia Interlocutoria N°63229 dictada en la Causa 6.088/12 – "Sluka, Marcela Viviana c/ Universidad Tecnológica Nacional U.T.N. s/ Despido " – Sala III. CNTRAB – 18/11/2013- Voto de la Mayoría. Dra. Diana Cañal).

En síntesis, esta normativa resulta de por sí suficiente para fundar la competencia laboral en marras, conforme lo expuesto precedentemente.

Es decir, **siendo la materia la que determina la competencia –y no las personas- de los fundamentos de la demanda surge la jurisdicción laboral**, toda vez que la materia nunca deja de sustentarse en normas de Derecho del Trabajo.

Se han pronunciado en este sentido los fallos "León Silvia Nora y Otro c/ Superintendencia de Seguros de la Nación s/ Otros Reclamos" (Expte. N°1.899/2001) Juzgado Contencioso Administrativo N°7; "Central de Trabajadores Argentinos - CTA c/ Estado Nacional s/ Amparo" del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo No. 37 (Sala X), o "Rangugni, Diego Emilio c/ Superintendencia de Seguros de la Nación s/ Otros Reclamos" (Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N°49; "Guevara, Pablo Guillermo y Otros c/ Superintendencia de Seguros de la Nación s/ Diligencia Preliminar" (Expte. N°13.997/02) Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N°58, "Guevara, Pablo Guillermo y Otros c/ Superintendencia de Seguros de la Nación s/ Diligencia Preliminar" Expte. N°23.040/01, Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N°58, "Suárez, Orlando Marcelo c/ P.E.N. Superintendencia de Seguros de la Nación s/ Amparo" Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N°61. "León, Silvia Nora c/ PEN Superintendencia de Seguros de la Nación s/ Amparo" Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N°37.

En el mismo sentido se pronunció la Corte Suprema de Justicia de la Nación entendiendo que "*...esa Corte tiene reiteradamente dicho que **para la determinación de la competencia corresponde entender de modo principal a la exposición de los hechos que el actor hace en la demanda, y en la medida que se adecue a ellos, al derecho que invoca como fundamento de su pretensión.** Con arreglo a tal criterio, estimo que la causa deberá seguir con su trámite por ante el Fuero del Trabajo... toda vez, que en el sub-lite se funda la pretensión ...en los preceptos del Derecho del Trabajo, del art. 14 bis de la Constitución*

Nacional y los Convenios de la Organización del Trabajo (OIT) referidos a Igualdad de Remuneración (Nº100), sobre discriminación –empleo y ocupación- (Nº111) y tratados internacionales de derechos humanos referidos al trabajo...” (CSJN “Asociación Trabajadores del Estado c/ Superintendencia de Seguros de la Nación, Ministerio de Economía y Producción de la Nación s/Diferencias Salariales”).

La solicitud de amparo jurisdiccional aquí ventilada, tiene fundamento en disposiciones de naturaleza laboral, habida cuenta que estamos en presencia de un conflicto emergente de relaciones regidas preponderantemente por normas contenidas en el derecho del trabajo, y no por normas de fondo atinentes al derecho administrativo, por lo que la cuestión debe tramitar ante la Justicia Nacional del Trabajo, a mérito de los principios específicos de improrrogabilidad y especialidad que prescriben los arts. 19 y 20 de la ley 18.345.

A mayor abundamiento, corresponde recordar la gravitación del principio de hermenéutica jurídica *“in dubio pro justitia socialis”*, que ha logrado categoría constitucional, razón por la cual las leyes deben ser interpretadas a favor de quienes al serles aplicadas con este sentido, consiguen o tienden a alcanzar el bienestar, esto es, las condiciones de vida mediante las cuales es posible a la persona humana desarrollarse conforme a su excelsa dignidad.

En síntesis, tratándose de un reclamo por **desconocimiento de la estabilidad en el empleo**, es que debe entender en el caso la Justicia Nacional del Trabajo.

En virtud de todo lo expuesto, entendiendo el reclamo fundado en el derecho laboral, principios constitucionales del Derecho del Trabajo, en derechos establecidos por un Convenio Colectivo de Trabajo y lo sostenido por la jurisprudencia vinculante respecto del caso *sub exámine*, corresponde que V.S. entienda en las presentes actuaciones.

VI. ANTECEDENTES. HECHOS.

VI. a) Estabilidad del Empleado/a Público/a. Art. 14 bis CN. Ley 25.164 y Dto. Reglamentario 1421/02.

La Constitución Nacional establece en su artículo 14 bis la garantía de la “estabilidad del empleado público”.

Conforme la definiera Deveali, *“la estabilidad, en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez e incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas”*. Antes incluso de que

Constitución Nacional la garantizara, agregó que en el caso de los empleados públicos la estabilidad puede ser considerada *“como un elemento natural, si no esencial, de la relación entre ellos y la Administración pública”*¹.

En el año 1957, como resultado de la reforma producida por la convención constituyente, se incorpora el art. 14 bis al texto de la Constitución Nacional de 1853/60, elevando los derechos sociales a rango constitucional. En cuanto a las características propias de la materia, el art. 14 bis establece la garantía de “estabilidad del empleado público”, que sin dudas se refiere a lo que Deveali había definido unos años antes y fuera transcripto más arriba.

Mientras que el constituyente estableció para el empleo en el ámbito privado la “protección contra el despido arbitrario”, en el empleo público fue más allá y estableció no sólo la “protección” sino la “garantía” de estabilidad propia.

Dicha garantía de estabilidad fue instaurada por el constituyente en función de no dejar librada la fuente de trabajo del empleado público a la arbitrariedad de los sucesivos y diferentes gobiernos que transitaran por la administración del Estado.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación se ha pronunciado sobre esta cuestión² haciendo especial referencia a los debates de la convención constituyente del año 1957. En tal sentido, recordó que el convencional Peña expresaba *que “siempre el empleado público ha estado sujeto a las cesantías en masa en ocasión de los cambios de gobierno. Ahora ya no podrá ningún partido político que conquiste el gobierno disponer de los puestos administrativos como botín de guerra. Entendemos que este principio constitucional entrará a regir simultáneamente con la vigencia de las reformas y en adelante ningún empleado público podrá ser dejado cesante sin causa justificada y sin previo sumario administrativo”*³.

Agréguese que el art. 28 de la Constitución Nacional dispone que “los principios, garantías y derechos” reconocidos “no podrán ser alterados por las leyes que reglamenten su ejercicio”.

En el caso de la Administración Pública Nacional, la primera norma que se refirió a la estabilidad fue el decreto 6666/57, del 17 de junio de 1957, dictada mientras se

¹ Mario L. Deveali. Lineamientos de derecho del trabajo. 2da ed. Tipográfica Editora Argentina. Bs. As. 1953.

² CSJN, 3/5/2007, “Madorrán, Marta Cristina c. Administración Nacional de Aduanas s/ reincorporación”, Expte. M.1488; ídem, 15/5/2007, “Ruiz, Emilio David c. DGI s/despido”, Expte. R.129.

³ “Diario de Sesiones de la Convención Nacional Constituyente”, 1957, Buenos Aires, Imprenta del Congreso de la Nación, t. II, p. 1254. Ver, asimismo: convencionales Martella y Mercado, ídem, t. II, ps. 1243, 1337 y 1338, respectivamente.

debatía la reforma constitucional, pero antes de su sanción y la incorporación del art. 14 bis. Se trata de una norma dictada por un gobierno de facto, que luego fue ratificada por un gobierno constitucional mediante la ley 14.467, del 5 de septiembre de 1958.

En su art. 5°, establecía que el nombramiento del personal tendría carácter provisional durante los seis primeros meses, al término de los cuales se transformaría en definitivo cuando hubiere demostrado idoneidad y condiciones para las funciones del cargo conferido.

Luego, el art. 11 precisaba que el personal gozaría de la estabilidad que otorgaba este estatuto y conservaría su empleo en las condiciones que el mismo determinaba, después de tres años de servicios efectivos y continuos o cinco años de servicios efectivos discontinuos, de su ingreso en la Administración nacional.

En 1980 esta norma fue derogada, también por un gobierno de facto, que sancionó el denominado “Régimen jurídico básico de la función pública”, mediante la ley 22.140. En su art. 3° establecía que el personal comprendido en el presente régimen, integraba el servicio civil de la Nación, y que el personal permanente sería organizado conforme a los principios de estabilidad en el empleo, capacitación y carrera administrativa. El art. 15 enunciaba los derechos de los empleados, y en su inc. a refería a la “estabilidad”, mientras el art. 10 establecía que ésta se adquiría luego de haber cumplido doce meses de servicio efectivo y siempre que hubiere satisfecho las condiciones reglamentarias.

