INTERPONE MEDIDA CAUTELAR.-

Señor/a Juez/a:

Rodolfo Ariel Aguiar, DNI N° 22.139.076, en mi carácter de Secretario general del Consejo Directivo Nacional de la Asociación Trabajadores del Estado y **Daniel Adolfo Catalano**, **DNI N°23.819.100** en mi carácter de Secretario General del Consejo Directivo de Capital Federal de la Asociación Trabajadores del Estado, entidad sindical con personería gremial N°2, conjuntamente con nuestros letrados patrocinantes Mariana Laura Amartino (Tº88 Fº148 CPACF) y Lucas Adrián Arakaki (Tº95 Fº155 del C.P.A.C.F.) constituyendo domicilio procesal en calle **Carlos Calvo Nº1378 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (zona 57)**, teléfono 4304-1336/5129, con **domicilio electrónico 27272422694 y 20276874277, mail: arakakilucasadrian@gmail.com,** ante V.S. nos presentamos y respetuosamente decimos:

I.- Aclaración previa.

Se hace saber que las referencias a personas efectuadas en género femenino o masculino tienen carácter y alcance indistintos. Todas las menciones en un género, a fin de evitar la sobrecarga gráfica, representan siempre a personas de cualquier género.

II.- Personería.

Que, conforme surge de la copia certificada por ante escribano público, investimos el carácter de Secretario General del Consejo Directivo Nacional y Secretario General de Consejo Directivo de Capital Federal de la Asociación Trabajadores del Estado respectivamente, entidad sindical de primer grado, con personería gremial Nº2, con domicilio real en la Avda. Belgrano N°2527 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, C.U.I.T. Nº30-53001357-6.

III.- Objeto.

En los términos del art. 198 del CPCCN, Art. 14 bis, 75 inc. 22 C.N, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Ley 19.549 y art. 2.2. de la Ley 26.854 venimos a **interponer medida cautelar** contra el **ESTADO NACIONAL - MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO,** CUIT 30-71838560-8, con domicilio en la calle Carlos Pellegrini N° 1011 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y contra el **ESTADO NACIONAL - MINISTERIO DE ECONOMIA** CUIT 30-54667611-7, con domicilio en la calle Hipólito Yrigoyen 250, Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los fines que V.S. cautelar y provisoriamente, **suspenda los efectos de las RESOL-2025-126-APN-MCH y RESOL-2025-130-APN-MCH del Ministerio de Capital Humano y la resolución RESOL-2025-150-APN-MEC del Ministerio de Economía** las cuales ordenan el pase a disponibilidad de cientos de agentes, afectando derechos fundamentales de los/as trabajadores**.**

Asimismo, solicitamos se dicte una medida cautelar contra el **Estado Nacional - Ministerio de Desregulación y Transformación del Estado**, **,** CUIT 30-71859886-5, con domicilio en la calle Avda. R.S. Peña N°788 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, conforme Resolución 1/2024 MdTyE y demás normas aplicables, y se lo intime a convocar de manera urgente a una mesa específica de negociación que aborde los casos de disponibilidad existentes, a efectos de su reversión, y que contemple el proceso de concertación, selección e incorporación de los/las trabajadores/as en las mismas áreas generales, misiones y funciones en las que se desempeñaban, en los términos de los derechos establecidos y reconocidos en la legislación vigente.

Solicitamos se notifique a las partes con habilitación de días y horas inhábiles, y para el incumplimiento de la medida cautelar solicitamos se fijen sanciones conminatorias de carácter pecuniario para cada día de mora (art. 804 del Cód. Civil), de una magnitud tal que desaliente cualquier resistencia de las partes.

IV.- Trámite.

La medida solicitada debe tramitar inaudita parte conforme art. 183 CCAYT.

V.- Competencia.

La aptitud jurisdiccional de V.S. encuentra fundamento en que la demandada es el Estado Nacional.

VI.- Legitimación activa.

La acción se promueve en defensa de derechos individuales homogéneos de los/as representados/as afectados trabajadores/as del Estado Nacional que han sido puestos en disponibilidad, a través de las resoluciones referidas en el objeto.

La Asociación Trabajadores del Estado se encuentra legitimada para interponer la misma, ya que es una entidad sindical de primer grado con personería gremial y ámbito de actuación personal y territorial en toda la Administración Nacional Centralizada siendo signataria del Convenio Colectivo de Trabajo que fuera homologado mediante el Decreto Nº214/2006, y del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP), homologado por el Decreto N° 2098/2008.

En el caso de los trabajadores que integran el colectivo representado por nuestro mandante han visto vulnerados sus derechos fundamentales de forma grave, afectando el derecho al trabajo, a la estabilidad del empleado público y al salario (artículos 14 bis, 16, 18, 19 y 43 Constitución Nacional).

Según surge del Estatuto de la Asociación de Trabajadores del Estado, la misma satisface acabadamente la máxima constitucional y legal.

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).

El art. 31 inciso a) y c) de la Ley 23.551 otorga la legitimación que se alega en defensa de los intereses individuales y colectivos, y la vigilia sobre el cumplimiento de la normativa laboral que se les aplica, conforme se ha reconocido por la Sala V del fuero en autos: "Molina José L. c/Estado Nacional (PEN) s/Amparo ley 16.986" y la Sala IV en autos "CGT c/Estado Nacional".

Consolida la posición sustentada y antes explicitada, el dictamen del Fiscal General del Trabajo en autos caratulados: "Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la R.A. c/ Estado Nacional s/Acción de Amparo", reiterado en autos "C.G.T. c/Estado Nacional".

Ahora bien, en las presentes actuaciones, la conducta desplegada por el Poder Ejecutivo Nacional afecta a la vida de nuestras representadas, en tanto posee inmediata relación con sus condiciones de vida y la de sus familias.

Tal como surge del precedente de nuestra Corte Suprema "Halabi" (Fallos: 332:1114), en materia de legitimación procesal existen tres categorías de derechos: individuales, de incidencia colectiva que tienen por objeto bienes colectivos, y de incidencia colectiva referentes a intereses individuales homogéneos. En el presente caso nos encontramos frente a la tercera categoría mencionada.

La Corte en el referido precedente precisó que, como regla, los derechos sobre bienes jurídicos individuales son ejercidos por su titular aun cuando existan numerosas

personas involucradas mediante obligaciones con pluralidad de sujetos activos o pasivo. No obstante, cuando se trata de derechos de incidencia colectiva sobre intereses individuales homogéneos, el ordenamiento jurídico reconoce legitimados anómalos o extraordinarios pues permite que, en ciertas circunstancias, personas diferentes al afectado puedan accionar en defensa de esos derechos de incidencia colectiva, tal como sucede con las asociaciones que propendan a la defensa de esos derechos (artículo 43, segundo párrafo, de la Constitución Nacional).

En concreto, el Máximo Tribunal sostuvo: "*12) Que la Constitución Nacional admite en el segundo párrafo del art. 43 una tercera categoría conformada por derechos de incidencia colectiva referentes a intereses individuales homogéneos. Tal sería el caso de los derechos personales o patrimoniales derivados de afectaciones al ambiente y a la competencia, de los derechos de los usuarios y consumidores como de los derechos de sujetos discriminados.*

En estos casos no hay un bien colectivo, ya que se afectan derechos individuales enteramente divisibles, Sin embargo, hay un hecho, único o continuado, que provoca la lesión a todos ellos y por lo tanto es identificable una causa fáctica homogénea. Ese dato tiene relevancia jurídica porque en tales casos la demostración de los presupuestos de la pretensión es común a todos esos intereses, excepto en lo que concierne al daño que individualmente se sufre. Hay una homogeneidad fáctica y normativa que lleva a considerar razonable la realización de un solo juicio con efectos expansivos de la cosa juzgada que en él se dicte, salvo en lo que hace a la prueba del daño." ("Halabi, Ernesto / PEN. - ley 25.873 dto. 1563/04 s/ amparo ley 16.986", sentencia del 24.02.2009).

Asimismo, para la procedencia de las acciones que buscan la protección de derechos que protegen intereses individuales homogéneos, la Corte señaló que se requiere la verificación de: a) una causa fáctica común, b) una pretensión procesal enfocada en el aspecto colectivo de los efectos de ese hecho y, c) la constatación de que el ejercicio individual no aparezca plenamente justificado.

En efecto, en el presente caso la presentante actúa en defensa de derechos individuales homogéneos, que se ven afectados por un factor jurídico común. La causa fáctica común viene dada por las resoluciones de pase a disponibilidad de cientos de agente, que son contrarias a la normativa vigente en materia de empleo público. Este es el hecho único, que causa una lesión a una pluralidad relevante de derechos individuales fundamentales. Involucra además, naturalmente, derechos de carácter alimentario.

La pretensión deducida se encuentra efectivamente enfocada en los efectos comunes derivados de tal hecho. No se reclama aquí por los daños diferenciados o individuales que tal medida podría provocar a cada uno de los trabajadores/as puestos en disponibilidad, sino por aquellas afectaciones homogéneas que existen a partir de las resoluciones puestas en crisis en la presente.

Finalmente, cabe agregar que el interés individual, considerado aisladamente, no justifica la promoción de demandas individuales por todos y cada uno de los sujetos que integran el colectivo dado que la demostración de los presupuestos de la pretensión es común a todos esos intereses, y coincide con el fin buscado por las Acordadas N°32/14 y 12/26 de la Corte Suprema, de evitar la multiplicación de acciones procesales con objetos superpuestos tendientes a ampliar las posibilidades de obtener alguna resolución.

En síntesis, la Asociación Trabajadores del Estado se encuentra plenamente legitimada para interponer la presente acción y se solicita en consecuencia que se tenga por acreditada la misma.

VII.- Legitimación pasiva.

La presente acción se promueve contra el Estado Nacional, en particular el Ministerio de Capital Humano y el Ministerio de Economía, ya que se impugnan y se solicita la suspensión de los efectos de resoluciones de pase a disponibilidad dictadas por dichos Ministerios.

Asimismo, resulta demandado el Ministerio de Desregulación y Transformación del Estado al ser la autoridad de aplicación del régimen de disponibilidad para todos los ministerios y organismos estatales.

VIII.- Antecedentes.

VIII.- 1) Antecedentes generales.

La situación de disponibilidad en el régimen de empleo público nacional constituye una excepción al principio constitucional de estabilidad del empleado público, consagrado como garantía para prevenir arbitrariedades, persecuciones políticas y usos discrecionales del aparato estatal.

Esta figura está regulada en el artículo 11 de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164 y en el artículo 11 del Decreto N° 1421/2002, previendo que podrán ser declarados en disponibilidad aquellos agentes de planta permanente con estabilidad adquirida, cuando medidas de reestructuración administrativa impliquen la supresión de organismos, dependencias o funciones, o bien, cuando se verifique el supuesto exceso respecto de la "dotación óptima", esta última introducida por la inconstitucional reforma de la "Ley de Bases" (27.742), en su capítulo IV "Empleo Público".

La situación excepcional de encontrarse "en disponibilidad" solo puede extenderse por un plazo máximo de doce (12) meses, y durante ese período, la administración asume la obligación de procurar la reincorporación del agente a otro puesto y brindar capacitación.

En tanto solución jurídica que debe compatibilizar el derecho constitucional a la estabilidad con la prerrogativa estatal de modificar la estructura del estado, tiene como consecuencia que el trabajador tiene derecho a la expectativa de reubicación en otra área. A contrapartida, el Estado debe procurar esfuerzos por la reinserción del trabajador en disponibilidad, priorizándole los cargos vacantes en otras jurisdicciones, siendo la indemnización la última *ratio* ante imposibilidad de reubicación.

El régimen de disponibilidad, al afectar la estabilidad, debe aplicarse de modo restrictivo en cuanto al presupuesto fáctico que lo habilita, y amplio en cuanto a las obligaciones estatales de procurar la reubicación. El **artículo 14 de la Ley N° 25.164** refuerza este criterio al establecer expresamente que **los organismos o cargos suprimidos no podrán ser recreados, ni con la misma asignación ni con otra distinta, durante un período de dos años desde su eliminación, ni podrán ser ejercidos por personal contratado ni de gabinete.**

Es decir, la ley prohíbe que funciones suprimidas sean posteriormente reabsorbidas por otras áreas o por otras formas contractuales, vaciando de contenido el instituto de la disponibilidad si ello ocurriese.

