

SOLICITA MEDIDA CAUTELAR IN AUDITA PARTE.

Señor/a Juez/a:

Rodolfo Ariel Aguiar, en mi carácter de Secretario General, en conjunto con **Matías Cremonte**, (Tº 71 Fº 742 CPACF), y **Mariana Laura Amartino**, (Tº 88 Fº 148 CPACF), abogados apoderados, en representación de la **Asociación Trabajadores del Estado – ATE**, con domicilio real y constituido a estos efectos en Av. Belgrano 2527, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y domicilio electrónico en 20-23546304-1, ante Ud. nos presentamos y decimos:

I.- Personería.

Que, tal como surge de la Certificación de Autoridades que se adjunta, Rodolfo Ariel Aguiar es Secretario General de la Asociación Trabajadores del Estado, y como surge de la copia de los poderes generales judiciales que a la presente se acompañan –respecto de los cuales declaramos bajo juramento son copia fiel de sus originales que se encuentra vigentes en todos sus términos- Matías Cremonte y Mariana Laura Amartino han sido instituidos apoderados por la Asociación Trabajadores del Estado, entidad sindical de primer grado, con Personería Gremial N°2, C.U.I.T. N°30-53001357-6, con domicilio real en Av. Belgrano 2527, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

II.- Objeto.

Que, en tiempo y forma, venimos a solicitar de V.S. el dictado de una medida cautelar no innovativa (o innovativa en su caso) –en los términos de los arts. 195 y 230 del CPCCN - contra el Estado Nacional – Poder Ejecutivo Nacional, con domicilio en la calle Balcarce 50, Ciudad de Buenos Aires, a los fines de que se ordene: el mantenimiento de la prestación de servicios del personal “contratado” del Estado Nacional -en sus diversas modalidades- al 31.12.2023 con la asignación de idénticas tareas normales y habituales que se desarrollaban hasta esa fecha y el correspondiente pago de las remuneraciones pertinentes, mientras no se demuestren en un proceso legal y con las debidas garantías las causales aducidas por la demandada para la no renovación de los contratos. Para el caso en que S.S. lo considere, solicitamos que la medida se circunscriba a los trabajadores/as contratados despedidos a partir del 31.03.2024.

Concretamente, solicitamos a V.S. que cautelarmente mantenga la prestación de tareas y el pago de las remuneraciones de todo el personal “contratado” del Estado Nacional por resultar la decisión de la actual gestión del gobierno nacional consistente en la no continuidad de 20.000 contratos, una vía de hecho administrativa de manifiesta arbitrariedad, ilegalidad y discriminación, en tanto no se acreditaron las causales invocadas para la no re-

novación contractual: esto es, la supuesta no prestación de servicios o realización de tareas no obstante el pago de las remuneraciones.

Oportunamente deduciremos la acción principal, acción que será fundada en el Art. 14 bis de la Constitución Nacional, en el art. 43 de la Constitución Nacional, en las leyes 23.592 y 25.164.

Solicitamos asimismo se notifique a las partes con habilitación de días y horas inhábiles, y para evitar el incumplimiento de la medida cautelar solicitamos se imponga como apercibimiento lo dispuesto por el art. 239 del Código Penal (delito de desobediencia), y se fijen sanciones conminatorias de carácter pecuniario para cada día de mora, de una magnitud tal que desaliente cualquier resistencia de la demandada.

III.- Legitimación activa.

La Asociación Trabajadores del Estado es una entidad sindical de primer grado con personería gremial y ámbito de actuación personal y territorial en todo el territorio de la República Argentina. Conforme surge del art. 2º del Estatuto, del que se acompaña copia, *“ATE agrupa en su seno a los trabajadores estatales que tengan relación de dependencia o presten servicios para cualquiera de los poderes del Estado Nacional, Provincial o Municipal, entes autárquicos, entes públicos no estatales, empresas estatales, sociedades de economía mixta, sociedades anónimas, sociedades estatales y con participación de capital estatal, servicios de cuentas especiales, y todo otro organismo centralizado o descentralizado en el orden nacional, provincial, municipal o mixto...”*

En virtud de ello, de acuerdo a lo establecido por el art. 31 de la Ley 23.551, ATE cuenta con la representación colectiva de los trabajadores de la administración pública nacional.