En 1999, el Congreso Nacional sancionó la ley marco de regulación del empleo público nacional 25.164 que derogó dicho régimen, cuyo art. 8º establece que “el régimen de estabilidad comprende al personal que ingrese por los mecanismos de selección que se establezcan, a cargos pertenecientes al régimen de carrera”. Y el art. 16 dice que “las personas vinculadas laboralmente con la Administración pública nacional” tendrán derecho a la “estabilidad” (inc. a).

Por último, el Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional vigente – homologado por Dto. 214/06- establece en su artículo 16 inc. c) la estabilidad en la relación de empleo, siempre que se revistara como personal permanente de acuerdo con el régimen previsto por la ley 25.164.

Va de suyo que la estabilidad abarca el derecho a conservar el empleo, el cargo, el salario, y el derecho a contar con una carrera administrativa⁴.

⁴ Entendido el derecho a la carrera como la posibilidad del trabajador del estado de progresar dentro de las categorías y agrupamientos previstos, cumpliendo con las condiciones fijadas.

Es decir, en los últimos sesenta años los sucesivos regímenes —el primero incluso antes del reconocimiento constitucional—, garantizaron a los trabajadores del Estado el derecho a la estabilidad. Vale agregar en este sentido que la estabilidad no sólo abarca el derecho a conservar el empleo, sino también el cargo y el salario, y es inescindible del derecho a contar con una carrera administrativa.

Como señala Vergara, *“pensar en el derecho a una carrera administrativa y a la profesionalización de los trabajadores, remite necesariamente a garantizar la permanencia del empleado público y solo así luego alcanzar una mayor y mejor capacitación, ascensos, recategorizaciones, etc. [...] la multiplicidad de formas de contratación, trae aparejada en muchos casos que la falta de estabilidad en el puesto, no permita al trabajador apropiarse de la responsabilidad que implica su lugar como servidor público (y, en consecuencia, la de su formación) sumado al esfuerzo que realiza el Estado al formar empleados que en algunos casos optan por el ámbito privado”*.⁵

Como se colige, la garantía de estabilidad se consagró expresamente para evitar el “spoil system” o sistema de botines en el Estado.

VI. b) Causales de Egreso. Pérdida de la estabilidad. Régimen de Reubicación y Disponibilidad. Ley 25.164, Dto. 1421/02 y CCT Dto. 214/06.

Sin perjuicio que la forma natural de finalización del contrato de trabajo en la Administración Pública Nacional es la baja por jubilación (cfr. Art. 42 inc. g) ley 25.164), el mismo marco normativo prevé diversas causales de pérdida de la estabilidad. A los supuestos de renuncia (inc. b), incapacidad laboral (inc. e), sanciones de cesantía y/o exoneración (inc. f), retiro voluntario (inc. g), fallecimiento (inc. h), se suma el vencimiento del plazo de disponibilidad previsto en el art. 11 de la ley (inc. d).

Desde 1999, - fecha en que se sancionó la ley Marco 25.164 - existe en el empleo público nacional el Régimen de Reubicación y Disponibilidad regulado en el art. 11 de la precitada ley, que fuera reglamentado en el año 2002 por el Dto. 1421/02 y en el 2006 por el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por Dto. 214/06.

El art. 11 de la ley 25.164, en su redacción original, disponía que: *“El personal alcanzado por el régimen de estabilidad que resulte afectado por medidas de reestructuración que comporten la supresión de organismos, dependencias o de las funciones asignadas a las mismas, con la eliminación de los respectivos cargos, será*

⁵ Vergara, María Mercedes, “La formación en políticas públicas en el marco del diálogo social”, ponencia ante el XIV Congreso Internacional del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, celebrado en Salvador de Bahía, Brasil, los días 27 al 30 de octubre de 2009

reubicado en las condiciones reglamentarias que se establezcan. A este objeto se garantizará la incorporación del agente afectado para ocupar cargos vacantes. Asimismo, en los convenios colectivos de trabajo se preverán acciones de reconversión laboral que permitan al agente insertarse en dichos cargos.

En el supuesto de no concretarse la reubicación, el agente quedará en situación de disponibilidad.

El período de disponibilidad se asignará según la antigüedad del trabajador, no pudiendo ser menor a seis (6) meses ni mayor a doce (12) meses.

Si durante el período de disponibilidad se produjeran vacantes en la Administración Pública Central y Organismos descentralizados, deberá priorizarse el trabajador que se encuentre en situación de disponibilidad para la cobertura de dichas vacantes.”

Sin perjuicio de los cuestionamientos que otrora recibiera la norma respecto de la afectación de la manda constitucional que impone la estabilidad del empleado/a publica, la previsión legal disponía que, quien tuviera estabilidad podía ser puesto en situación de disponibilidad únicamente cuando fuera afectado por medidas de reestructuración que implicasen la supresión de organismos, dependencias o funciones con eliminación de los cargos.

En los supuestos antes mencionados, la persona en primer término debía ser reubicada, debiendo agotarse las posibilidades de reubicación primero en el ámbito del organismo y luego dentro del ámbito de la administración pública nacional, garantizándose su incorporación prioritaria para la ocupación de cargos vacantes (cfr. art. 11 Dto. 1421/02)⁶.

⁶ ARTICULO 11. — El régimen de reubicación y disponibilidad aplicable al personal afectado por medidas de reestructuración en los términos del artículo 11 del Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente se ajustará a las siguientes previsiones:

a) Actividades de reubicación: Previo a disponerse el pase a disponibilidad del personal de las jurisdicciones y organismos descentralizados afectados por medidas de reestructuración que comporten supresión de cargos, se deberán agotar las posibilidades de reubicación del personal afectado, en sus respectivos ámbitos.

De no resultar posible la reubicación por falta de vacantes a las que puedan ser destinados los agentes de acuerdo con sus perfiles laborales, los titulares de las jurisdicciones u organismos descentralizados comunicarán tal circunstancia a la autoridad de aplicación, junto con los antecedentes que la justifiquen y la nómina del personal que no pudo ser reubicado; dicho personal pasará a integrar el REGISTRO DE PERSONAL EN PROCESO DE REUBICACION Y EN SITUACION DE DISPONIBILIDAD, el que funcionará en dependencia de la autoridad de aplicación.

A partir de la fecha de recepción de la nómina del personal involucrado, la autoridad de aplicación deberá realizar gestiones para la reubicación del mismo en el ámbito de la Ley Nº 25.164, durante el plazo improrrogable de TREINTA (30) días corridos.

Con esta finalidad, se deberán considerar en primer término las vacantes existentes de nivel similar del mismo escalafón y en su defecto, las pertenecientes a otros escalafones, hasta agotar las posibilidades. En cada caso se determinará si el agente afectado reúne los requisitos del perfil del cargo, para lo cual se podrán disponer actividades de capacitación o reconversión laboral, la realización de pruebas de competencia laboral o adoptar otras diligencias que permitan, constatar la idoneidad del agente para las tareas o funciones a asignar.

Durante dicho lapso se deberá disponer la suspensión de los procesos de selección de cargos vacantes con perfiles similares que estuvieren en curso de ejecución en el referido ámbito y tampoco podrán efectuarse designaciones transitorias en dichos cargos.

b) Pase a situación de disponibilidad: Habiéndose constatado la imposibilidad de reubicación en los términos del inciso anterior, se aprobará el pase a situación de disponibilidad de los agentes, los cuales dependerán a los efectos de la reubicación, del REGISTRO DE PERSONAL EN PROCESO DE REUBICACION Y EN SITUACION DE DISPONIBILIDAD, manteniendo su dependencia administrativa y disciplinaria del organismo que se determine en el acto que disponga el pase a disponibilidad.

El pase a situación de disponibilidad de personal suspendido preventiva o disciplinariamente se hará en tales condiciones y la percepción de haberes cuando correspondiere, se ajustará a lo determinado en cada supuesto.

La resolución deberá ser notificada a los agentes involucrados y comunicada a las asociaciones sindicales signatarias del Convenio Colectivo General de Trabajo, en los casos que corresponda.

c) Prioridad en la cobertura de cargos: Con carácter previo a la convocatoria a cualquier sistema de selección, las jurisdicciones y organismos descentralizados deberán requerir al mencionado Registro la existencia de personal en disponibilidad que pueda cubrir el cargo informando, a tal efecto, el perfil del cargo y demás condiciones de prestación del servicio. El Registro procederá al análisis de la información remitida con relación a las características del personal que se encontrare en dicha situación, para determinar la procedencia de su reubicación. La autoridad de aplicación podrá disponer la realización de actividades obligatorias de capacitación y reconversión laboral en los términos que establezcan las normas vigentes, como asimismo la prestación transitoria del servicio en el cargo a cubrir por un plazo que no podrá superar la mitad de lo que le restare al agente para agotar el período de disponibilidad establecido, según lo dispuesto en el inciso f) del presente artículo, plazo en el cual se apreciará la idoneidad del agente respecto del cargo en cuestión.