En el caso que nos ocupa, la serie de resoluciones impugnadas –RESOL-2025-126-APN-MCH y RESOL-2025-130-APN-MCH del Ministerio de Capital Humano, RESOL-2025-150-APN-MEC del Ministerio de Economía y RESOL-2025-61-APN-MDYTE del Ministerio de Desregulación y Transformación del Estado– dispusieron el pase a disponibilidad de agentes estatales bajo el argumento de reestructuraciones internas. Sin embargo, ni tales actos administrativos ni los decretos que sirven de sustento general a estas medidas, acompañan la supresión efectiva de funciones, ni el cumplimiento del deber de justificación suficiente. Muy por el contrario, las funciones continúan desarrollándose en otras áreas que han sido creados a tales efectos, en clara violación del artículo 14 de la Ley 25.164.

En este contexto, se impone concluir que las resoluciones mencionadas son ilegales, ya que el pase a disponibilidad requiere que se verifique de forma real y efectiva la eliminación de las funciones, situación que no se ha dado. Asimismo, al continuar las tareas en ejecución, se configura una simulación de racionalización, utilizada como mero instrumento para el desplazamiento de trabajadores con estabilidad, sin causa legítima y en perjuicio del derecho constitucional al trabajo.

Que esto implica, lisa y llanamente que cientos de trabajadores/as que habían adquirido una planta permanente en el Estado mediante un concurso, hoy se encuentran en una situación de incertidumbre absoluta, sin un procedimiento claro respecto a la reubicación, con la expectativa puesta en poder sostener sus funciones como trabajador estatal para lo cual se capacitó durante años, y observando como las funciones que realizó durante años, se realizan en otras áreas, pero prescindiendo, de forma inconstitucional, de su fuerza de trabajo.

Desde la Asociación Trabajadores del Estado, esto ha sido observado, conforme CD N°902504102 enviada en fecha 13.06.2025 al Ministro de Desregulación y Transformación del Estado en los siguientes términos: *"---En nombre y representación del Consejo Directivo de Capital Federal de la Asociación Trabajadores del Estado (ATE), nos dirigimos a Ud. a los fines de intimar formalmente a ese Ministerio para que, de manera urgente e impostergable, proceda a convocar una mesa de negociación paritaria, en el marco del diálogo social y el respeto a los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras estatales -consagrados en la Constitución Nacional, tratados internacionales y legislación vigente- exhortándole que se suspendan inmediatamente todos los pases a disponibilidad dispuestos por los distintos organismos durante el año 2025, y que se abstenga de continuar ejecutándolos, conforme las siguientes consideraciones.-*

---En efecto, a través de diversos instrumentos normativos (los Decretos Nros. 3/2025, 6/2025, 70/2025, 151/2025, 302/2025, entre otros) se ha implementado una serie de modificaciones en la estructura del Estado Nacional. Sin embargo, estas modificaciones no suprimieron efectivamente organismos, secretarías, subsecretarías ni direcciones, ni sus respectivas misiones y funciones, sino que, por el contrario, se limitaron a cambiar nombres, rangos y dependencias, manteniendo sus funciones dentro del ámbito del Poder Ejecutivo Nacional.-

---Como consecuencia de estas llamadas "disoluciones", se han dispuesto —de forma ilegal y arbitraria— cientos de pases a disponibilidad de trabajadores/as de

planta permanente, vulnerando el derecho de defensa tanto en sus aspectos sustantivos como adjetivos y desconocen que dichos trabajadores/as debieron haber sido reubicados en otras dependencias donde las funciones y misiones continúan vigentes.-

---Como sabe y le consta, nuestros/as compañeros/as poseen una amplia trayectoria en la función pública, un conocimiento profundo de sus tareas, experticia adquirida a lo largo de años dentro de la carrera administrativa, y un fuerte compromiso social con las políticas públicas destinadas a mejorar la calidad de vida de nuestro pueblo.-

---De este modo, los pases a disponibilidad arbitrarios han generado graves perjuicios materiales y morales, afectando no sólo la estabilidad laboral protegida por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, sino también el funcionamiento de áreas críticas del Estado.-

---Cabe destacar que estos trabajadores/as no han sido contactados por autoridad alguna ni evaluados para su recalificación y reubicación, incluso, han sido rechazados de manera sistemática en el Programa de Movilidad y Búsquedas Internas (RESOL-2018-8-APN-SGM#JGM), configurando una política deliberada del Ministerio de evadir sus responsabilidades para concretar despidos y deshacerse de personal de planta permanente, agravándose esta situación por la contratación de personal nuevo y sin estabilidad.-

---Finalmente, debe señalarse que estas medidas fueron adoptadas de manera unilateral, sin consulta ni participación de las organizaciones sindicales, y sin ningún tipo de control, violando los principios de buena fe, participación, transparencia y diálogo social, conforme los artículos 10, 11, 24 y 63 del CCT 214/2006, lo que determina la nulidad absoluta de tales actos administrativos.-

---Por todo lo expuesto, venimos a intimarlo que proceda a la suspensión inmediata de todos los pases a disponibilidad de trabajadores/as estatales dispuestos en el marco de la Resolución 1/2024 MdyTE y se abstenga de continuar dictando nuevas medidas

de disponibilidad, debiendo en consecuencia, proceder a convocar de forma urgente a una mesa de negociación colectiva, con la participación de las organizaciones gremiales habilitadas, a fin de garantizar el cumplimiento del debido proceso y el control sindical conforme lo establece el CCT, todo ello bajo apercibimiento de iniciar las acciones gremiales, administrativas y judiciales que correspondan, en resguardo de los derechos de nuestros representados y representadas.-

---Sin otro particular, saludamos a Ud. atentamente.-

POR EL CONSEJO DIRECTIVO DE CAPITAL FEDERAL ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO (ATE)"

Que habiéndose negado a recibir dicha carta documento, se envió en copia de la misma adjunta a la nota N°10786/25 presentada en la mesa de entradas física del Ministerio de Desregulación y Transformación del Estado en fecha 10.07.2025, la cual reitera todos los términos planteados.

Que sin perjuicio de ello, no se obtuvo respuesta alguna.

En este cuadro, V.S. podrá observar que la situación se agravo mediante el dictado en fecha 11.07.2025 de la **RESOL-2025-54-APN-STEYFP#MDYTE. En la misma se señala que:** *"Que, en virtud de los antecedentes normativos citados, deviene necesario en esta instancia aprobar el procedimiento que permita a las Jurisdicciones, Organismos descentralizados y Entidades solicitar perfiles para la cobertura de un cargo vacante con personal que se encuentre incorporado al REGISTRO DE PERSONAL EN SITUACIÓN DE DISPONIBILIDAD, con el objeto de reglamentar los aspectos operativos para su implementación. (...) RESUELVE: ARTÍCULO 1°.- Apruébase el "Procedimiento para solicitud de perfiles al Registro de Disponibilidad" que como Anexo I IF-2025-64469322-APN-SSDYMEP#MDYTE, forma parte integrante de la presente medida."*

Esto devela lisa y llanamente que se dispusieron pases a disponibilidad de cientos de trabajadores/as a través de las resoluciones que se impugnan, SIN CONTAR CON

UN PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO para que los/as trabajadores/as puestos en disponibilidad puedan ser requeridos, conforme su perfil por otras áreas del Estado, objetivo central del "estado de disponibilidad".

Recordemos nuevamente que el instituto de la disponibilidad, debe ser interpretado de forma restrictiva, y que el Estado debe arbitrar todos los mecanismos necesarios para que el/la trabajador/a de Planta Permanente pueda, en función de su perfil y desarrollo profesional, continúan sus labores en otra área del Estado.

Que dicha interpretación, no solo se ajusta a los derechos laborales del empleado público emanados de la propia Constitución Nacional, sino de la necesidad de la Administración de cuidar sus recursos, que son, en efecto recursos públicos. En este sentido, debería ser la Administración la principal interesada en aprovechar una planta de trabajadores/as que se ha formado a través de los años como trabajador/a estatal.

No obstante esta consideración, V.S. podrá observar que desde el mes de marzo del corriente año se han dictado pases a disponibilidad masivos en los ministerios señalados en la presente, sin tener un procedimiento establecido para su pase a otro ministerio, que recién se instrumentó en el mes JULIO del corriente año.

En función de esta situación es que desde la Asociación Trabajadores del Estado se ha enviado en fecha 15.07.2025 una nota N°10794/25 al Ministro de Desregulación y Transformación del Estado, tanto en forma virtual al mail oficial del ministro (sturze@dyte.gob.ar) como en forma física a la mesa de entradas del Ministerio, en los siguientes términos: "*En nombre y representación del CONSEJO DIRECTIVO DE CAPITAL FEDERAL de la ASOCIACION TRABAJADORXS DEL ESTADO (A.T.E.), Personería Gremial N°2, con domicilio legal en la calle Carlos Calvo N°1378 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, nos dirigimos a Uds. y decimos:*

I.- Por intermedio de la presente, ***en virtud del dictado de la RESOL-2025- 54-APN-STEYFP#MDYTE,*** *nos dirigimos a Ud. a los fines de intimarlo para que* ***se***

suspendan inmediatamente todos los pases a disponibilidad dispuestos por los distintos organismos durante el año 2025 y/o se disponga la extensión del plazo de disponibilidad, tomándose como fecha inicial del período de disponibilidad la fecha de vigencia de la referida resolución, *todo ello a tenor de las siguientes consideraciones.*

II.- *En efecto, a través de diversos instrumentos normativos (los Decretos Nros. 3/2025, 6/2025, 70/2025, 151/2025, 302/2025, entre otros) se ha implementado una serie de modificaciones en la estructura del Estado Nacional.*

Sin embargo, estas modificaciones no suprimieron efectivamente organismos, secretarías, subsecretarías ni direcciones, ni sus respectivas misiones y funciones, sino que, por el contrario, se limitaron a cambiar nombres, rangos y dependencias, manteniendo sus funciones dentro del ámbito del Poder Ejecutivo Nacional.

Como consecuencia de estas llamadas "disoluciones", se han dispuesto —de forma ilegal y arbitraria— cientos de pases a disponibilidad de trabajadores/as de planta permanente, vulnerando el derecho de defensa tanto en sus aspectos sustantivos como adjetivos y desconocen que dichos trabajadores/as debieron haber sido reubicados en otras dependencias donde las funciones y misiones continúan vigentes.

Sin perjuicio de ello, viene ahora esa Cartera de Estado a dictar la RESOL2025-54-APN-STEYFP#MDYTE en donde reconoce "...Que, en virtud de los antecedentes normativos citados, deviene necesario en esta instancia aprobar el procedimiento que permita a las Jurisdicciones, Organismos descentralizados y Entidades solicitar perfiles para la cobertura de un cargo vacante con personal que se encuentre incorporado al REGISTRO DE PERSONAL EN SITUACIÓN DE DISPONIBILIDAD, con el objeto de ***reglamentar los aspectos operativos para su implementación…"*** *(la negrita nos pertenece).*

Es decir que, sin contar con la reglamentación suficiente, se reconoce que se han dispuesto pases a disponibilidad sin que dichos trabajadores tuvieron la oportunidad

real y efectiva de ejercer los derechos y garantías previstos en el nuevo marco reglamentario, tales como la participación en entrevistas, la postulación a perfiles vacantes o el seguimiento administrativo transparente de su situación, por cuanto dichos mecanismos no se encontraban establecidos al momento de su pase a disponibilidad.

En consecuencia, resulta imprescindible que se ***suspendan los pases a disponibilidad y/o se disponga la extensión del plazo de disponibilidad, tomándose como fecha inicial del período de disponibilidad la fecha de vigencia de la referida resolución para estos trabajadores/as****, en condiciones de igualdad con aquellos que, a partir de ahora, sí contarán con la aplicación plena del procedimiento.*

III.- *Por todo lo expuesto, venimos a intimarlo que proceda a la suspensión inmediata de todos los pases a disponibilidad de trabajadores/as estatales dispuestos en el 2025 y se abstenga de continuar dictando nuevas medidas de disponibilidad, debiendo en consecuencia proceder a convocar de forma urgente a una mesa de negociación colectiva, con la participación de las organizaciones gremiales habilitadas, a fin de garantizar el cumplimiento del debido proceso y el control sindical conforme lo establece el CCT, todo ello bajo apercibimiento de iniciar las acciones gremiales, administrativas y judiciales que correspondan, en resguardo de los derechos de nuestros representados y representadas. Sin otro particular, aprovechamos para saludarlo atte. POR EL CONSEJO DIRECTIVO CAPITAL FEDERAL."*

Al día de la fecha no hemos obtenido respuesta alguna por parte de las autoridades correspondientes.

Por todo lo expuesto, corresponde la suspensión de los efectos de las resoluciones impugnadas, dictando la medida cautelar requerida, a los fines de proteger el derecho fundamental a la estabilidad y al trabajo de los cientos de trabajadores/as afectados/as.

VIII.- 2) Las RESOL-2025-126-APN-MCH y RESOL-2025-130-APN-MCH del Ministerio de Capital Humano.

Conforme lo expuesto en el acápite anterior, en el presente, profundizaremos los motivos por los cuales las RESOL-2025-126-APN-MCH y RESOL-2025-130-APN-MCH del Ministerio de Capital Humano, **deben ser suspendidas en su aplicación por ser contrarias a la normativa vigente.**

En efecto, como se dijo, la ley 25.164 establece en su art. 14 que "*...Los organismos o dependencias suprimidos y los cargos o funciones eliminados no podrán ser creados nuevamente, ni con la misma asignación ni con otra distinta por un plazo de dos años a partir de la fecha de su supresión. Los cargos o funciones eliminados no podrán ser cumplidos por personal contratado ni personal de gabinete...*"

En este sentido, las **RESOL-2025-126-APN-MCH y RESOL-2025-130-APN-MCH** y el Decreto 151/25 en el cual se sustentan, no establecen supresión de funciones, sino que determinan entre los considerandos que: "*Que mediante el citado Decreto se dispuso la supresión y reorganización de diversas unidades organizativas dentro de la SECRETARÍA NACIONAL DE NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y FAMILIA, con el propósito de optimizar su estructura funcional y garantizar una gestión eficiente de los recursos disponibles." (...) Que, asimismo, se han redefinido los objetivos de la DIRECCIÓN DE ADOLESCENTES INFRACTORES DE LA LEY PENAL, con la finalidad de fortalecer las acciones de acompañamiento integral para adolescentes en conflicto con la ley y la implementación de medidas de reinserción social. (...) "Que las modificaciones antes mencionadas tienen por objeto fortalecer la estructura organizativa de la SECRETARÍA NACIONAL DE NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y FAMILIA, asegurando un marco de gestión más eficiente."*

Como V.S. podrá apreciar, en ningún momento se habla de eliminación de funciones, sino que evidentemente las mismas pasan a desarrollarse en otras áreas dentro de la misma estructura, ya que los objetivos se basan en una "gestión eficiente de los recursos

existentes" – lo que no se condice con eliminar dichos recursos-, e incluso se manifiesta el objetivo de "fortalecer acciones".

En este sentido, por ejemplo, respecto de las funciones de la SECRETARÍA NACIONAL DE NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y FAMILIA (SENNAF) en el Decreto 151/25 se establece en su artículo 5°: *"ARTÍCULO 5°.- Sustitúyense del Anexo II –Objetivos-, aprobado por el artículo 2° del Decreto N° 50 del 19 de diciembre de 2019 y sus modificatorios, en el Apartado XVII, MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, los Objetivos de la SECRETARÍA NACIONAL DE NIÑEZ, ADOLESCENCIA Y FAMILIA y de sus Subsecretarías dependientes, de conformidad con el detalle obrante en la Planilla Anexa (IF-2025-21077862-APN-UGA#MCH) al presente artículo, que forma parte integrante del presente decreto."*

Ahora bien, de la comparación de las funciones/objetivos de la Secretaria, establecidos actualmente mediante el Decreto 151/25 el cual se utiliza como fundamento para los pases a disponibilidad, no se ve ninguna modificación vinculada a la supresión de funciones que justifique dicha disponibilidad:

- Se mantienen los mismos ejes sustantivos de política pública, centrados en la protección integral de derechos de niñas, niños y adolescentes, la promoción de políticas para la primera infancia, la asistencia a familias en situación de vulnerabilidad, y el abordaje de problemáticas relativas a adolescentes infractores de la ley penal.

- Subsisten idénticas funciones de planificación, ejecución, coordinación, monitoreo y evaluación de programas sociales, tanto en el nivel federal como en articulación con provincias, municipios y organizaciones de la sociedad civil.

- La estructura organizativa actual incluso expande algunas funciones instrumentales (vinculación con depósitos aduaneros, programas de seguridad alimentaria o políticas de comunicación), lo cual lejos está de configurar una supresión, sino que reafirma la continuidad operativa de las tareas desarrolladas por los trabajadores ahora desplazados.

Incluso V.S. podrá notar, que muchos de los objetivos expuestos se encuentran idénticamente redactados. Ahora bien, subsistiendo las funciones, la modificación orgánica en la estructura de la Secretaria referida es la siguiente:

Secretaria de Niñez, Adolescencia y Familia

	Estructura Decreto 862/24		***Estructura Decreto 151/25***		
	Subsecretaría de Innovación de la Economía Solidaria	**Pasó a ser:**	**Subsecretaría de Promoción Humana**		Subsecretaría de Políticas Territoriales
las funciones de	Dirección de Acompañamiento Integral (Territorio)	**las cumple:**	Dirección Nacional de Políticas de Integración y Protección Social; Dirección de Protección Social; Coordinación de Proyectos Comunitarios	a	Dirección Nacional de Articulación Territorial; Dirección de Impulso Familiar
las funciones de	Dirección de Acompañamiento Integral (Cuidados)	**las cumple:**	Dirección Nacional de Políticas de Integración y Protección Social; Dirección de Protección Social; Coordinación de Políticas de Cuidado		
las funciones de	Dirección de Acompañamiento Integral (PAS)	**las cumple:**	Dirección Nacional de Políticas de Integración y Protección Social; Dirección de Protección Social		
las funciones de	Dirección de Infraestructura Local	**las cumple:**	Dirección Nacional de Políticas de Integración y Protección Social; Dirección de Protección Social; Coordinación de Proyectos Comunitarios		
	Subsecretaría de Políticas Sociales	**Pasó a ser:**	**Subsecretaría de Promoción Humana**		Otro organismo
las funciones de	Dirección Nacional de Asistencia en Situaciones de Emergencia Social	**as cumple:**	Subsecretaría de Promoción Humana (dentro de los objetivos del área)	la	Agencia Federal de Emergencias, organismo desconcentrado del Ministerio de Seguridad Nacional, creado por Decreto 225/2025
las funciones de	Dirección de Ayudas Urgentes	**las cumple:**	Subsecretaría de Promoción Humana (dentro de los objetivos del área)		
las funciones de	Dirección de Logística	**las cumple:**	Dirección Nacional de Políticas de Integración y Protección Social; Dirección de Proyectos de Inclusión Social de Grupos Vulnerables; Coordinación de Gestión de Rezagos de Aduana		
	Subsecretaría de Políticas Territoriales y Desarrollo Humano		Subsecretaría de Políticas Territoriales y Desarrollo Humano		
las funciones de	Dirección Nacional de Articulación Territorial (CDR)	**las cumple:**	Dirección Nacional de Articulación Territorial, Dirección Nacional de Información Social y en la Dirección de Planificación Social		

las funciones de	Dirección Nacional de Articulación Territorial (CIC)	**las cumple:**	Dirección Nacional de Articulación Territorial (continúan mismas funciones en misma área)
	Subsecretaría de Gestión Administrativa de Niñez, Adolescencia y Familia	**Pasó a ser:**	**Subsecretaría de Gestión Administrativa de Niñez, Adolescencia y Familia**
las funciones de	Dirección de Servicios Generales de Niñez, Adolescencia y Familia; Coordinación de Patrimonio de Niñez, Adolescencia y Familia (Choferes)	**las cumple:**	Dirección de Servicios Generales de Niñez, Adolescencia y Familia; Coordinación de Patrimonio de Niñez, Adolescencia y Familia

Es decir, se modificó la estructura reduciendo nominalmente áreas, y creando nuevas, para que estas concentran las funciones de las anteriores, en clara violación a lo establecido en el art. 14 de la Ley. 25.164.

Así, se configura una simulación de reestructuración. No hay supresión de funciones sino traslado funcional y continuidad institucional, develando que el único objetivo de las resoluciones referidas es el de despojar a cientos de trabajadores/as de la planta permanente del organismo de su derecho a la estabilidad, pasándolos a disponibilidad.

VIII.-3) La resolución RESOL-2025-150-APN-MEC del Ministerio de Economía.-

La RESOL-2025-150-APN-MEC es contraria a la normativa vigente que exige para la legalidad del pase a disponibilidad de trabajadores de planta permanente la existencia de una supresión real de funciones, organismos o estructuras (arts. 11 y 14, Ley 25.164 y Decreto 1421/2002).

Las tareas que justificaban la planta de personal del ex Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat, eliminado mediante Decreto 52/2024, **no fueron suprimidas**, sino **reasignadas funcionalmente** a otras dependencias, manteniendo **idéntico objeto, financiamiento y ejecución programática**. El Decreto 52/2024 establece que las competencias en materia de desarrollo territorial, hábitat y vivienda pasaron a formar parte del Ministerio de Infraestructura. Posteriormente, este ministerio fue disuelto mediante

Decreto 195/2024, y sus obligaciones —incluyendo bienes, personal, programas y créditos presupuestarios— fueron transferidas al Ministerio de Economía.

La reorganización administrativa culminó en el Decreto 70/2025, cuyo artículo 6 incorpora **expresamente** dentro de los objetivos de la Secretaría de Obras Públicas del Ministerio de Economía la función de *"entender en todo lo relativo a la finalización, cierre y transferencia de programas y proyectos en materia de desarrollo territorial, hábitat y vivienda"* (Objetivo 34). Esta mención prueba con total claridad que las **políticas de hábitat, vivienda y desarrollo territorial subsisten**, que **no se han eliminado**, y que se ejecutan actualmente a través de la Dirección Nacional de Gestión de Obra, dependiente de la Subsecretaría de Obras y Servicios.

Asimismo, el Estado Nacional continua asumiendo los compromisos de aquellos programas con financiamiento externo (como los PROMEBA, BIRF, CAF, FONPLATA y GEF), y del FONAVI, que aún permanece activo en su totalidad.

Esto significa que las funciones que antes se cumplían en el ámbito del Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat, **no sólo persisten**, sino que **siguen siendo ejecutadas con los mismos contenidos y objetivos, pero bajo una nueva dependencia administrativa**. Por lo tanto, el pase a disponibilidad de trabajadores que desarrollaban estas funciones es jurídicamente inadmisible, ya que no se ha verificado una supresión real de funciones ni de programas y se ha vulnerado el principio de estabilidad del empleo público (art. 14 bis CN), mediante una reestructuración **meramente formal** que persigue un resultado sustancial prohibido.

En definitiva, el pase a disponibilidad dispuesto en este contexto constituye una simulación de supresión, encubriendo una continuidad funcional, y por ende tornando ilegal la resolución que dispone los pases a disponibilidad.

IX.- Requisitos de la 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 *supra* expresado y prueba documental acompañada, resultan "*prima facie*" acreditados los extremos que hacen admisible el derecho reclamado en autos, esto es, la protección de derechos fundamentales de los/as trabajadores/as que son puestos en disponibilidad, violando la legislación vigente.

Además de todos los argumentos reseñados, aprecie V.S. que los recaudos del art. 230 del C.P.C.C. y la ley 26.854, que tornan viable el dictado de la medida cautelar peticionada están liminarmente cumplimentado.

IX.- a) La verosimilitud del derecho. Art. 13 y 14 Ley 26.854.

La verosimilitud del derecho, esto es, la fuerte posibilidad de que el derecho exista se encuentra invocada y fehacientemente acreditada a través de la prueba instrumental glosada en autos en referencia al comunicado acompañado, la configuración de la vía de hecho administrativo y la afectación y daño causado a derechos fundamentales.

De este modo, sintética pero acabadamente, la verosimilitud en el derecho se encuentra dada por las siguientes cuestiones:

IX.- a) 1.- Resoluciones nulas por ilegalidad manifiesta.

Conforme lo expuesto, las resoluciones puestas en crisis en la presente acción son violatorios de lo establecido en la normativa vigente, ya que como se ha explicado todas ellas son contrarias a lo establecido en el art. 14 de la Ley 25.164.

De esta forma, las resoluciones referidas vulneran la ley de empleo público y con ello, los principios constitucionales establecidos en el art. 14 bis respecto de la estabilidad absoluta del trabajador estatal.

Es decir, el objeto buscado con las resoluciones y los decretos que intentan darle sustento son actos administrativos nulos por resultar un objeto imposible en nuestro ordenamiento jurídico, en tanto se encuentra expresamente prohibido.