Las jurisdicciones u organismos descentralizados no podrán disponer la convocatoria para la cobertura de vacantes hasta que el Registro se expida certificando que no existen agentes disponibles adecuados al perfil del cargo.

La autoridad de aplicación dictará las normas complementarias y operativas necesarias para el funcionamiento del citado Registro.

d) Reubicación: De proceder la reubicación, ésta será notificada fehacientemente al agente. Si éste la rehusare, la baja se operará automáticamente y será indemnizado de conformidad con lo previsto en el artículo 11 del Anexo a la Ley Nº 25.164 y según el inciso h) del presente artículo.

e) En el supuesto de que el agente fuere reubicado en un ordenamiento escalafonario diferente al de origen, su remuneración no podrá ser en ningún caso, inferior a la percibida como haber de disponibilidad. En este último caso la diferencia se le liquidará en calidad de suplemento por cambio de situación escalafonaria. Los aumentos posteriores en la remuneración que correspondan al agente serán descontados de dicho suplemento hasta su extinción.

En el caso de que para cubrir una vacante fuera necesaria la reconversión laboral, el art. 27⁷ del Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública

Período de disponibilidad: Establécese la siguiente escala para asignar el período de disponibilidad del personal alcanzado:

- I) Hasta QUINCE (15) años de antigüedad: SEIS (6) meses;
- II) Más de QUINCE (15) años de antigüedad y hasta TREINTA (30) años de antigüedad: NUEVE (9) meses;
- III) Más de TREINTA (30) años de antigüedad: DOCE (12) meses.

A tales efectos se computarán los servicios no simultáneos prestados como personal permanente en la Administración Pública Nacional, que registre el agente hasta el momento de la notificación del pase a disponibilidad, excluidos aquéllos que hayan generado con anterioridad una indemnización por aplicación de medidas de reestructuración, retiro voluntario, despido o similar.

g) Haber de disponibilidad: El personal en disponibilidad percibirá, en concepto de haber de disponibilidad, un importe mensual equivalente a la retribución asignada a su situación escalafonaria alcanzada en la progresión vertical y horizontal de la carrera, con exclusión de todo otro concepto remunerativo o no remunerativo.

Independientemente del haber de disponibilidad, el agente mantendrá el derecho a percibir las asignaciones familiares y el suplemento por zona. El haber de disponibilidad y el suplemento por zona cuando corresponda, estarán sujetos a los aportes y contribuciones previstos en el régimen de seguridad social y devengarán sueldo anual complementario.

h) Indemnización: Para el cálculo de la indemnización prevista por el artículo 11 del Anexo a la Ley que se reglamenta por el presente se considerarán las retribuciones percibidas hasta el momento del pase a disponibilidad y se computarán los servicios no simultáneos prestados en calidad de personal permanente en el ámbito de la Administración Pública Nacional hasta el momento en que se hubiera notificado fehacientemente al interesado dicho pase, excluidos aquéllos que hayan generado con anterioridad una indemnización por aplicación de medidas de reestructuración, retiro voluntario, despido o similar. Esta indemnización excluye toda otra que pudiere corresponder por baja y se podrá abonar hasta en TRES (3) cuotas mensuales y consecutivas, las que comenzarán a hacerse efectivas dentro de los TREINTA (30) días de vencido el plazo de disponibilidad correspondiente o la baja en el caso de que el agente rehusare la reubicación propuesta, según lo previsto en el artículo que se reglamenta por el presente.

En el caso de agentes sumariados deberá suspenderse el pago de la indemnización hasta tanto se resuelva el sumario, no correspondiendo dicho pago si resultare la aplicación de medidas de cesantía o exoneración.

i) Con el pase a disponibilidad caducará cualquier situación en la que revistare el agente por aplicación de medidas de movilidad.

j) Los agentes en situación de disponibilidad estarán alcanzados por los mismos derechos, deberes y obligaciones que rigen para el personal en servicio efectivo, con las salvedades establecidas en el presente y las modalidades propias de su situación de revista.

⁷ ARTICULO 27.- Reconversión Laboral. De ser necesaria la reconversión laboral del agente disponible para su reubicación en cargos vacantes, podrá asistir a cursos de capacitación por un período no mayor a SEIS (6) meses, durante los cuales percibirá el consiguiente haber de disponibilidad. Dichos cursos se implementarán a través del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral, creado por el artículo 43 del Anexo del Decreto N° 1421/2002.

En caso de incumplimiento de alguno de los requisitos de la capacitación que se establezcan, el agente será dado de baja, con el pago de la indemnización establecida en el artículo 29 menos los sueldos percibidos en el transcurso de la misma.

Nacional homologado Dto. 214/06 establece que, la persona en situación de disponibilidad podía asistir a cursos de capacitación durante un lapso de seis meses implementados a través del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral⁸ (creado por art. 43 Dto. 1421/02), cuyo objetivo es elaborar programas de capacitación, recalificación de puestos de trabajo y toda otra acción tendiente a facilitar la movilidad funcional y la readaptación de los empleados públicos a los cambios tecnológicos, funcionales u organizacionales propios de la administración moderna (cfr. art. 44 ley 25.164).

Habiéndose agotado las posibilidades de reubicación, recién ahí la persona pasaba a estar en situación de disponibilidad (inc. b art. 11 Dto. 1421/02) por el plazo dispuesto por la normativa en función de la antigüedad de la misma en el cargo, vencido el cual, era desvinculada contra el pago de una indemnización.

De esto se colige que, sin perjuicio de los cuestionamientos al mentado régimen, en el mismo se propendía a la reubicación de la persona y a la preservación del vínculo de empleo, respondiendo tal excepcional medida a causales objetivas tales como

La Co.P.A.R. reglamentará los aspectos operativos relacionados con el presente artículo en función de la situación de revista de los agentes afectados.

⁸ El art. 43 de la ley 25.164 faculta al Poder Ejecutivo a “*crear un fondo de capacitación permanente y recalificación laboral que funcionará en el ámbito de la Jefatura de Gabinete de ministros*”. Este fondo será administrado por un órgano cuya composición y modalidades de funcionamiento será establecido en el marco de la negociación colectiva y los recursos a asignar deberán responder al carácter de los diferentes programas de modernización de los organismos y jurisdicciones. (art. 45 ley 25.164). El fondo fue creado por Dto. 1421/02 art. 43.

CCT 214/06 – Artículo 75.- Créase la COMISION DE ADMINISTRACION del FONDO PERMANENTE DE CAPACITACION Y RECALIFICACION LABORAL, establecido de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo X del Anexo de la Ley Nº 25.164 y su Decreto reglamentario Nº 1421/02, integrada por CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes por los órganos respectivos del Estado empleados y CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes por las entidades sindicales signatarias del presente convenio colectivo, y que funcionará en el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Artículo 76.- Son funciones de la Comisión: ... e) Administrar los recursos financieros que se le asignen conforme las funciones precedentemente establecidas; f) Dictar las regulaciones para la asignación de los recursos a las actividades de capacitación que se aprueben.

Artículo 77. El FONDO se financiará con el aporte del CERO COMA DOS POR CIENTO (0,2%) del total de la remuneración bruta, mensual, normal, habitual y permanente de los agentes involucrados en el ámbito del presente convenio, general y durante el lapso de vigencia del mismo. Este porcentaje se integrará por partes iguales con un CERO COMA UNO POR CIENTO (0,1%) por parte del Estado Empleador y un porcentaje similar por las representaciones gremiales en forma conjunta. El Estado empleador actuará como agente de retención del aporte de las entidades sindicales signatarias del presente convenio, descontando mensualmente el porcentaje, establecido en el párrafo anterior del aporte solidario establecido en el artículo 114 de este convenio general y depositándolo en la cuenta especial que se abra a los fines establecidos en este artículo conjuntamente con el CERO COMA UNO POR CIENTO (0,1%) que le corresponde como parte.

la supresión de organismos, dependencias o de las funciones asignadas a las mismas, siendo la desvinculación la *última ratio*.