Los actos administrativos deben sustentarse en los hechos y antecedentes que le sirven de causa y en el derecho aplicable.

Es evidente que en el caso *subexamine*, las resoluciones carecen a su vez de causa, ya que más allá de las invocaciones genéricas y sin prueba alguna, lo cierto es que no existe nada que así permita concluir que la modificación de la estructura orgánica del organismo en búsqueda de una "gestión eficiente" implique eliminación de funciones y por ende se justifique el pase a disponibilidad de los/as trabajadores/as de Planta Permanente.

En efecto, la jurisprudencia tiene dicho que "*...debe recordarse que la mera referencia a las llamadas "razones de servicio" como único fundamento jurídico al momento del dictado de un acto administrativo, tornan al mismo nulo de nulidad absoluta, por vicio grave en el elemento motivación" (arts. 14 del decreto 1510/97). No debe olvidarse que la ley de Procedimientos Administrativos de la CABA, al enunciar en su art 7 los elementos esenciales del acto administrativo (ello en concordancia con lo legislado por la ley 19549 a nivel nacional), establece en su inc. e), que el acto "deberá ser motivado, expresándose en forma concreta las razones que inducen a emitir el acto, consignando, además, los recaudos indicado en el inciso b) del presente artículo" (en referencia al elemento "causa" como: los antecedentes de hecho y derecho que justifican el acto)...La Administración "debió especificar el motivo por el cual era imposible mantener al actor en el cargo transitorio, púes dicha exigencia es requerida aún tratándose de atribuciones discrecionales, dado que ello no exime al órgano administrativo de cumplir con los requisitos del acto administrativo conforme a la ley"...que además, "es improcedente*

*confundir la discrecionalidad en el actuar de la Administración con la irrazonabilidad de su proceder"...y que "la empleadora aplica –en los actos administrativos- un simple "cliche", sin valorar los antecedentes del actor, ni la omisión de la convocatoria a concursos, ni los motivos de la resignación de una categoría marcadamente inferior"...En síntesis, en el caso, dado que las resoluciones expresaban formulas carentes de contenido ("razones de servicio", "razones operativas", etc) y que se actuó con irrazonabilidad en el ejercicio de las facultades discrecionales, los actos cuestionados fueron considerados nulos por vicio en la causa y la motivación, aparejando ello indemnizar el daño causado…"(*Causa 35312/0 –"D´aguanno, Juan Miguel c/ GCBA s/ Cobro de Pesos- JCAyT del GCBA de 1º Instancia Nº 21, Secretaría Nº 41, SD de fecha 18.02.2015), criterio ratificado luego por la CSJN.

Por ende, las resoluciones que pasan a disponibilidad a los/as trabajadores/as estatales son nulas, siendo actos administrativos totalmente arbitrarios.

En este sentido A. Gordillo sostiene que "*no debe pensarse que cualquier disposición emanada de la administración reúne inexorablemente esas condiciones de presunción de legitimidad y exigibilidad: tanto si se admite la teoría de la inexistencia de los actos administrativos, como si en su lugar se habla de las "vías de hecho" de la administración, o de los simples "hechos" administrativos, en todos esos casos es evidente que la actividad administrativa no tiene siempre presunción de legitimidad ni es por lo tanto base suficiente para generar obligaciones exigibles a los administrados. Con todo que el principio ha sido formulado con latitud, pues no alcanza a cualquier manifestación de la actividad administrativa, sino sólo a los actos válidos y anulables (acto regulares); no alcanza, pues, a los actos irregulares (nulos e inexistentes)*" (idem, V-32/33).

Lo arbitrario, se disocia de la juridicidad que deben guardar las acciones y omisiones de las autoridades públicas, y se asienta o en la simple voluntad -no fundada- del funcionario.

Lo expuesto lleva a sostener que "*son arbitrarios los actos que prescinden de fundamentación normativa seria o cometen un inexcusable error de derecho. La fundamentación hace a los principios republicanos y al Estado de derecho; es precondición de la defensa del interesado y de su control judicial; el acto inmotivado es irremediablemente nulo*" (A. Gordillo, Tratado de Derecho Administrativo, Tomo 3, El Acto Administrativo, IX-36).

Resulta evidente entonces que los actos que se impugnan poseen un objeto prohibido, por ser este contrario a la normativa vigente, y por ende carecen de sustento jurídico serio, y por lo tanto vicia la causa, lo que conlleva como sanción la nulidad absoluta de las resoluciones impugnadas.

IX.- a) 2.- Desviación de poder. Afectación del derecho constitucional a la estabilidad.

La desviación de poder se configura cuando un funcionario resuelve una cuestión persiguiendo fines públicos o privados distintos de los que el acto debe resolver. Es decir que existe una finalidad distinta a la manifestada.[1]

Como se indicado se está desmembrando el organismo, y la verdadera finalidad de la resolución atacada es achicar y vaciar el Estado, y no darle mayor eficacia y eficiencia.

La disposición atacada resulta tan solo una puesta en escena a fin de intentar otorgarle visos de legalidad –aunque no logrado- a una decisión que busca en realidad achicar y desarticular un organismo y afectar la estabilidad de quienes prestan funciones en ella.

---

[1] Al respecto cabe decir que una de sus manifestaciones públicas es cuando "*funcionario actúa con la finalidad de beneficiar a la administración: Este es un caso bastante común, y si acaso el que más, de desviación de poder. El funcionario, imbuido de un erróneo espíritu estatista o de autopreservación, pretende ejercer el poder de la ley en indebido beneficio de la administración o del Estado (...) usa las facultades que le confiere el estado de sitio (seguridad interna) para fines de control de la moralidad...*" (Gordillo, idem, IX-24).

En este cuadro, a los/as trabajadores/as de planta permanente, la aplicación incorrecta del instituto de la disponibilidad, vulnera su derecho constitucional a la estabilidad absoluta, y a la prohibición estatal de despedir sin causa, considerando que la utilización del pase a disponibilidad constituye una clara desviación de poder, encubriéndose un evidente despido incausado, vedado por ley y por la Constitución Nacional.

El gran rasgo definitorio del empleo público, que lo diferencia del empleo privado, es el derecho constitucional a la estabilidad. Mientras que para el trabajador privado la estabilidad es una posibilidad para el trabajador público es una realidad.

El art. 14 bis de la C.N no deja lugar a dudas al respecto, siendo además, la garantía de estabilidad, una norma de carácter operativo, conforme lo resolviera la C.S.J.N en el fallo "Madorran"[2].

El precepto constitucional que garantiza la estabilidad del empleado público deja escaso margen al legislador para que se aparte de la denominada "estabilidad propia", entendida como aquélla que impide el despido sin causa del trabajador estatal, y limitando el despido con causa a condición de que la misma fuese demostrada en un previo sumario que garantice el derecho de defensa y la imparcialidad necesaria.

La garantía que postula el artículo 14 bis de la C.N para los empleados públicos implica una permanencia jurídicamente garantizada, que se diferencia del régimen de protección contra el despido arbitrario que la propia constitución postula para el trabajo privado.

La estabilidad del empleado público, además del objetivo de proteger al trabajador de la pérdida del empleo, tiene como finalidad evitar la arbitrariedad de estado, la

[2] Que, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, afirmó sobre la cláusula de estabilidad absoluta del empleado público que *"art. 14 bis es cláusula operativa y, por ende, susceptible de autónomo acatamiento por las autoridades administrativas ("Madorrán Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/ reincorporación" 2007; "Masaglia y otros", Fallos: 269:230, 234 y su cita —1967).*

persecución política de opositores, y el uso del empleo público como sostén de cuadros partidarios[3].

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 de turno que atraviesan la administración del Estado.

De manera consecuente, en "Madorrán", la Corte "devuelve" su operatividad al art. 14 bis de la Constitución nacional al declarar nulo e inconstitucional el art. 7° del convenio colectivo 56/92 -que no reconocía la estabilidad propia- y condenar a la Administración Nacional de Aduanas a reincorporar a la actora….cabe destacar que en ese precedente el máximo tribunal deja sentado que la Constitución es una norma jurídica y que al reconocer derechos lo hace para que estos resulten efectivos y no ilusorios, sobre todo cuando se trata de un derecho humano expresado en una cláusula operativa (en el caso, el art. 14 bis)[4].

Como sostiene Cerda, la estabilidad en el empleo se trata de una garantía que reconoce al agente el derecho a conservar el empleo y el nivel escalafonario alcanzado mientras dure su buena conducta, sin que pueda ser objeto de medidas disciplinarias, ni desvinculado, ni retrogradado sino por las causas y en las condiciones establecidas en el respectivo régimen disciplinario, el que debe garantizar el debido proceso y derecho de defensa. Por aplicación de dicha garantía, toda cesantía incausada y/o arbitraria confiere al agente el derecho de pretender la nulidad de la separación y obtener la consiguiente reincorporación al cargo en el nivel en que revistaba[5].

---

[3] GELLI, María Angélica, Constitución de la Nación Argentina, Comentada y Concordada., segunda edición, Buenos Aires, La Ley, 2014, pág. 121.

[4] IVANEGA, Miriam Mabel, “Empleo Público”, 1ra edición, Ciudad de Buenos Aires, Astrea , 2009, p. 176 y 177.

[5] CERDA, Luis Francisco, Empleo Público, a 60 años del régimen constitucional de la estabilidad, 1ra edición, CABA, LA LEY, p. 42 y 43.

Que, en un *leading case* importante, la CSJN resolvió la importancia de que el estado no actué con discrecionalidad. Son importante los argumentos del fallo "**Silva c/ EN – Sindicatura General de la Nación",** del el año 2011.

En dicho precedente la Corte Suprema consideró ilegitima la remoción de un trabajador sin fundamentación jurídica suficiente mediante acto administrativo formal, donde se expongan las causas y la motivación suficiente: "*la utilización de un simple '**cliché' no puede sustituir la explicitación de las razones que la Administración debe y debía invocar para dejar sin efecto una designación transitoria hasta que se sustanciaran los procedimientos reglados, o bien para justificar la variación de las condiciones de idoneidad tenidas en cuenta al momento de la designación o durante el desempeño del cargo ni motivar el acto así dictado**. Aceptar la validez y eficacia de este tipo de decisiones administrativas puramente dogmáticas, implicaría retrotraer etapas fenecidas y oscuras en la evolución jurisprudencial en materia de control de la discrecionalidad estatal, donde se aceptó, por ejemplo, el carácter no justiciable de las declaraciones de prescindibilidad por razones de servicio en tanto la medida no comportara la descalificación del agente".*

Por otra parte, en otro orden de ideas, es necesario traer a colación los interesantes argumentos del fallo de CSJN **"Kek, Sergio Leonardo y otros c/ Municipalidad de Coronel Du Grat"** del año 2015. En dicha causa, una Municipalidad había designado a un grupo de trabajadores en la planta permanente, designación que revocó meses después, afectando derechos adquiridos.

Que, NO existe causa jurídica que permita el pase a disponibilidad masivo dispuesto por las resoluciones cuestionadas en la presente, ya que se aplica una norma viciada, de modo incorrecto, en clara desviación de poder, para encubrir un despido arbitrario, discrecional y sin causa, que se encuentra prohibido en nuestro ordenamiento legal.

IX.- a) 3.- Estigmatización de los trabajadores/as estatales. Afectación al derecho a la no discriminación.

Las resoluciones cuestionadas en la presente, son llevadas adelante en un proceso de desguace general del Estado por parte de la actual Administración, y particularmente una campaña particular de estigmatización hacia los/as trabajadores/as estatales.

En este sentido, se afecta el derecho a la no discriminación de los/as trabajadores/as, ya que, desde el propio Poder Ejecutivo, con todo lo que ello implica, se sustentan y fomentan discursos de discriminación hacia los/as empleados/as estatales/as, a los fines de intentar legitimar las ilegales resoluciones dispuestas.

En acápites siguientes se profundizará sobre el riesgo inminente de los/as trabajadores/as que sustenta la necesidad del dictado de la presente medida cautelar de forma urgente.

Sin perjuicio de ello, es menester profundizar en un agravio particular a los/as trabajadores/as estatales.

Dicha estigmatización tiene efectos concretos en lo que hace a la dignidad y al respecto de cientos de trabajadores/as de los organismos referidos que durante años han garantizado una política pública.

Es función del juez, establecer cuando una práctica constitucional se encuentra por fuera de los limites legales y constitucionales, sustentados en discursos de odio y discriminación hacia los/as trabajadores/as estatales.

Recordemos, en este marco, que la CSJN en el fallo "Madorran" ha sostenido que al establecer la estabilidad absoluta del empleado público en el art. 14 BIS C, se tendía a eliminar la práctica de que los puestos administrativos fueran botín de guerra en ocasión de los cambios de gobierno, procurando proscribir la arbitrariedad jerárquica y la práctica partidaria en la organización burocrática estatal.

A su vez, reseña la Corte que el propósito deliberado de los constituyentes de 1957 consistió en poner a los servidores del Estado al abrigo de la discrecionalidad de las

autoridades de turno y de los vaivenes de la vida política. Esta protección no tiene por objeto sólo tutelar la dignidad del agente público frente a dichas actuaciones, sino también tributar a la realización de los fines para los cuales existen las instituciones en la que aquéllos prestan servicios. Fue visto, y con razón, que las mencionadas circunstancias y sus negativos resultados no conducían otro puerto que al deterioro de la función pública con notorio perjuicio de quienes son sus destinatarios: los administrados o ciudadanos.

En definitiva, se genera un cuadro de situación en donde el objetivo central es una persecución y una disputa política e ideológica que utiliza como masa de maniobra y deja en el medio a miles de trabajadores estatales.

Que, son múltiples las manifestaciones públicas de las máximas autoridades del Poder Ejecutivo que desdeñan y sin eufemismos insultan a los trabajadores estatales. Lejos de algún signo de arrepentimiento de esta actitud, el presidente de la Nación ha declarado recientemente: **"Sí, soy cruel, kukas inmundos, soy cruel con ustedes, con los empleados públicos, con los estatistas"**[6]

Esto es solo una muestra del discurso de odio e estigmatización del/de la trabajador/a estatal, que se de desde las esferas máximas del Poder Estatal.

En este punto es preciso profundizar en el concepto de estigmatización desarrollado por el sociólogo Erving Goffman: *"El estigma se le ha definido, de modo característico, como "un atributo significativamente desacreditador" que socialmente sirve para degradar a la persona que lo posee."* (Erving Goffman, "Estigma, la identidad deteriorada, Amorrortu Editores).

A su vez señala que la estigmatización social requiere de estructuras de poder políticas, sociales y económicas para sustentarse y que la misma se asienta en crear estereotipos descalificantes, que en el tiempo se van enraizando en la sociedad. Es, en

[6] https://www.pagina12.com.ar/837499-milei-profundiza-su-discurso-de-odio-si-soy-cruel

definitiva, un modo de control social, llevado al extremo, se genere el enemigo interno, a partir de caracterizarlo.

En esta situación están más que claras las características necesarias: el ser trabajador del ámbito estatal hace a ese trabajador presumiblemente militante y presumiblemente incumplidor.

Resulta inadmisible que se ponga bajo un manto de duda la labor realizada de cientos de trabajadores estatales, cuando son esos trabajadores los que sostienen a diario efectivamente las políticas públicas a lo largo y ancho de nuestro país, sustentado únicamente en un discurso y una práctica estigmatizante contrario a los principios del derecho más imprescindibles de cualquier sociedad.

Que, así también, siguiendo nuevamente a Goffman es menester señalar las consecuencias que trae para las personas estigmatizadas esta práctica: *"Valiéndonos de este supuesto, practicamos diversos tipos de discriminación mediante la cual reducimos en la práctica, aunque a menuda sin pensarlo, sus posibilidades de vida".* Cabe señalar lo atinado que se encuentra el hablar de reducción de las posibilidades de vida, cuando nos referimos a la pérdida del trabajo, único medio de vida y sustenta de su persona y su familia, de cualquier trabajador.

Así también, cabe precisar que una práctica estigmatizante implica una práctica discriminatoria.

La estigmatización también se sustenta en una discriminación ideológica, lo que conlleva como consecuencia inmediata que se vea alterado el principio de igualdad y de dignidad de la persona, y se reafirme la segregación por razones de libertad de expresión, extremos que han recibido expreso tratamiento en la Constitución Nacional y en diversos instrumentos internacionales con jerarquía constitucional (arts. 14 bis, 16, 37 y 75 inc. 22 C.N.).

La prohibición de discriminación es *erga omnes* y no es admisible la diferenciación de trato, en el sentido de discriminación negativa, bajo ningún argumento. La no discriminación es un aspecto del derecho de igualdad de trato.

Es imprescindible garantizar la igualdad. Al respecto, sostuvo otro gran Maestro, que "Una grande importancia jurídica y práctica tiene la segunda cláusula que expresamente consagra el principio que estudiamos diciendo: Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad...[7]

Para expresarlo en otros términos "*La igualdad consiste en el reconocimiento público, general, efectivo, expresado realmente por las instituciones y las costumbres, de que todo ser humano merece la misma cantidad de respeto y consideraciones*" (Simone Weill).-" (elDial.com - AA5979)

Por otra parte, cabe señalar que la Observación General Nº 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas señala en lo pertinente:

"...El derecho al trabajo es un derecho fundamental, reconocido en diversos instrumentos de derecho internacional. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a través de su artículo 6, trata este derecho más extensamente que cualquier otro instrumento. El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente a la dignidad humana..."

"...El derecho al trabajo, amparado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, afirma la obligación de los Estados Partes de garantizar

[7] La igualdad de todas las personas ante la ley no es otra cosa que el derecho a que no establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unas, de lo que se concede a otros en iguales circunstancias. De aquí se sigue que la verdadera igualdad consiste en aplicar, en los casos ocurrentes, la ley según las diferencias que los constituyen y caracterizan. Cualquiera otra inteligencia o acepción de este derecho, es contraria a su propia naturaleza y al interés social. (J. V. González, Manual de la Constitución Argentina, pág. 126, Editorial Ángel Estrada 1971).-

a las personas su derecho al trabajo libremente elegido o aceptado, en particular el derecho a no ser privado de su trabajo de forma injusta...".

En esta inteligencia, en el plano individual, toda discriminación adquiere un carácter humillante, inconciliable con el respeto debido a la dignidad humana; y en el plano social, la discriminación coloca a los individuos y grupos sociales víctimas de la discriminación en una situación de exclusión y marginación, cuyas consecuencias desventajosas se manifiestan en la negación o en la especial dificultad de disfrutar los bienes y derechos.

En definitiva, este accionar denunciado redunda en una clara violación al Art. 1 de la Ley 23.592 que prescribe *"Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos".*

Por lo que la verosimilitud en el derecho surge palmaria y debe hacerse lugar a la medida cautelar requerida.

IX.- a) 4.- Violación del CCT Nº214/2006. Buena Fe Negocial. Transparencia. Veeduría gremial.

En el presente acápite abordaremos los fundamentos de la medida cautelar requerida contra el Ministerio de Desregulación y Transformación del Estado, a los fines que se lo intime a convocar de manera urgente a una mesa específica de negociación que aborde los casos de disponibilidad existentes, a efectos de su reversión, y que contemple el proceso de concertación, selección e incorporación de los/las trabajadores/as en las mismas

áreas generales, misiones y funciones en las que se desempeñaban, en los términos de los derechos establecidos y reconocidos en la legislación vigente.

Que conforme lo establecido en la Resolución 1/2024 de la SECRETARÍA DE TRANSFORMACIÓN DEL ESTADO Y FUNCIÓN PÚBLICA del Ministerio referido, es esta el órgano de aplicación de la Ley 25.164, y por ende la responsable de los procedimientos y mecanismos relativos al pase a disponibilidad de los/as trabajadores/as estatales.

En efecto en dicha resolución se establece: *"Que el artículo 2° del Anexo a la Ley Nº 25.164 establece que el Poder Ejecutivo establecerá el órgano rector en materia de empleo público y autoridad de aplicación e interpretación de las disposiciones del presente régimen.*

Que conforme surge del artículo 2° del Decreto Nº 1.421/2002 y sus modificatorios, reglamentario de la Ley Nº 25.164, la SECRETARÍA DE TRANSFORMACIÓN DEL ESTADO Y FUNCIÓN PÚBLICA del MINISTERIO DE DESREGULACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DEL ESTADO es el órgano rector en materia de empleo público y autoridad de aplicación e interpretación de las disposiciones de la Ley N° 25.164, del régimen anexo y de sus normas reglamentarias, con facultades para el dictado de las normas complementarias y aclaratorias correspondientes."

En función de lo expuesto, es que como órgano de aplicación de los procesos de pase a disponibilidad, tal como se señalo en el acápite de antecedentes, esta parte solicitó en diversas oportunidades que se proceda a convocar una mesa de negociación paritaria, en el marco del diálogo social y el respeto a los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras estatales -consagrados en la Constitución Nacional, tratados internacionales y legislación vigente.

Lo mismo se funda en que los pases a disponibilidad realizados a través de las resoluciones aquí impugnadas fueron adoptadas de manera unilateral, sin consulta ni

participación de las organizaciones sindicales, y sin ningún tipo de control, violando los principios de buena fe, participación, transparencia y diálogo social, conforme los artículos 10, 11, 24 y 63 del CCT 214/2006, lo que determina la nulidad absoluta de tales actos administrativos.

Pues bien, al día de la fecha esta parte, representante de los/as trabajadores/as del Estado, no ha recibido respuesta alguna por parte de loas autoridades del Ministerio de Desregulación y Transformación del Estado, por lo que se hace imperioso el dictado de la medida cautelar requerida para constituir una mesa paritaria que encauce el conflicto colectivo que suscita el ilegal pase a disponibilidad de cientos de trabajadores/as.

Es menester recordar que, en términos generales, la acción colectiva y negociación, es la forma natural de resolver los conflictos sociales estructurales del sistema de producción, y para que el conflicto no desborde debe concebirse un mecanismo de negociación lo suficientemente adecuado para contener los intereses contrapuestos de los grupos sociales.

Para que ese mecanismo de negociación funcione hace imprescindible que las partes cuenten con la información adecuada para poder conocer con exactitud las posiciones tácticas en el marco de ese conflicto y para poder solucionarlo por los canales de negociación colectiva instaurados a tal fin.

Es decir, para logar la misión de civilizar las relaciones de producción, es necesario un entramado de relaciones colectivas, de acción y autotutela, en donde los sujetos colectivos que representan el interés colectivo, puedan desplegar actos sindicales, en clave de libertad sindical, negociación y huelga.

La libertad sindical, pilar básico fundamental de todo estado Social de Derecho, y fundamento último de todo el derecho del (los) trabajador (es); para no ser letra muerta y efectivizarse en la realidad, debe inexorablemente contar con un racional sistema

de organización sindical, **negociación colectiva – y sus proyecciones principales de reunirse, de negociar de buena fe, y brindar información adecuada, -** y de conflicto.

De estos preceptos surge que el art. 9 de la ley 24.185, establece que "*…**Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe.** Este principio comporta para las partes los siguientes derechos y obligaciones: a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma; b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas; c) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trata; d) El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate; e) La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso. Sin perjuicio de las sanciones que correspondan por la legislación vigente, entre el incumplimiento de estas obligaciones por alguna de las partes, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá dar a conocimiento público la situación planteada a través de los medios de difusión adecuados a tal fin…".*

Como VS podrá justipreciar de la ley mencionada precedentemente la contraria no cumplimento con los deberes y obligaciones que la misma dispone, desconociendo la necesidad de un ámbito de negociación colectiva en función de haberse pasado a disponibilidad a cientos de trabajadores/as del Estado.

La Buena Fe esta receptada asimismo por el CCT que rige entre las partes en su *"…CAPITULO III: NEGOCIACION DE BUENA FE. ARTICULO 10.- Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios, establecidos en la Ley Nº 24.185, garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados **y acompañando propuestas adecuadas y fundadas por escrito, con el fin de arribar a un acuerdo equitativo y justo…".***

Como lo ha dicho la O.I.T. el principio de buena fe en la negociación colectiva entraña reconocer a las organizaciones representativas, realizar esfuerzos para llegar a un acuerdo, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitar retrasos injustificados en la negociación y respetar mutuamente los compromisos asumidos, teniendo en cuenta los resultados de las negociaciones de buena fe.

El deber de negociar de buena fe involucra pautas de comportamientos positivos de los actores en el desarrollo de las conversaciones que obliga necesariamente a buscar la manera de alcanzar el objetivo propuesto, siendo uno de los fines primordiales de la libertad sindical, precisamente, garantizar la negociación colectiva entre los empleadores y los asalariados como lo ha dicho ese Comité de Libertad Sindical en reiteradas ocasiones.