VI. c) Reforma introducida por la ley 27.742 al Régimen de Reubicación y Disponibilidad. Inconstitucionalidad.

Desde 1980, el gobierno de facto con la adopción de la ley 22.140 que establecía el Régimen Jurídico Básico de la Función Pública, estipulaba en su art. 47⁹ que el personal que gozara de estabilidad podía ser puesto en disponibilidad cuando se produjeran reestructuraciones que comportasen la supresión de organismos o dependencias o la eliminación de cargos o funciones.

En 1989, tal como surge del estudio del Instituto Argentino para el Desarrollo Económico sobre el ajuste estructural y reforma del estado en la Argentina de los '90", el gobierno de turno llevó adelante *"La racionalización del personal de las empresas públicas y en la administración central implicó la drástica reducción de alrededor de 535.000 puestos de trabajo entre 1989 y 1995 pero, aunque no hay datos precisos, esta cantidad creció aún más con las los despidos de personal de las empresas ya privatizadas"*¹⁰.

Luego de este proceso, en 1999, con la sanción de la ley 25.164 que establece el Marco de Regulación del Empleo Público Nacional, se reitera la habilitación legal para poner en disponibilidad al personal con estabilidad en caso de supresión de organismos, cargos o funciones.

Si bien el art. 11 de la ley 25.164, y el 47 de la ley 22.140 contravenían la manda constitucional que garantiza a la estabilidad en el empleo público, la reforma introducida por la ley 27.742, al artículo 11 agrega una causal subjetiva que hiere de muerte este derecho humano a favor de quien trabaja en el Estado.

Es de destacar que desde 1999 a diciembre 2023 no hubo supresión de organismos, dependencias o de las funciones asignadas a las mismas, con la eliminación de los respectivos cargos que ameritasen la aplicación del Régimen de Reubicación y Disponibilidad, ni siquiera durante la gestión neoliberal correspondiente al periodo 2015-

⁹ Ley 22.140 Art.47 — El personal que goce de estabilidad podrá ser puesto en situación de disponibilidad con percepción de haberes por un plazo no mayor de doce (12) meses, cuando se produzcan reestructuraciones que comporten la supresión de los organismos o dependencias en que se desempeñen o la eliminación de cargos o funciones, con los efectos que determine la reglamentación. Al término de dicho lapso el personal deberá ser reintegrado al servicio o dado de baja. El personal separado del servicio por esta última causal, tendrá derecho a una indemnización por los montos y en las condiciones que se establezcan por vía reglamentaria

¹⁰ <https://www.iade.org.ar/noticias/estado-y-sociedad-ajuste-estructural-y-reforma-del-estado-en-la-argentina-de-los-90>

2019, amén de que como es de público y notorio no existe un caudal voluminoso de personas con estabilidad en la planta permanente de la Administración Pública Nacional.

Muy por el contrario, el Estado Nacional es un incumplidor serial de la normativa laboral (art. 14 bis CN), contratando personal sin estabilidad a mansalva para realizar tareas regulares, habituales y permanentes de la planta permanente. Prueba de ello fue la adopción del Plan Integral de Regularización del Empleo Público 2021-2023¹¹ impulsado por la otrora Secretaría de Gestión y Empleo Publico

Ahora bien, tal como se mencionara precedente, el pase a disponibilidad solo estaba previsto para el caso de supresión de organismos, funciones o cargos, previo intento de reubicación y recalificación de la persona. Es decir, contemplado para dicho supuesto excepcional.

No obstante, la reforma introduce una nueva causal subjetiva para la pérdida de la estabilidad: la reducción por exceso de la dotación óptima necesaria, la que será, a su vez, determinada por la propia administración.

En efecto, el art. 52 del texto citado, establece: “Artículo 52.- Sustitúyese el artículo 11 del anexo de la ley 25.164 por el siguiente:

Artículo 11: El personal alcanzado por el régimen de estabilidad que resulte afectado por las medidas de reestructuración que comporten la supresión de órganos, organismos o de las funciones a ellos asignadas; o de reducción por encontrarse excedida, conforme surja del informe fundado del órgano competente en la materia, la dotación óptima necesaria, quedará, automáticamente, en situación de disponibilidad por un período máximo de hasta doce (12) meses, conforme lo establezca la reglamentación.

Los agentes que se encontraren en situación de disponibilidad deberán (i) recibir la capacitación que se les imparta; o (ii) desarrollar tareas en servicios tercerizados del Estado.

Cumplido el término de disponibilidad, sin que el trabajador hubiera formalizado una nueva relación de trabajo, quedará automáticamente desvinculado de la Administración Pública nacional. Tendrá derecho a percibir una indemnización igual a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor, salvo el mejor derecho que se estableciere en el Convenio Colectivo de Trabajo y las indemnizaciones especiales que pudieren regularse por dicha vía.

¹¹ <https://www.argentina.gob.ar/noticias/se-pone-en-marcha-el-plan-integral-de-regularizacion-del-empleo-publico-2021-2023>

La presente norma será de aplicación supletoria al personal alcanzado por el régimen de estabilidad propia en virtud de leyes o estatutos especiales o convenciones colectivas de trabajo.”

De la lectura del artículo citado, se advierte que la reforma introduce no solo una causal subjetiva que daría lugar a la discrecionalidad por parte de la administración de turno dado que es ella quien determina cuando hay exceso, cuál es la dotación óptima necesaria, que fue justamente lo que quiso prevenir el/la convencional constituyente cuando introdujo expresamente la garantía de la estabilidad en el empleo público; sino que además en forma regresiva dispone que el pase a disponibilidad - con la consecuente rebaja salarial que conlleva- es automático.

Pero lo más gravoso es que hace de la excepción una regla. Porque, si quien ejerce la máxima representación política del país afirma públicamente que **“...la reforma del Estado la tiene que hacer alguien que odie el Estado y yo odio tanto al Estado... Amo ser el topo dentro del Estado. Soy el que destruye el Estado desde adentro”**¹² y que **“el Estado es una organización criminal y violenta...”**¹³, es esperable que el Poder Ejecutivo Nacional – a través del Ministerio de Desregulación y Transformación del Estado- caracterice y considere como “excedida” cualquier dotación, por mínima que sea.

Esto significa, lisa y llanamente, reemplazar la estabilidad como derecho humano por una facultad del Estado de hacer lo que quiera en cualquier circunstancia con modificaciones de tipo general, con la única finalidad de destruir el Estado con la consecuente aniquilación de las políticas públicas, tal como reconoce y vocifera el propio Presidente.

La envergadura de la discrecionalidad que habilita la norma queda al desnudo en lo ocurrido con el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, que mediante Dto. 696/24 se resuelve su disolución.

Entre los fundamentos para resolver su disolución y el pase a disponibilidad automático del personal con estabilidad se encuentra en un informe realizado por la intervención del organismo quien señala que *“... se constató el sobredimensionamiento excesivo de la estructura funcional ... el que constaba con 431 agentes activos al momento de asumir la actual gestión de gobierno distribuidos en 44 sedes entre delegaciones y subdelegaciones en todo el país...”* (Dto.696/24)

¹² <https://www.infobae.com/politica/2024/06/06/javier-milei-soy-el-topo-que-destruye-el-estado-desde-adentro/>

¹³ Javier Gerardo Milei, 12/6/2024. Foro Renacer de la libertad en Argentina. <https://www.lanacion.com.ar/politica/milei-hablo-en-el-foro-el-renacer-de-la-libertad-en-argentina-el-estado-es-una-organizacion-criminal-nid13062024/>

Que, tal como consta del Anexo IF-2024-86022308-APN-DGRRHH#MJ de la Res. 250/2024 del Ministerio de Justicia de fecha 13/8/2024, se ordena el pase a disponibilidad de 33 trabajadores y trabajadoras, que conformaban la planta permanente del Instituto disuelto.

Esto amerita varias observaciones:

Por un lado, como puede advertirse, en casi 30 años desde la creación del INADI solo contaban con estabilidad a la fecha de la disolución, 33 personas, que fueron puestas en disponibilidad en forma automática sin posibilidades de reubicación por “sobredimensionamiento” del organismo.

Vale resaltar que 431 personas repartidas en 44 sedes, se traduciría en que cada una de ellas contaba con 9 trabajadores y trabajadoras para la realización de tareas tales como mantenimiento y limpieza, tareas administrativas, profesionales de diversa índole y personal designado para desarrollar funciones de planeamiento, asesoramiento, organización, dirección de nivel ejecutivo y/o control de Unidades Organizativas. Es decir, no se advierte el “sobredimensionamiento” invocado por la autoridad para justificar el cierre del organismo.

Es claro que de modo alguno podría considerarse que 33 personas con estabilidad con la responsabilidad de elaborar y llevar adelante políticas públicas nacionales para combatir la discriminación, la xenofobia y el racismo pueden ser considerados como un exceso en la dotación óptima necesaria o, dicho en términos del Dto. 696/24, un sobredimensionamiento excesivo de la estructura funcional.