Consecuentemente, se ha expedido priorizando la negociación colectiva libre y voluntaria como medio de determinar las condiciones de trabajo y los salarios y así ha sostenido que: *"todos los trabajadores de la administración pública que no están al servicio de la administración del Estado deberían disfrutar del derecho de negociación colectiva, y debería darse prioridad a la negociación colectiva como medio de solucionar los conflictos que puedan surgir respecto de la determinación de las condiciones de empleo en la Administración Publica"* (La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Tercera Edición, párrafo 793).

En ese afán que tiene el Comité de Libertad Sindical de fomentar la participación de buena fe en la negociación colectiva, ha manifestado: *"En el Trabajo Preliminar a la adopción del convenio Nro. 87 se indica que uno de los principales fines de la garantía de la libertad sindical es permitir a los empleadores y asalariados unirse en organizaciones independientes de los poderes públicos, con capacidad para determinar, por medio de convenios colectivos llevados a cabo libremente, los salarios y otras condiciones de empleo"* (Párrafo 799).

"Si bien la actitud conciliadora o intransigente adoptada por una de las partes frente a las reivindicaciones de la otra es materia de negociación entre las partes, tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo" (Párrafo 817).[8]

Ha quedado demostrado que no ha existido ninguna convocatoria a negociar formalmente el conflicto suscitado a pesar de haberlo requerido formalmente esta parte y de encontrarse debidamente comunicada cada una de las medidas de fuerza realizadas por esta entidad gremial.

Que la Buena Fe que debe estar presente en torno a la negociación colectiva respecto a los masivos pases a disponibilidad que se referencian en autos.

Es claro y evidente que la actitud evasiva de la Administración resulta en un obrar de mala fe por parte de la contraria, y en consecuencia se denota que la misma no ha querido una instancia de negociación colectiva previa o durante los pases a disponibilidad, ya que su única finalidad era despedir a los cientos de trabajadores y trabajadoras mencionados en el presente.

Por lo tanto y cayendo en redundancias, no obro por parte de la demandada Buena Fe, en tanto por un lado, se basó en una causa y motivación ilegal por lo manifestado precedentemente, por otro lado, esta parte le solicito fehacientemente una mesa de diálogo, y el Ministerio de Desregulación y Transformación del Estado guardo silencio al respecto.

No obstante, la Buena Fe que debe obrar entre las partes -la cual en el presente **reitero NO SE DIO**-, también se debe regir la Relación Laboral desde su comienzo

[8] La OIT ha expresado a través de su Comité que "888. El Comité ha estimado útil recordar los términos del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), cuyo artículo 7 prevé que «deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y la utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros medios que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones». (Véase Recopilación de 1996, párrafo 916.)".

hasta su culminación bajo el principio de transparencia, conforme Convenio Colectivo de Trabajo aplicable 214/2006.

De esta forma, la transparencia consagrada se debe dar en el transcurso de toda la relación laboral de empleo público, y la misma está garantizada por la veeduría gremial que dispone el mismo CCT mencionado precedentemente. Es decir, los gremios deben estar presentes a lo largo de toda la relación laboral de los trabajadores y trabajadoras estatales, dado que es quien vela por la transparencia que se debe dar en la misma.

Así las cosas, como V.S. podrá vislumbrar del CCT celebrado entre las partes surge que durante la relación laboral -como la de los trabajadores/as afectados en el presente- rige la transparencia en tanto el mismo dispone:

En primer término, su prólogo establece: *"... **el desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público** organizados para asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 16 de la Constitución Nacional, y la profesionalización y dignificación laboral de los trabajadores, así como, cuando corresponda, de un régimen de contratación de personal no permanente acorde con esas orientaciones. En tal sentido, reconocen las contribuciones de los Convenios Nros. 151 y 154 de la O.I.T., de las Leyes Nros. 24.185 y 25.164 y del primer Convenio que firmaran y homologado por Decreto Nº 66/ 99, como un primer paso en la democratización de las relaciones de empleo y en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores del Estado a la negociación colectiva. **En este sentido ambas partes comprometen sus mejores esfuerzos para profundizar y ampliar esta modalidad de diálogo y acuerdo social.** Asimismo, **las partes coinciden en la necesidad de afianzar y desarrollar los mecanismos de negociación con las entidades gremiales**, incluyendo la consulta en aquellas cuestiones que, si bien no forman parte de las materias sujetas a Negociación Colectiva, permiten rescatar el valor de los aportes que la legítima representación de los trabajadores ha realizado y realizará en el futuro. **Por todo ello, acuerdan que en la interpretación y***

aplicación de las cláusulas integrantes del presente Convenio deberán guardar relación con esta exposición de principios y contribuir a su realización. *(La negrita me pertenece).*

Que por todo lo expuesto en el presente claramente no se dio cabal cumplimiento a lo principios rectores del CCT suscriptos por las partes, dado que en el conflicto colectivo que diera lugar a la presente demanda, la contraria no solo no negocio con esta entidad gremial, sino que lejos de procurar el **acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público, realizo pases a disponibilidad de cientos de trabajadores/as, sin que esta entidad sindical intervenga.**

En este orden de ideas, el art. 11 del CCT, establece la transparencia al ingreso de la relación laboral, en tanto dispone: *El ingreso a las jurisdicciones y entidades comprendidas por el presente estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones mínimas:…b) Condiciones de conducta e idoneidad para el cargo que se acreditará mediante los regímenes que se establezcan para la selección o concurso, según corresponda, que aseguren los principio de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la función pública..."*

Que claramente al inicio de la relación laboral, la veeduría gremial está presente para que se garanticen el principio de transparencia.

De allí, que el CCT continúa en base a sus principios de transparencia, y dispone en la Naturaleza de la Relación de Empleo que rige en el caso de marras, en **artículo 17:** *"...Son valores éticos a respetar en el ejercicio del empleo aquéllos establecidos por la legislación nacional en la materia, entre otros, la probidad, la neutralidad, la imparcialidad,* ***la transparencia en el procede****r, la discreción y la responsabilidad profesional siguiendo criterios de razonabilidad en el servicio a los ciudadanos..."*

Y continúa el mismo precepto en el **artículo 19**: *"... El personal permanente ingresa a los cargos pertenecientes al régimen de carrera cuya financiación será prevista para cada jurisdicción o entidad en la Ley de Presupuesto o en su dotación,*

*mediante los mecanismos de selección que c**ontemplen los principios de transparencia, de publicidad, de igualdad de oportunidades y de trato,** y de mérito para determinar la idoneidad para el cargo o función a cubrir...".*

Luego en lo que respecta a la carrera del personal, el CCT sostiene como principio general, en su **artículo 51** que: *"... La carrera del personal se orientará según los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades.* ***2. Transparencia en los procedimientos..."***

Y continúa con su coherencia cuando mantiene el principio de transparencia en la selección de personal, en tanto el **artículo 57** sostiene: *"...Se deberán respetar los principios de **igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia...".***

Ahora bien, todos estos preceptos de transparencia son garantizados por la veeduría gremial, que es quien vela porque no haya ningún tipo de irregularidad a lo largo de toda la relación laboral, esto es desde su ingreso hasta su egreso.

De este modo, vemos que el mentado CCT, le concede a los gremios velar por el principio de transparencia antes mencionado, y es así que en su ordenamiento sostiene:

En primer término, en el **artículo 11** otorga desde el mismo ingreso a la planta la intervención del sindicato, en tanto se ordena: "...***Las asociaciones sindicales ejercerán mediante las correspondientes veedurías previstas en el presente convenio, su participación y control del cumplimiento de los criterios de selección y evaluación*** *para garantizar la efectiva materialización de los principios antes señalados…"*

La garantía por parte del gremio sigue estando presente en el transcurso de la relación laboral de los trabajadores y trabajadoras cuando en el **artículo 24** respecto a la Relación de Empleo sostiene: *"...b. La acreditación de la idoneidad durante el período de prueba a través de las evaluaciones satisfactorias y la aprobación de actividades de capacitación, según lo establecido por el sistema de carrera pertinente**. A este efecto, las***

entidades sindicales ejercerán la veeduría prevista en el presente en los respectivos procesos de evaluación…”

Nuevamente, se encuentra presente el gremio en tanto se sometan a los trabajadores y trabajadoras a evaluaciones o capacitaciones, y de esta forma vela porque en dicho proceso no surja ninguna ilegalidad o irregularidad.

Luego el **artículo 63** del Convenio retoma y ordena en tanto a la selección de personal: *“...**Veeduría. La parte gremial fiscalizará los procesos de selección,** debiéndose dejar constancia en acta de todas sus observaciones. Estas observaciones serán elevadas al titular de la jurisdicción o entidad y consideradas antes de la decisión final...”.*

Y continúa del mismo modo en lo que respecta a las evaluaciones a las que están obligados los trabajadores, el gremio continúa presente velando por la transparencia, tal como sostiene el **artículo 71:** *“...**Veeduría. Para garantizar el fiel cumplimiento de los objetivos del proceso de evaluación, los representantes gremiales participarán en carácter de veedores...”.***

Por lo tanto, y tal como se desprende del CCT aplicable a los trabajadores y trabajadoras de los Ministerios demandados, surge que el gremio debe estar presente en toda la relación laboral de los mismos para velar por el principio de transparencia que las partes signatarias del Convenio acordaron.

Es decir que, si el gremio está presente en el ingreso y vida laboral de los trabajadores inmersos en el CCT 214/06, también tiene que estar presente para efectuar un control exhaustivo del egreso de los mismos, para garantizar que se da en un marco de transparencia.

Pues de aquí deviene que los pases a disponibilidad perpetuados por la demandada que dieron origen a la presente demanda se encuentran viciados en el procedimiento.

Claro esta que esta parte no tuvo acceso a una veeduría para evaluar que dichos pases se realizaron conforme a derecho, de esta forma torna nula de nulidad absoluta las resoluciones cuestionadas en la presente.

Por todo lo expuesto, es que esta parte solicita que se haga lugar a la cautelar de autos.

IX.- b) El peligro en la demora. Perjuicio Grave e irreparable. El daño actual e inminente.

El peligro en la demora, y la consecuente desprotección del bien jurídico tutelado, se da en que durante la tramitación del presente proceso se está afectando el derecho al trabajo, a la estabilidad y a un salario justo de los/as trabajadores/as.

De esta manera, se perjudican institutos que constituyen derechos fundamentales de los y las trabajadores/as.

Asimismo, si el daño mencionado no es reparado de manera urgente, peligra en consecuencia el trabajo, el salario que posee carácter alimentario y la salud.[9]

IX.- b) 1.- La afectación al derecho a trabajar.

El derecho al trabajo se encuentra fuertemente protegido tanto en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y en todo el conjunto de normas de derechos humanos incorporados en los tratados internacionales incorporados en la Constitución Nacional a través del art. 75 inc. 22.

Como lo tiene dicho la jurisprudencia más reciente: *"se debe proteger el derecho de la actora a trabajar (que ingresó al Estado en el año 2014, pero fue víctima de fraude laboral, ya que ingresó bajo un contrato de asistencia técnica, y recién obtuvo*

[9] La jurisprudencia más reciente tiene dicho al respecto que: "…En la hipótesis de autos, tenemos trabajadores que han perdido su empleo, sorpresivamente, con lo cual dada la protección normativa, convierte en evidente el peligro en la demora, en virtud del carácter alimentario del salario, y como lo manifestara verosímil el derecho…". votos de Diana Cañal y Luis Aníbal Raffaghelli, en autos "SAPIENZA, Matías Ezequiel y Otros c/ Autoridad Federal de Servicios de Comunicación Audiovisual y Otro s/ Acción de Amparo" Expte 679/2016, sentencia de fecha 29/01/2016.

su blanqueo en mayo de 2015), en el entendimiento de que no se trata de violentar reglamentaciones sino de no conculcar el derecho a trabajar que cuenta con la protección constitucional (Preámbulo, art. 14, 14 bis, 33, 75 inc. 19 de la C.N) y de normas internacionales de similar jerarquía que complementan los derechos y garantías mencionados (conforme art. 75 inc. 22 de la CN) y posibilitar a la peticionante que pueda desenvolver su actividad profesional y no afectar el futuro laboral del trabajador…" (En autos: Lezcano, Johanna Elizabeth c/ Estado Nacional s/ Medida Cautelar" Epte.: 27057/2016, de fecha 06.06.2016, JNT Nº 66).