A esto se suma la eliminación de la obligación legal en cabeza de la Administración de reubicar a la persona trabajadora con estabilidad, así como de recalificarla para la ocupación de cargos vacantes de perfil diferente, que abona al derecho humano a la estabilidad en el empleo público y al derecho a la carrera administrativa que de él se deriva.

Como si esto fuese poco, la reforma obliga a la persona a optar entre una capacitación, de la que no especifica a qué efectos y ni de qué tipo se tratará dado que ya no existe posibilidad de reubicación, o, a desarrollar tareas en servicios tercerizados del Estado, lo que supone una transferencia de la responsabilidad derivada del vínculo laboral a terceros y una pérdida de los derechos derivados de la propia relación de empleo (categoría, promoción, igual remuneración por igual tarea, licencias, derechos sindicales, etc.).

Estas modificaciones son regresivas a la luz del principio de progresividad y no regresión, consagrado en el bloque federal de constitucionalidad, aplicable y vigente a

las relaciones jurídicas y sus efectos en nuestro país, tal como ha entendido nuestro Címero Tribunal en “Madorran” al sostener: *“Luego, el decidido impulso hacia la progresividad en la plena efectividad de los derechos humanos que reconocen, propia de todos los textos internacionales anteriormente aludidos y muy especialmente del mencionado Pacto (art. 2.1; “Aquino”, cit., p. 3774/3777, y “Milone” cit., p. 4619), sumado al principio pro homine, connatural con estos documentos, 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. Ya el citado precedente Berçaitz, de 1974, tuvo oportunidad de censurar toda exégesis restrictiva de los derechos sociales, que contrariaba la jurisprudencia de la Corte, “concordante con la doctrina universal”: el “principio de favorabilidad” (cit., p. 437; asimismo: Fallos: 293:26, 27, considerando 4°).”¹⁴*

VIII. INCONSTITUCIONALIDAD E INCOMPATIBILIDAD DE LAS NORMAS IMPUGNADAS CON LA CONSTITUCION NACIONAL Y LOS TRATADOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS.

El art. 14 bis de la Constitución Nacional dispone que “El trabajo en sus distintas formas gozará de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador: entre otros derechos “protección contra el despido arbitrario; “estabilidad del empleado público”, lo cual revela un tratamiento diferenciado del trabajo en el ámbito privado, del desempeñado en el ámbito público, con el reconocimiento de un diferente grado de estabilidad en el empleo, cuyo contenido esencial debe ser respetado.

El criterio fue expuesto en la Convención Constituyente de 1957 y la fuerte protección del empleo público que significa el reconocimiento del derecho a la estabilidad, entre otras razones, invocaba la necesidad de su tutela frente a las cesantías en masa a través de los cambios de gobierno. Se consideraba, entonces, que con el reconocimiento del derecho a la estabilidad ningún empleado público podría ser dejado cesante, sin causa justificada y sin previo sumario administrativo.

La propia Corte sostenía la existencia “de un claro interés público en la proscripción de la arbitrariedad jerárquica o la política partidaria en la organización burocrática estatal” (Fallos: 261:361, 366, considerando 11). Es evidente que el objetivo del constituyente fue impedir el vaciamiento del derecho a la estabilidad y poner a los

¹⁴ M. 1488. XXXVI. Madorran, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/ reincorporación.

empleados públicos al abrigo de la discrecionalidad de las autoridades de turno y de los cambios de la vida política.

El principio de la estabilidad propia del empleado público surge del texto, pero, también, del espíritu del legislador constituyente al sancionar el art. 14 bis de la Constitución Nacional; se trataba de poner un límite infranqueable a la “inestabilidad” a que estaba sometido el empleo público y a la destrucción de la carrera administrativa.

Estos principios constitucionales están en línea con los estándares fijados por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, cuyos principales Tratados tienen jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22 Constitución Nacional).

Recuerda la Corte en el precedente “Madorran” que la estabilidad propia “es solución que concuerda con los principios y pautas de interpretación del Derecho Internacional de los Derechos Humanos que, en buena medida implícitos en la Constitución histórica, han sido incorporados por esta vía del art. 75.22, al dar jerarquía constitucional a los mayores instrumentos internacionales en la materia” (considerando 8, primer párrafo).

El “derecho al trabajo” se vincula en nuestro caso a la continuidad y estabilidad en el empleo.

El art. 14 bis protege la estabilidad de los agentes que fueren objeto de cesantías sin que existan causas razonables y justificadas para la misma. La cláusula constitucional no es una mera expresión de deseos, sino que es plenamente operativa sobre todo cuando está en juego, por obra de las normas en crisis, la vigencia del derecho humano a trabajar en relación a la estabilidad del empleado público.

El contenido fuerte del derecho constitucional a la estabilidad no puede vaciarse por el legislador ordinario por meras situaciones coyunturales de gobierno, sino que tiene que contribuir a fortalecerlo y respetar su sustancia.

Estaban lejos nuestros constituyentes 1957 y 1994 del pensamiento de Carl Schmitt que caracterizaba como derechos fundamentales en sentido propio “solo los derechos individuales (...) pero no las exigencias sociales” que presentan, decía una “distinta estructura los derechos”, esencialmente socialistas, del individuo a prestaciones positivas del Estado”¹⁵.

No se trata decía de derechos fundamentales sino de meros enunciados vagos cuyo contenido y operatividad dependía de su reglamentación por el legislador ordinario.

¹⁵ Carl Schmitt, Teoría de la Constitución, Alianza ed., 1982, Madrid, págs. 170 y 174.

La reglamentación del derecho a la estabilidad tal como lo presenta el art. 11 de la ley 25164 (art. Sustituido por el art. 52 de la ley 27742) implica en la práctica su desconocimiento, la alteración sustancial del derecho constitucional a la estabilidad del empleado público, asumiendo el legislador el rol de llenar su contenido, a los efectos de garantizar la operatividad del derecho; no se trata de un derecho relativo, condicionado que permite por decisión unilateral del empleador Estado cesantear en cualquier momento al agente “afectado” por medidas de reestructuración, que comporten “supresión de órganos, organismos o de las funciones a ellos asignados; o **reducción por encontrarse excedida, conforme surja del informe fundado del órgano competente en la materia, la dotación óptima necesaria, quedará, automáticamente, en situación de disponibilidad**”, por un periodo máximo de 12 meses, conforme lo establezca la reglamentación.

El derecho a la estabilidad, en el texto legal citado, deja de ser reconocido como un derecho humano fundamental, adquirido por el empleado público, pierde esa categoría y queda reducido a una mera expectativa, sujeta a necesidades y disposiciones circunstanciales de los gobernantes de turno.

Al final de ese camino, iniciado con la puesta en situación de disponibilidad de los “afectados”, que puede ser de 6, 9 o 12 meses, según la antigüedad del empleado público, se consuma el “despido arbitrario” reparado con una indemnización (art. 14).

Esta norma legal y su reglamentación permite por las pautas genéricas enunciadas autoriza al Estado Nacional a vaciar de empleados públicos el Estado y transcurridos apenas dos años volver a crear los organismos o dependencias suprimidas y los cargos o funciones eliminados, designando nuevos empleados en forma discrecional y arbitraria por los partidos gobernantes (art. 14, ley 25164).

No solo se altera en forma sustancial el contenido del derecho a la estabilidad, sino que también destruye la carrera administrativa –inescindible del citado derecho-que forma parte del mismo, luego de años de recorrido por parte de un trabajador en la planta permanente del Estado.

El art 14 bis de la Constitución Nacional enumera una serie de derechos de los trabajadores y su interpretación en relación al derecho a la estabilidad debe ser en favor del reconocimiento del derecho, de garantizar su vigencia y no de su limitación, o alteración sustancial.

No hay duda que el concepto de estabilidad propia se ajusta al propósito enunciado por el constituyente en 1957; sustituir, o reemplazar la estabilidad por una indemnización permite la continuidad de prácticas que el constituyente pretendió erradicar. El derecho a la estabilidad también se integra en su lectura con el principio del

art. 16 de la Constitución Nacional que exige la condición de idoneidad para la admisión en los empleos.

La propia Corte a partir de la causa “Madorrán” modifica su criterio tradicional reconociendo que el art. 14 bis de la C.N. consagra la estabilidad absoluta del empleado público. De forma tal que la cesantía, o exoneración incausada del agente conlleva siempre la anulación del acto administrativo y la reincorporación del empleado afectado al ejercicio pleno de sus funciones.

Los principios del DIDH son muy claros cuando se refieren al “derecho al trabajo” (art. 23 DUDH) que se concreta en el derecho a estabilidad en el empleo público que no cede sino existe una justa causa; en el art. 7 inc. c) del PIDESC que obliga a los Estados Partes a reconocer el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren entre otros derechos “igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad”.

Se sostiene que la estabilidad como cualquier otro derecho no es absoluto, pero no es un derecho relativo, menos aún puede estar condicionado totalmente por los parámetros fijados por el reformado art. 11 de la ley 25164 que autoriza a cesantear, en cualquier momento, al empleado público “afectado” por medidas de reestructuración, que comporten “supresión de órganos, organismos o de las funciones a ellos asignados; o **reducción por encontrarse excedida, conforme surja del informe fundado del órgano competente en la materia, la dotación óptima necesaria, quedará, automáticamente, en situación de disponibilidad**”.

El derecho a la estabilidad, en la reglamentación del legislador ordinario, deja ser tal, algo adquirido, perteneciente al trabajador, para ser una concesión o disposición graciosa de los gobernantes de turno, dejaría de tener un contenido protectorio, un derecho del empleado, que pueden ser cesanteados en cualquier momento, sin que existan causas razonables y justificadas en relación a su persona.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, a partir del caso “Madorrán” (Fallos 330:1989), reconoció expresamente la estabilidad absoluta. Para así enunciarlo definió el reconocimiento del principio protectorio; la distinción entre el empleo en el ámbito público y privado (estabilidad propia e impropia), remarcando su carácter absoluto en el caso del público; la aplicación del principio in dubio pro justitia sociales que impone una interpretación de las leyes en procura de alcanzar el máximo bienestar de la persona humana y su plan de vida; el espíritu del legislador constituyente, los motivos y razones del reconocimiento del derecho a la estabilidad; la idoneidad en el ingreso que justifican su permanencia, salvo causas justificadas para el cese; vinculación de la estabilidad del

empleado público con el Derecho Internacional de los Derechos Humanos con jerarquía constitucional desde la reforma de 1994 y, finalmente que la garantía de la estabilidad no colisiona con las facultados del PEN, en la materia, sino que deben armonizarse. Se trata conforme la definición de la Corte de una causa operativa, de exigencia inmediata.

Así destacó la Corte que “La llamada estabilidad propia resulta el medio que guarda la mejor correspondencia con los propósitos constitucionales (...) sustituir la reinstalación que pretende el agente injustificada o incausadamente segregado por una indemnización dejaría intacta la eventual repetición de las prácticas que la reforma de 1957 quiso evitar, con sus notorios y contraproducentes efectos, e introduciría, a la vez, una evidente carga sobre la bolsa estatal” (considerando 7, primer párrafo, del fallo “Madorran”).

En síntesis, el derecho a la estabilidad del empleado público, que consagra el art. 14 bis de la Constitución Nacional es un principio, donde la regla que impera es la “protección contra el despido arbitrario”

La Constitución y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos reconocen derechos humanos para que estos sean exigibles y plenamente operativos por sus titulares, no meramente sujetos a la discrecionalidad y arbitrariedad del empleador, en este caso el Estado. En este aspecto es trascendente para su aplicación por los tribunales internos, el control de convencionalidad que cumple la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) en relación a normas como las impugnadas en el presente caso, que son incompatibles con la vigencia plena del derecho al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario, a la estabilidad en el empleo y a la progresividad de los derechos sociales reconocidos en el art. 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH)

Con el dictado de la sentencia en el caso “Lagos del Campo Vs Perú”, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) inicia una etapa de justiciabilidad directa de los derechos económicos, sociales y culturales (DESCA), a partir de la interpretación del art. 26 de la CADH que le permite extraer los citados derechos, de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura contenidas en la Carta de la OEA de 1948.

Así, el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, son reconocidos como derechos humanos, en el mismo nivel que los derechos civiles y políticos clásicos¹⁶, en

¹⁶ Corte IDH, sentencia 31/8/2017, p.141.” Esta Corte ha reiterado la interdependencia e indivisibilidad existente entre los derechos civiles y políticos, y los económicos, sociales y culturales, puesto que deben ser entendidos integralmente y de forma conglobada como derechos humanos, sin jerarquía entre sí y exigibles en todos los casos ante aquellas autoridades que resulten competentes para ello”; en el p. 150. “Cabe precisar que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de

este caso tutelados por los artículos 45 b, 46 y 34 de la Carta de la OEA, derechos que deben ser respetados por los Estados Partes, que están obligados a adoptar medidas legislativas, o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades, en función de las obligaciones asumidas en los artículos 1 y 2 de la CADH.

Con citas de la Observación General No. 18 del Comité de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales, sobre el derecho al trabajo, que, en sí mismo, dice “implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo” y del Convenio 158 OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo, destacaba la Corte, al referirse a la protección “del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado”, entre otros deberes de los Estados el de “a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho; b) proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado...”.

La Corte concluye que, con motivo del despido arbitrario del señor Lagos del Campo, se lo privó de su empleo y demás beneficios derivados de la seguridad social, ante lo cual el Estado peruano no tuteló el derecho a la estabilidad laboral, en interpretación del artículo 26 de la Convención Americana, en relación con los artículos 1.1, 13, 8 y 16 de la misma, en perjuicio del señor Lagos del Campo¹⁷.

A su vez en el caso de los *Trabajadores Cesados de Petro Perú y otros Vs Perú*, la Corte IDH protegió el despido injustificado de trabajadores que tenían una relación directa con el Estado peruano (los trabajadores ejercían su profesión dentro de dependencias del gobierno). En ese caso la Corte precisó que la protección del derecho al trabajo y estabilidad laboral no sólo se extiende a los supuestos de relaciones entre particulares, tal como había sucedido en el caso *Lagos del Campo*, sino que las obligaciones de respeto y garantía del derecho al trabajo también se aplican en las relaciones en las que existe esta relación directa entre los trabajadores y el Estado¹⁸.

Asimismo, la Corte ha resuelto en el caso *San Miguel Sosa y otras Vs. Venezuela*¹⁹ que el Estado incumple con su obligación de garantizar el derecho al trabajo y, por ende, a la estabilidad laboral, cuando no protege a sus funcionarios estatales de separaciones arbitrarias.

respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho”.

¹⁷ Corte IDH, sentencia cit. pág. 153.

¹⁸ Corte IDH, sentencia del 23/11/2017.

¹⁹ Corte IDH, sentencia del 8/2/2018, pág. 147.

En la sentencia sobre el caso extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala²⁰ señalaba que: “Cabe precisar que la estabilidad laboral no consiste en una permanencia irrestricta en el puesto de trabajo, sino de respetar este derecho, entre otras medidas, otorgando debidas garantías de protección al trabajador a fin de que, en caso de despido se realice éste bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho” y recordaba en el caso “San Miguel Sosa y otras” el Estado incumple con su obligación de garantizar el derecho al trabajo y, por ende, a la estabilidad laboral, cuando no protege a sus funcionarios estatales de separaciones arbitrarias”

En el caso concreto de los 65 trabajadores del Organismo Judicial de Guatemala el Tribunal estableció que los despidos fueron violatorios de un conjunto de derechos entre ellos la “vulneración a la estabilidad laboral, como parte del derecho al trabajo del cual eran titulares”.

No hay duda, entonces, que las normas en crisis, no son solo inconstitucionales, por las razones expuestas supra, sino, también, incompatibles con el art. 26 de la CADH, en tanto vulneran el derecho al trabajo, a la estabilidad en el empleo público y a la progresividad de los derechos sociales.

Como ha dicho la CSJN al referirse a la “estabilidad del empleado público” se trata de una clausula operativa que “en su recto sentido proscribe la ruptura discrecional del vínculo de empleo público y es, así, susceptible de autónomo acatamiento por las autoridades administrativas” (Fallos:269:230, 234 y considerando 6 y su cita)”

La facultad que tiene el legislador para reglamentar un derecho como la estabilidad, o cualquier otro derecho, tiene la finalidad de garantizar su operatividad y eficacia, nunca puede ser el de vaciarlo de contenido, sino el de hacerlo plenamente operativo, garantizando su vigencia.