Este derecho al trabajo se encuentra garantizado en el pacto más importante sobre derechos económicos, sociales y culturales, el PIDESC, que tiene jerarquía constitucional, y que regula en el art. 6) inciso 1*: "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho".*

Que, así las cosas, el órgano encargado de interpretar dicho artículo – Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -, ha manifestado: *"El derecho al trabajo es un derecho esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad. (Observación general Nº 18 aprobada el 24-11-2005 sobre el Artículo 6 del PIDESyC).*

En Argentina, la Reforma Constitucional de 1994, introdujo el art. 75 inc. 22, mediante el cual se otorgó jerarquía constitucional a las normas internacionales sobre derechos humanos que son adoptadas por nuestro ordenamiento jurídico, conformando el

Bloque Constitucional Federal, los cuales, todos y cada uno de ellos, hace expresa referencia al derecho a trabajar y ganarse la vida mediante una ocupación digna.[10]

Que, más allá del plexo normativo de derecho positivo que protege el trabajo humano, los cuales se encuentran violados desde el ilegitimo pase a disponibilidad, hay que intentar comprender lo que el trabajo humano implica desde la subjetividad del individuo y como la falta del mismo repercute negativamente en lo más profundo de su ser.

El trabajo es lo que le da humanidad y subjetividad al individuo. La carencia del mismo implica falta de una faceta de humanidad.

De algún modo, el trabajo condiciona toda la vida de la persona humana, no solo porque es el modo en que consigue los medios necesarios para subsistir y hacer subsistir a su familia, sino también porque mediante el trabajo se logra la identidad subjetiva de la persona a partir de la cohesión social que genera a partir de esa actividad productiva que lleva delante.

La cohesión del trabajo permite al individuo identificarse socialmente a partir de su posición en el universo productivo, de lo cual deriva que el trabajador pueda

---

[10] Así, **la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre establece en su art. 14**: "*Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo."* Asimismo, el Art. 37 dispone: *"Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad."*
A su turno, la **Declaración Universal de Derechos Humanos, establece en el art. 23** *"Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo."*
Asimismo, dispone el Artículo 25 que *"Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de* su voluntad..."
La **Convención Americana sobre Derechos Humanos** (Pacto de San José de Costa Rica), enuncia en su preámbulo: La Convención enuncia en su preámbulo *"...con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos..."*
El art. 7 del **PIDESC** dispone que *"**los Estados Partes reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactorias que le aseguren en especial una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores;** La seguridad y la higiene en el trabajo; 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; y El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos."*

darse cuenta quienes son los otros sujetos (trabajadores) con los que comparte la misma posición y de esta forma construir la solidaridad propia de las categorías profesionales y del interés de la clase trabajadora.

De ello se desprende que esta posición del sujeto trabajador en el universo productivo y la solidaridad consecuente generada a partir de la identificación de posiciones análogas, provoca en los trabajadores el sentimiento característico de solidaridad de clase, ello provocado por el sentimiento de pertenencia muy fuerte por todo lo que se pone en juego en el trabajo: "la piel", "el corazón", "el cuerpo", "el alma", "la salud", "la mente", en fin, la vida misma. [11]

Ello evidencia que el trabajo es, en sí mismo, un derecho humano fundamental, pero a su vez es un canalizador y facilitador de otros derechos que permiten efectivizarse a través de una actividad laboral y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

En efecto, los/as trabajadores/as puesto en disponibilidad están próximos a quedarse sin su único sustento material, se quedan asimismo sin parte de su existencia, aquella por la cual dejo parte de su vida intentando materializar su plan de vida, dificultando de este modo su realización humana y profesional, obstaculizando los derechos consagrados en el art. 14 bis de la CN y en el Art. 75 inc. 22 de la CN, serán letra muerta.

Más aún cuando el "pase a disponibilidad" genera una cierta y lógica expectativa en sostener su planta permanente en el Estado, adquirido a través de un concurso y desarrollado toda una carrera administrativa y profesional vinculada a su función como trabajador/a estatal.

[11] **GOLDIN. Adrián. (Director). Alimenti Jorgelina. (Coordinadora).** Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 1° Edición. Buenos Aires La Ley. 2009. Pagina 29. En el mismo sentido. SUPIOT, Alain, entiende que: "*En la relación de trabajo, y a diferencia del empresario, el trabajador no arriesga su patrimonio, arriesga su piel"* **Supiot. Alain.** Ob. Citada pag. 90.

V.S. podrá notar que el pase a disponibilidad incluye a trabajadores/as que tienen una trayectoria de décadas del Estado Nacional, que desempeñan funciones de máxima profesionalización y que construyeron su proyecto de vida ligada a la idea de haber obtenido la estabilidad dentro del Estado Nacional.

En este sentido, es menester destacar que el procedimiento dispuesto para que los/as trabajadores/as puestos en disponibilidad puedan pasar a desempeñarse en otras áreas se ha dispuesto meses después de que los/as trabajadores/as se encontraran en disponibilidad, en una clara violación de los derechos de los trabajadores/as, para que efectivamente puedan sostener su fuente de trabajo en otra área dentro de la Administración Pública.

Vale resaltar que el trabajo desde una concepción de dignidad puede entenderse como *"…es importante mencionar que el trabajo visto como un derecho, ha sido visto y entendido por las corrientes humanistas de todas las épocas como un punto de suma relevancia dentro de sus teorías, incluso podemos decir que remontan el origen del mismo al comienzo de la era cristiana. Si leemos el texto Bíblico, José era carpintero y su humildad y decencia se veían reflejadas también en su trabajo, lo que además le daba y le dio una mirada no solo de sacrificio a su vida, sino también dignificante…"*[12]

Los trabajadores/as que integran los anexos de las resoluciones cuestionadas en la presente, son próximos desocupados/as, que sufrirán, de no dictarse la medida cautelar, las consecuencias negativas que esta condición produce en la personalidad y corren el riesgo de quedar al margen de la sociedad y de convertirse en víctimas de la exclusión social.

En efecto, el hecho de estar sin empleo no solo tiene consecuencias a nivel económico, - por perder el único sustento material – sino que, trasciende la faceta patrimonial, y repercute negativamente en todo el ser humano, en lo más sagrado e íntimo de su ser.

[12] http://www.gobernabilidad.cl/modules.php?name=News&file=print&sid=2298

En síntesis, el valor del trabajo humano también es parte constitutivo del peligro en la demora y debe ayudar a resolver la presente medida cautelar.

IX.- b) 2.- Afectación al salario. Perdida de la fuente de ingresos de los trabajadores/as. Daño actual e inminente.

En primer término, el pase a disponibilidad de cientos de trabajadores/as estatales conforme ha sido explicitado en los acápites precedentes tiene efectos devastadores sobre la subsistencia del conjunto de trabajadores implicados.

En así que, respecto de los ingresos del conjunto de trabajadores, al pasar a disponibilidad sus salarios son reducidos, y a la vez se encuentran ante la inminente perdida de su planta permanente en el Estado.

De este modo, en atención a la naturaleza alimentaria del salario –destinado a proveer a la manutención de los trabajadores que representa este gremio y sus grupos familiares- se encuentra liminarmente configurado al recaudo del periculum in mora.

En el fallo "ATE" el Máximo Tribunal de Justicia dispuso que *"Asentó, asimismo y sobre dichas bases, una conclusión: el salario es el medio por el cual el trabajador "se gana la vida" (ps. 2055/2056) Dato elemental, por cierto, pero de esencial relevancia para esta litis, toda vez que constituye el eje mayor para esclarecerla. En efecto, la expresión entrecomillada, no por su sencillez, deja de ser más que elocuente para mostrar la directa e indisociable atadura que une a la remuneración con la vida misma de un empleado y, regularmente, de su familia (v.gr. PIDESC, arto 7.a.ii). Ganarse la vida es obtener, como mínimo, lo necesario para acceder a la salud; a la educación; a la cultura; a un nivel de vida adecuado, lo cual incluye, ínter alía, alimento adecuado, vivienda adecuada y vestido adecuado; al descanso, entre muchos otros bienes del terreno de los derechos humanos económicos, sociales y culturales".*

Y agrega que *"Empero, y por lo mismo, la proyección del salario es de alcances incluso mayores, dado que también comprende el ejercicio de los derechos*

humanos civiles y políticos, desde el momento en que, conforme al ya universalmente consolidado principio de interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos, el antedicho ejercicio es "imposible" sin el goce paralelo de los derechos económicos, sociales y culturales (Proclamación de Teherán, 1968, párr. 13; asimismo: Resolución 32/130, Asamblea General de las Naciones Unidas, 16-12-1977, y los preámbulos del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Politicos y del PIDESC). Principio afirmado en "los planos no sólo doctrinal sino también operativo, o sea, tanto en la doctrina como en la hermenéutica y la aplicación de los derechos humanos" (Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, Corte IDH), Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) vs. Perú (excepciones preliminares y fondo), sentencia del 24-11-2006, Serie C N° 158, voto del juez Can9ado Trindade, párr. 7). Más aún; estas proyecciones, por alcanzar a la familia del empleado, permiten vincular la presente problemática con la "protección integral" de aquélla (Constitución Nacional, art. 14 bis) y el punto adquiere todavía mayor gravedad, a poco que se advierta que lo traído a la liza por vía de la remuneración, es el derecho del trabajador a ganarse la vída, sí, pero una "vida digna", como con toda justeza lo prescriben los arts. 7.a.ii del PIDESC y 23.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, y se sigue de los arts. 14 bis de la Constitución Nacional y XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, por no citar más que preceptos de jerarquía constitucional. De ahí que, a su vez, corresponde resaltar dos circunstancias. Por un lado, que tal corno lo sostiene el intérprete más autorizado del PIDESC en el plano internacional, esto es, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ("Torrillo", Fallos: 332: 709, 713 -2009-), solo es calificable de "trabajo digno" el que "respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así corno los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de [...] remuneración" (Observación general N° 18. El derecho al trabajo, párr. 7; "Pérez, Aníba1 Raúl c/ Disco S.A.", cit., p. 2054). Por el otro, que debe verse al trabajo, en definitiva, en toda su trascendencia, corno un medio para que, el que lo presta, "logre sus aspiraciones, en aras de alcanzar su desarrollo integral corno ser humano ("Torrillo", cit., p. 715; Corte IDH, Condición

Jurídica y Derechos de los Mígrantes Indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03, 17-9-2003, Serie A N° 18, párr. 158)" (A. 598. XLIII. RECURSO DE HECHO - Asociación de Trabajadores del Estado s/ acción de inconstitucionalidad. Sentencia de fecha 18.06.2013).[13]

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).[14]

Por lo tanto, debe hacerse lugar a la medida cautelar solicitada, dado que ha quedado acreditado el peligro en la demora.

IX.- b) 3.- Afectación a la salud. La depresión y la angustia generada.

Asimismo, además de afectarse de forma inminente el único ingreso de los trabajadores y trabajadoras que sirve para su manutención y la de sus familias, con la situación descripta han comenzado a vivenciar un fuerte cuadro psicológico de angustia y depresión.

[13] En tal sentido, 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).

[14] Asimismo, en autos "Glasman, Diego Fernando c/GCBA s/ Incidente de Medida Cautelar" (Expediente NºG25-2015/0), se dijo sobre el peligro en la demora en materia salarial: "Que, dentro del limitado marco de conocimiento de este tipo de medidas que, en principio la medida aquí solicitada aparece como la única posibilidad de evitar un daño actual y posible que le produciría a la actora la incertidumbre con relación a su actuación laboral, máxime si se tiene en cuenta que existiría en el caso una actitud discriminatoria por la activa participación sindical del actor. En virtud de lo expuesto y dado que la cuestión planteada involucra ingresos de carácter alimentario, correspondiente hacer lugar a la medida peticionada hasta tanto quede firme la decisión final que se adopte en la presente causa." Sentencia del 04.02.2015, Juzgado CAyT Nº04 Secretaría Nº07.

V.S. podrá entender el estado de incertidumbre en el que se encuentra un trabajador puesto a disponibilidad, que visualiza que la Administración no está realizando acción alguna para su reubicación.

Al mismo tiempo, visualiza como las funciones que desarrollaba, continúan realizándose en otra área. Funciones para las cuales se forma y construyó una expertiz sobre una materia, y que claramente se encuentra subvalorada, al ser puesto en disponibilidad.

La ansiedad, angustia y otros efectos en la salud mental de los trabajadores puesto en disponibilidad, que ven como se agota el tiempo para ser transferidos a otras áreas y en el interin disminuido su salario, pese a tener importantes trayectorias dentro de la Administración Pública, se quedan sin su única fuente de trabajo y realización profesional.