Sobre este tema es contundente la apreciación de la Corte al decir que *“De lo contrario, debería admitirse otro resultado no menos inadmisibile y que, a la par, echaría por tierra el control de constitucionalidad confiado a la magistratura judicial: que la Constitución enuncia derechos huecos, a ser llenados por el legislador, o que no resulta más que un promisorio conjunto de sabios consejos, cuyo seguimiento quedaría librado a la buena voluntad de este último. Todo ello explica que la determinación de dicho contenido consigue, precisamente, el objeto de estudio del intérprete constitucional. Todo*

²⁰ Corte IDH, sentencia 17/11/2021 párrafos 131/147.

ello explica, también, que, al reglamentar un derecho constitucional, el llamado a hacerlo no pueda obrar con otra finalidad que no sea la de dar a aquél toda la plenitud que le reconozca la Constitución Nacional” (considerando 10) último párrafo, CS “Madorran”).

En concreto cualquier ruptura de la estabilidad del empleo público debe tener una causa justificada y razonable, de lo contrario, como ocurre con la reglamentación del derecho constitucional a la estabilidad, tachada de inconstitucional, estaríamos dando al gobernante de turno un “cheque en blanco” para que disponga en forma discrecional y a su arbitrio a través de decisiones de orden general de la vigencia de la estabilidad del empleado público.

El capítulo III de la ley 25.164, trata de la Naturaleza de la relación de empleo dentro del cual contempla la situación del régimen de estabilidad de que gozan el personal que ingresa por los mecanismos de selección vigentes. En el mismo capítulo encontramos los artículos 11 y 14 en crisis que autorizan romper el derecho a la estabilidad sin causa concreta y razonable y luego de dos años crear los organismos y los cargos o funciones eliminados. Es claro en ese contexto la finalidad que persigue la norma es vaciar de contenido el derecho, sujetando la estabilidad a la decisión de la autoridad que gobierna.

En ese sentido el Capítulo IV, de la ley 25.164, Derechos de los empleados, dentro de los cuales se enuncia la estabilidad (art. 16 a), el art. 17 último párrafo, cuando dice que “La estabilidad en el empleo cesa únicamente cuando se configura alguna de las causales previstas en la presente ley” o el nuevo texto del art. 18 (sustituido por el art. 55 de la ley 27.742) que reconoce que “El personal tiene derecho a igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera administrativa, a través de los mecanismos que se determinen. Las promociones a cargos vacantes solo procederán mediante sistemas de selección de antecedentes, méritos y aptitudes”, constituyen, en el mejor de los casos, una mera expresión de buenas intenciones, que están sujetas a las decisiones que autorizan la cesantía del empleado público por razones ajenas al mismo.

El derecho a la estabilidad en las normas impugnadas, deja de ser tal, cesa en cualquier momento, deja de ser un derecho del empleado público y se transforma, por obra de la reglamentación, en un derecho condicionado a las necesidades operativas de un gobierno de disponer a su arbitrio, que la planta está “excedida, conforme surja del informe fundado del órgano competente en la materia, la dotación óptima necesaria”.

Con la simple manifestación de la autoridad de que resulta excedida la dotación óptima necesaria el empleado que tenía derecho a la estabilidad en su empleo se encuentra en situación de disponibilidad, por ejemplo, en seis meses si tiene hasta 15 años de antigüedad, en 9 meses más de 15 y hasta años de años de antigüedad y en 12

meses más de 30 años de antigüedad, terminados los mencionados plazos queda automáticamente desvinculado de la Administración Pública Nacional.

El derecho a la estabilidad del empleado público y la protección contra el despido arbitrario y todos los elementos sustanciales que lo conforman como la propia carrera administrativa, reconocido expresamente por el constituyente en el art. 14 bis, es desfigurado, no es exigible, ni tiene operatividad alguna.

VIII. SOLICITA MEDIDA CAUTELAR.

La Ley ritual permite asegurar los derechos reclamados en juicio, no sólo cuando hay una sentencia que los reconozca, sino también cuando son verosímiles y la demora normal del proceso importe el peligro de que, cuando se los reconozca, resulten de difícil o imposible ejecución. Es decir que los presupuestos básicos de toda medida cautelar son: a) la verosimilitud del derecho (*fumus boni iuris*) y b) el peligro en la demora (*periculum in mora*). De lo expresado *ut supra* y prueba documental acompañada, resultan “*prima facie*” acreditados los extremos que hacen admisible el derecho reclamado en auto

Los hechos relatados y las pruebas acompañadas ponen de relieve *prima facie* la verosimilitud del derecho invocado que surge en forma directa del texto de la Constitución Nacional y en los tratados internacionales incorporados con jerarquía constitucional (art. 75 inc.22) que garantizan el derecho a la estabilidad en el empleo público.

Nos remitimos en mérito a la brevedad a lo expuesto en el principal de este escrito.

VIII. a) Verosimilitud del derecho.

El art. 14 bis CN garantiza el derecho a la estabilidad en el empleo público. Además, la Carta Magna mediante el Art. 75 inc. 22 otorgó jerarquía supralegal y constitucional a determinados instrumentos internacionales, cuya normativa también resulta de aplicación al sub examine, es así que el “Protocolo de San Salvador” en el Art. 6 determina que: *“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. 2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo...”* y en el Art. 7 inc. d. establece que los Estados garantizarán: *“la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación”*.

Por lo tanto, la verosimilitud del derecho radica en que los trabajadores y trabajadoras con estabilidad que pudieran verse afectados por medidas de reestructuración por encontrarse excedida la dotación óptima necesaria, podrán ser puestos en disponibilidad en forma automática se encuentran amparados por el derecho a la estabilidad en el empleo.

Los anuncios públicos, así como las medidas implementadas en algunos sectores, dan cuenta que el PEN avanzará sobre los vínculos laborales con estabilidad en la Administración Pública Nacional, tal como se explicara anteriormente.

De este modo, se coloca a las personas trabajadoras con estabilidad en una situación de indefensión, implicando la causal discrecional de desvinculación un agravio a la dignidad de éstas.

VIII. b) Peligro en la demora.

El pase a disponibilidad automática, con la merma salarial que conlleva, la pérdida de derechos derivados de la relación laboral de empleo público, genera a los trabajadores y trabajadoras afectados un perjuicio grave e irreparable en virtud de que los mismos se ven privados de su trabajo y de sus ingresos, encontrándose imposibilitados de procurar el sustento de sus familias.

He aquí que el transcurso de un proceso constituye un peligro en la demora, que con el transcurso del tiempo frustra sus derechos constitucionales, que evidencia la necesidad de procurar una medida cautelar precautoria.

Se trata entonces de preservar y garantizar la subsistencia de la persona trabajadora y su núcleo familiar.

La situación planteada les produce un gravamen irreparable que solo una tutela cautelar puede remediar. Al respecto se ha sostenido: *“...en lo tocante a que el mantenimiento o alteración pudiera influir en la sentencia o convertir su ejecución en ineficaz o imposible, implica ello que el fallo no sólo no ha de poder cumplirse en la forma debidamente pretendida sino que, aun lográndose un cumplimiento disminuido del mismo, se constituye dicha circunstancia en un grave perjuicio por reparación difícil, sino imposible”* (Medidas Cautelares, obra dirigida por Roland Arazi, pág. 257, 2da. edición Astrea, febrero 1999)

Que, el recaudo del *pelicurum in mora* se encuentra liminarmente configurado atento que los trabajadores han sido privados de sus empleos, hecho que conlleva necesariamente a la abrogación de sus fuentes de ingreso.

Abundando en estas consideraciones, tiene dicho la jurisprudencia que en “el caso se debe apreciar a partir de la situación de los trabajadores en la que el salario es

la única vía de acceso a los bienes y servicios, lo que torna el perjuicio originado por el descuento en irreparable” (Asociación Bancaria -Seccional Resistencia- c/Nuevo Banco del Chaco S.A. y/o quien resulte responsable s/Medida de no innovar, Expte. Nº260/2004, Sala II de la Cámara de Apelaciones del Trabajo - Resistencia – Chaco).

En efecto, la importante función que cumple la retribución salarial trasciende las fronteras del derecho estrictamente patrimonial, en cuanto su privación agravia la dignidad del individuo, al impedirle el goce pleno de los derechos que le aseguren un nivel de vida adecuado para su subsistencia y la de su grupo familiar (art. XVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; y arts. 7 y 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

VIII. c) Ley 26.854 Art. 3 inc. 2. Requisitos.

Ahora bien, sin perjuicio de lo expuesto y de conformidad con lo normado por el art. 3 inc. 2 de la citada ley 26.854, pasamos a enunciar sumariamente los requisitos solicitados por la norma, a saber: El perjuicio que se pretende evitar es claro: el despido de trabajadores/as con estabilidad del Estado Nacional afectados/as por medidas de reestructuración por reducción del exceso en la dotación optima necesaria.