En este sentido, queremos ser claros, que para muchos/as de estos trabajadores/as desempeñarse para la Administración Pública, ser un servidor público, realizar políticas públicas ha sido una elección consciente para la cual han concurso y obtenido su planta permanente y a partir de ese hecho, diseñado su proyecto de vida. No fue "un trabajo más".

Que, respecto a situaciones de despidos en el sector público, a los que se encuentran expuestos los/as trabajadores/as que se encuentran en el periodo de disponibilidad, se ha detectado su efecto conforme la Revista Soberanía Sanitaria *"(...) Los/as trabajadores/as del sector público han sido mayormente afectados en términos de salud mental (218% de deterioro entre diciembre y septiembre de 2016)(...) El desempleo y la pérdida de la relación salarial provoca serios problemas de salud y sus efectos están extensamente corroborados en la literatura científica. Por tal motivo, resulta indispensable frenar por medios institucionales y convencionales (...) los despidos injustificados (...) La severidad de los resultados encontrados en esta investigación, nos permite afirmar que (...) sobrevendrá un notable incremento tanto de la morbilidad como de la mortalidad por causas*

violentas (hetero y autinfligidas) y evitables, de exclusiva responsabilidad de la política pública..."[15]

En este sentido, según los organismos especializados en materia de salud, se entiende por salud *"**un estado de completo bienestar físico, mental y social**, y no solamente la ausencia de afecciones y enfermedades"* (Organización Panamericana de la Salud: Constitución de la Organización Mundial de la Salud. En Documentos Básicos, Documento oficial Nº 240, Washington, 1991, p. 23)."

Asimismo, la salud ha sido reconocida –en el ámbito nacional e internacional como un derecho humano, inherente a la dignidad humana, de forma tal que el bienestar físico, mental y social que pueda alcanzar el ser humano constituye un derecho que el Estado está obligado a garantizar.

Luego de ello, diversos instrumentos internacionales de derechos humanos han consagrado el derecho a la salud. Dichos instrumentos se encuentran en lo más alto del ordenamiento jurídico argentino, es decir, gozan de jerarquía constitucional (CN, art. 75, inciso 22).

En efecto, la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su art. 25 establece que "*Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure (...) la salud y el bienestar, en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica...*"

El derecho a la salud también se encuentra consagrado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que en su art. 12 establece que en los estados parte "deberán tomarse las medidas necesarias para la creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de

[15] Revista "Soberanía Sanitaria"; Año 1 Número 1, Titulo: "Medicamentos vs. Mercado"; Resumen ejecutivo Despidos Masivos en Argentina: caracterización de la Situación y análisis del impacto sobre la salud física y mental (2015-2016). Páginas 34-35-36-37 (escritores: Wlosko, Ros, Panigo, Letcher, Strada, Neffs y Rivero).

enfermedad para asegurar a toda persona el disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental" (art. 12. párr. 1ro. y 2.c).

En el ámbito americano la Declaración Americana de los Derechos del Hombre, en su art. XI proclama que *"Toda persona tiene derecho a que la salud sea preservada por medidas sanitarias y sociales, relativas a la alimentación, el vestido, la vivienda y la asistencia médica, correspondientes al nivel que permitan los recursos públicos y los de la comunidad".*

Del juego armónico de todos los instrumentos señalados, los cuales tienen jerarquía supralegal, se debe concluir que está en juego el derecho de los trabajadores afectados a la salud física y mental, situación que no amerita demora para resolver la presente medida cautelar.

En este punto, el "peligro en la demora" consiste, como ya se señaló, en la indudable gravedad del caso dado el delicado estado de salud psicofísico de los trabajadores/as que el estado de situación indefectiblemente causa.[16]

Que, en efecto la presente solicitud halla su fundamento en que la violación al derecho a la salud y el derecho a la vida, surge claramente de los hechos y derecho expuestos y tiende a impedir que los derechos cuyo reconocimiento pretendemos obtener,

[16] La jurisprudencia ha sido conteste en resolver en el sentido solicitado: "... en relación al caso aquí traído a decisión judicial, cabe destacar la jurisprudencia sentada por parte del Tribunal de Familia de Lomas de Zamora (decisorio de fecha 21/05/99, 'S., M. I.', en JA, Nº 6197, 7 de junio de 2000, ps. 82/4, con nota aprobatoria de Carlos A. Ghersi, bajo el título 'Derecho Civil Constitucional a la Salud. Medidas Autosatisfactivas'), en el sentido que ante una madre que solicitaba la cobertura social del servicio médico asistencial de su hijo oxigeno dependiente, el tribunal con muy buen criterio aplica el procedimiento previsto para las medidas cautelares genéricas previstas en el art. 232 del C.P.C.C. to. De la Provincia de Buenos Aires ... adaptado a las exigencias de sencillez y urgencia de las medidas auto satisfactivas, sosteniendo: 'Comparte la medida autosatisfactiva con las medidas cautelares su carácter urgente, su ejecutabilidad inmediata y la circunstancia de que, en determinados casos –como el de autos– sea despachable inaudita parte', evitando por demoras indebidas la consecuencia de un daño irreparable a bienes esencialísimos, como lo son la salud y la vida Asimismo y de manera concordante, entre otros, puede verse sentencia del Juzgado Nacional Civil, Nº 67, del 08/9/99, 'R. D., J. S. c. Obra Social de la Unión Obrera Metalúrgica' ... Que la medida autosatisfactiva aquí planteada, responde a la imperiosa necesidad de brindar una tutela integral y oportuna al derecho a la atención sanitaria, frente a un cuadro en el cual la demora en la sustanciación del proceso podría tornar ilusorio el derecho material" ("B., A.", Juzg. Crim. y Correc. De Transición Nº 1, Mar del Plata, 23 de mayo de 2001, consid. XII.g.).

pierdan su virtualidad o eficacia durante el tiempo que transcurra entre la iniciación de la acción y el pronunciamiento de la sentencia definitiva.

Más allá que la doctrina y la jurisprudencia sostienen que alcanza con "*la simple apariencia o verosimilitud del derecho, a cuyo efecto el procedimiento probatorio es meramente informativo y sin intervención de la persona contra la cual se pide la medida*" (Palacio, Lino Enrique, Manual de Derecho procesal civil, 12 ed., Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 1996, p. 771), cabe afirmar que de la alegación de los hechos, del derecho y de la prueba acompañada, surge que no nos encontramos ante una simple apariencia sino ante una certeza indubitable.

En consecuencia, es que se encuentra cumplido el requisito de peligro en la demora, en torno a todo lo manifestado, elemento que hace procedente el dictado de la presente medida cautelar.

IX.- c) Inexistencia de Perjuicio al Estado. Art. 9 de la Ley 26.584.

Cabe hacer una breve referencia en este acápite a lo dispuesto por el art. 195 del CPCCN y aquellas medidas cautelares que se dictan en procesos en los cuales una de las partes resulta ser el Estado, a la luz de la reciente reforma y lo dispuesto por el art. 9 de la Ley 26.584.

En efecto, el art. 195 del CPCCN establece que "*...Los jueces no podrán decretar ninguna medida cautelar que afecte, obstaculice, comprometa, distraiga de su destino o de cualquier forma perturbe los recursos propios del Estado, ni imponer a los funcionarios cargas personales pecuniarias...*"

Y asimismo la ley establece que*: "Los jueces no podrán dictar ninguna medida cautelar que afecte, obstaculice, comprometa, distraiga de su destino o de cualquier forma perturbe los bienes o recursos propios del Estado, ni imponer a los funcionarios cargas personales pecuniarias."*

Sin perjuicio de ello, como surge de autos, el dinero que irrogaría el sostenimiento de la planta permanente tal como se encontraba, ya se encuentran destinados en el presupuesto 2023, que ha sido prorrogado para el corriente año.

Por lo tanto, lo requerido en la presente medida cautelar, no genera ningún perjuicio al Estado.[17]

En tal sentido, se ha sostenido que "*La prohibición dirigida a los jueces del nuevo art. 195 CPCCN. y 62 LO. modificado por los arts. 14 y 15 ley 25.453 resulta aplicable únicamente cuando la medida cautelar afecte, obstaculice, comprometa, distraiga de su destino o de cualquier forma perturbe los recursos propios del Estado, circunstancia que no puede presumirse*".

Como se mencionó, en el caso *subexámine*, la medida cautelar que se solicita no afecta, obstaculiza, compromete ni distrae de su destino los recursos del Estado, en consecuencia, procede otorgar la misma.

IX.- d) Presta Caución.

Conforme lo dispuesto por el artículo 199 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación la concesión de medidas cautelares requiere el otorgamiento de caución por parte de quienes las solicitaren.

La doctrina interpretativa de la norma ha puntualizado que la caución puede ser meramente juratoria, a través de la declaración de los peticionantes en el sentido que se harán responsables de los daños y perjuicios que eventualmente ocasionen (Finochietto – Arazi, op. cit., T.1, pág. 675).

[17] Asimismo, la jurisprudencia ha enunciado que "No resulta de aplicación la restricción establecida por la ley 25453 respecto de los arts. 195 párr. último CPCCN. y 62 inc. b párr. 2º LO. en relación a una medida cautelar destinada a suspender la aplicación de la normativa que reduce las remuneraciones de los trabajadores del Estado, si no se ha demostrado que la referida medida afecte, obstaculice, comprometa o distraiga de su destino o de cualquier forma perturbe los recursos propios del Estado". (Publicado: JA 2001-IV-719. LexisNexis -sumarios- 04/08/2004)

Al respecto, y en lo atinente a la calidad y alcance de la caución, el tercer párrafo del ya citado artículo 199 brinda una pauta clara, en cuanto prevé que el Juez la graduará "*...de acuerdo con la mayor o menor verosimilitud del derecho y las circunstancias del caso...*".

A través de la praxis judicial, se ha decidido que es razonable la dispensa de contracautela teniendo en cuenta que las demandadas poseen fondos de propiedad del actor. (CNCom. Sala D, ED Tomo 92 pág. 194).

A todo evento, ofrecemos como contracautela, caución juratoria.

X.- Información Sumaria.

a) Documental:

Se ofrece la siguiente documental:

1. Copia de DNI de Daniel Catalano;

2. Copia certificada de acta de proclamación de autoridades del Consejo Directivo Nacional de la Asociación Trabajadores del Estado;

3. Certificado de autoridades expedido por la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS) del 2022-2026 ATE;

4. Copia simple de acta de proclamación de autoridades del Consejo Directivo de la Capital Federal de la Asociación Trabajadores del Estado;

5. Certificado de autoridades expedido por la Dirección General de Relaciones Sindicales (DGRL CABA) del 2023-2027 ATE;

6. Copia del Estatuto Social;

7. Copia de la personería gremial y constancia de vigencia otorgada por el Ministerio de Capital Humano;

8. Personería jurídica de ATE;

9. Constancia de inscripción de ATE ante la AFIP;

10. Cartas documento y Notas enviadas a los diferentes Ministerios;

11. Declaraciones testimoniales de los afectados/as;

XI.- Plantea Caso Federal.

A todo evento dejamos planteada la cuestión federal (art. 14 de la ley 48) para recurrir ante la CSJN, para el supuesto de no hacer lugar a nuestra petición en directa violación de derechos fundamentales amparados por los artículos 14 bis, 16, 28, 31, 103 de la Constitución Nacional; Convenios 87, 98 y 158 OIT; artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Nueva York del 19/12/66, articulo XXII de la Declaración americana de los derechos y deberes del hombre; 45 de la Ley Nº 23.551 y 106 del Convenio Colectivo de Trabajo homologado por el Decreto Nº214/06, principios del derecho de trabajo colectivo, sin perjuicio de la arbitrariedad manifiesta la cual constituye por sí sola una causa suficiente para recurrir ante el máximo tribunal.

XII.- Derecho.

Fundamos el derecho que hace a esta parte en los art. 14, 14 bis, 16, 17, 75 inc. 22, 22, 23, 24 C.N., Ley 19.549, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Pacto de San José de Costa Rica y demás tratados con jerarquía constitucional, y en la jurisprudencia y doctrina aplicable al caso.

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

XIII.- Autorización.

Que, por la presente vengo a autorizar expresamente a **Lucía Sumic, Morena Miró, María Sol Vaira y Fiorella Ciminello** a 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.E. se solicita:

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

2) Se tengan presente las autorizaciones conferidas;

3) Se tenga presente la reserva del caso federal;

4) Oportunamente se haga lugar a la medida cautelar solicitada en todas sus partes.

PROVEER DE CONFORMIDAD,

SERÁ JUSTICIA.

Mariana Laura Amartino
T°88 F°148 CPACF