El derecho que se pretende tutelar es cierto y concreto: la estabilidad del empleado público que se encuentra garantizada por el art. 14 Bis de la Constitución Nacional.

Además, en el caso entendemos que se encuentran reunidos los requisitos indicados también por el art. 15 de la citada ley a los fines del dictado de la medida cautelar de no innovar, a saber:

- Existe un perjuicio de imposible reparación ulterior.

Los despidos dejan sin sustento y salario a miles de familias.

- Verosimilitud clara de la inconstitucionalidad e inconvencionalidad de las normas cuestionadas.

Los anuncios del PEN y la normativa cuestionada dan cuenta de la nulidad de las mismas.

- Inexistencia de afectación al interés público.

Entendemos que tal supuesto no se configura en tanto no se encuentra comprometido el funcionamiento del Estado, todo lo contrario. Es más, la medida solicitada no tendrá ningún tipo de efecto jurídico o material irreversible. Resulta muy claro que, de no hacerse lugar a la medida solicitada, el perjuicio es mucho mayor para las y los trabajadores del Estado.

- Innecesariedad de informe previo.

Inaplicabilidad de vigencia temporal de la cautelar (Arts. 4 y 5 de la Ley 26.854).

Que, la ley 26.854 al regular las medidas cautelares que se interpongan contra el Estado Nacional y sus entes descentralizados, impuso una serie de requisitos de admisibilidad con una rigurosidad técnica legislativa mucho más estricta que los requisitos de admisibilidad que surgen del C.P.C.C.N.

Como ya se expuso, esta parte cumple con todos y cada uno de esos requisitos regulados por la norma en cuestión, lo que habilitan el dictado de la presente pretensión cautelar.

La mencionada norma establece que, antes de resolver la medida cautelar, se debe solicitar a la autoridad pública demandada que produzca un informe que dé cuenta del interés público comprometido por la solicitud. (Art. 4 Ley 26.854). Y, en referencia a la vigencia temporal de la medida cautelar presentada, la nueva ley establece que la misma no podrá ser mayor a los seis meses para los juicios ordinarios, y de tres meses para los procesos de conocimiento que tramiten por el procedimiento sumarísimo y en los juicios de amparo. (Art. 5 Ley 26.854)

Ambos extremos, no son de aplicación cuando la medida cautelar tenga por finalidad la tutela de los supuestos enumerados en el artículo 2º, inciso 2 de la norma en cuestión, para los cuales en el art. 10º faculta a prestar caución juratoria en estos supuestos.

En efecto, el art. 2 inc. 2 de la Ley 26.854, admite sendas excepciones en cuanto a los sujetos que pretenden una resolución cautelar, para quienes, teniendo en cuenta ciertas condiciones de vulnerabilidad y afectaciones de derechos fundamentales, no se aplican los requisitos estipulados en los artículos 4 y 5 de la norma de marras, siendo también viable la caución juratoria.

Que, en efecto, esta parte se halla encuadrada dentro de esas excepciones previstas en el art. 2 de la norma.

La mentada normativa, establece que no serán necesarios los requisitos de informe previo y vigencia temporal, cuando se trate de sectores socialmente vulnerables, cuando se encuentre comprometida la vida digna conforme la Convención Americana de Derechos Humanos, la salud o un derecho de naturaleza alimentaria, o cuando se trate de un derecho de naturaleza ambiental.

En un caso similar al de autos la Excma. Sala VI ha dicho que *“...en primer lugar, no procede analizar la apelación deducida por la demandada respecto a la supuesta*

violación de las previsiones de la ley 26.854 puesto que el art. 2 inc. 2 establece excepciones en relación a los sujetos que pretenden una resolución cautelar, para quienes en atención a ciertas condiciones de vulnerabilidad y afectación de derechos fundamentales, no se aplican los arts. 4 y 5 de la ley.” (Pollarsky, Laura Berenice c/ Universidad de Buenos Aires s/ Medida Cautelar – Expte. Nº20.999/2013 sentencia Nº35.926 de fecha 15.08.2013).

Que, en efecto, esta parte representa a un sector socialmente vulnerado – los trabajadores y trabajadoras estatales con estabilidad, - cuyos derechos avasallados se encuentran garantizados por el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

En consecuencia, la cautelar de marras se refiere a la restricción del derecho al trabajo y a la estabilidad en el empleo público, es decir, pilares fundamentales para defender los derechos e intereses de clase.

En consecuencia, limitar temporalmente la medida cautelar y exigir además una caución real y personal, no se compadece con la naturaleza de los derechos fundamentales que se encuentran en juego y que representa esta asociación sindical. En conclusión, con una interpretación armoniosa de las garantías y derechos por lo que se sustenta esta demanda cautelar, se llega a la conclusión que el supuesto de hecho encuadra en la descripción de la norma respecto las excepciones sobre las que no se necesita ni informe previo ni vigencia temporal, ni tampoco caución personal o real, ofreciendo esta parte caución juratoria de conformidad con la legislación vigente.

VIII. d) Presta caución juratoria.

Para el caso de así considerarlo, ofrecemos caución juratoria para el dictado de la medida cautelar.

IX. DERECHO.

Fundamos el derecho que hace a esta parte en los art. 14 bis, 16, 17, 75 inc. 22 CN, artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos²¹, Art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, Art. XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Art. 26 del Pacto de San José de Costa Rica, Art. 6 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convenio OIT 95, 111, 122, 151, y 158, invocando además jurisprudencia y doctrina aplicable al caso.

Entendemos V.S que la acción incoada es resulta ser el único medio judicial idóneo para que a esta parte no le sigan siendo negados sus derechos.

²¹ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS CASO: “LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ RESUMEN OFICIAL EMITIDO POR LA CORTE INTERAMERICANA SENTENCIA DE 31 DE AGOSTO DE 2017”

X.- PRUEBA.

a) Documental.

Se acompañan a la presente, a saber:

1.- Copia de la Certificación de Autoridades, copias de poderes generales judiciales; un ejemplar del Estatuto de ATE; constancia de la personería gremial de ATE; la resolución de disolución del INADI.

c) Informativa.

Solicitamos que se libre oficio a la Secretaria de Transformación del Estado para que informe: a) la cantidad de trabajadores y trabajadoras que se encuentran en planta permanente en la Administración Pública Nacional, desagregado por organismo con indicación de la antigüedad, cargo, función y nivel escalafonario; b) la desvinculación de trabajadores/as de la planta permanente de toda la APN y sus organismos descentralizados desde el 26/12/2023 a la fecha; c) si existe informe sobre la dotación óptima de empleados/as públicos en cada organismo.

XI. RESERVA CASO FEDERAL.

Por encontrarse seriamente lesionadas expresas garantías constitucionales y estar en juego la interpretación y alcance de las garantías contenidas en los artículos 14 bis, 16, 18, 19, 28, 31, 43 y 75 incisos 18, 19, y 22 de la Constitución Nacional para el hipotético supuesto de no hacerse lugar a la medida cautelar, se deja expresamente planteado el caso federal haciendo reserva de recurrir a la Corte Suprema de Justicia de la Nación vía recurso extraordinario previsto en el art. 14 de la Ley 48

XII. ACORDADA.

Declaramos bajo juramento que la presente demanda se inicia por primera vez por ante el Fuero del Trabajo.

XIII. AUTORIZA.

Que, por la presente vengo a autorizar expresamente a los Dres. Natalia Mariela Barbaresi (Tº89 Fº202), Rodrigo Nicolás Expósito (Tº107 Fº93), y Pablo Barraza Güizzo, para consultar el expediente, efectuar desgloses, notificarse, diligenciar cédulas, mandamientos y oficios, extraer fotocopias y para toda diligencia y trámite para la cual esta autorización sea suficiente.

Petitorio.

Por todo lo expuesto de V.S. solicitamos que:

1.- Se nos tenga por presentados, parte y constituido el domicilio legal;

2.- Se dicte la medida cautelar solicitada, notificándola con habilitación de días y horas inhábiles;

3.- Se haga lugar a la demanda y se declare la inconstitucionalidad del art. 52 de la ley 27.742 y art. 51 anexo I dto. 695/24.

PROVEER DE CONFORMIDAD

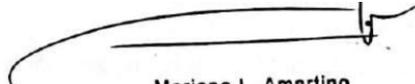
SERÁ JUSTICIA.



Rodolfo Aguiar
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
ATE



MATIAS CREMONTE
ABOGADO
T° 71 F° 742 C.P.A.C.F.
T° X F° 88 C.A.Q.
T° 609 F° 490 C.F.A.L.P.



Mariana L. Amartino
Abogada
T° 88 F° 148 C.P.A.C.F.
~~M. F. T° 609 F° 480~~