En efecto, la personería gremial confiere, de conformidad con lo dispuesto por el art. 31 inc. a) Ley 23.551, el derecho exclusivo de *“...defender y representar ante el Estado (...) los intereses (...) colectivos de los trabajadores...”*; y su inc. c) el de *“...intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral...”*.

Por su parte, el art. 43 de la Constitución Nacional refiere a la legitimación para interponer acción de amparo a las asociaciones que propendan a la defensa de derechos de incidencia colectiva.

En el caso de los trabajadores que integran el colectivo representado por nuestra mandante han visto vulnerados en forma sustancial, por vías de hecho, el derecho constitucional a trabajar, el de protección contra distintas formas de despido arbitrario, estabilidad en el empleo, prohibición de toda forma de discriminación, el de igualdad, derecho de defensa

en juicio, debido proceso y su dignidad como trabajadores (artículos 14 bis, 16, 18, 19 y 43, Constitución Nacional) sin que haya justificado, siquiera mínimamente, razones de urgencia o de excepción, que en ningún caso, permitirían sostener tamaño avasallamiento a los principios fundamentales que permiten reconocer la existencia de un Estado de derecho.

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

Los despidos masivos de los trabajadores “contratados” del Estado Nacional afectan, con ilegalidad y arbitrariedad manifiesta, al colectivo de los trabajadores representados por ATE.

La Procuración General del Trabajo, en el ámbito nacional, se ha pronunciado en el sentido de otorgar la legitimación activa a las entidades sindicales en varios dictámenes (dictamen 16.769, 2/11/94, "Sindicato Unidos Portuarios Argentinos Puerto Capital Federal c/Consortio River Plate Container Terminal S.A. y Otros s/Medida Cautelar", Expte. 37.062, del Registro de la Sala VIII de la Excma. C.N.A.T.. Idem, P.G.T., dict. 18.079 del 2/10/95, en autos "Asociación Argentina de Aeronavegantes c/Cielos del Sur S.A. s/Medida Cautelar", expte. 37.398/95 del reg. de la Sala VIII, Dictamen 20460 UTPBA c/Estado Nacional s/Amparo).

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 de la CNAT en autos: “Molina José L. c/Estado Nacional (PEN) s/Amparo ley 16986” y la Sala IV en autos “CGT c/Estado Nacional”.

Consolida la posición sustentada y antes explicitada, el fallo de la Sala de FERIA de la CNAT de fecha 30 de enero de 2024, en autos “Confederación General del Trabajo de la

República Argentina c/Poder Ejecutivo Nacional s/Acción de amparo” (Expte. Nº CNT 56.862/2023).

Ahora bien, en las presentes actuaciones, por vía de hecho administrativa, el Estado Nacional despide a 20.000 trabajadores y trabajadoras que integran el universo genérico y amplio de representación de ATE.

No se trata de una cuestión pluriindividual, en tanto se trata de una medida genérica, carente de legalidad y razonabilidad, discriminatoria y disciplinadora.

La Sala de FERIA de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en autos “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/Estado Nacional (Poder Ejecutivo Nacional)”, causa nº 17/97 del 24 de enero de 1997, al pronunciarse a favor de la legitimación de la parte actora, ha dicho: *“No se discute el hecho notorio de que la C.G.T. es una asociación de sindicatos, que se encuentra inscripta en el registro ordenado por el art. 14 bis de la Constitución Nacional y que, en los términos de las sucesivas leyes regulatorias de la actividad de los sindicatos, se le ha otorgado Personería Gremial. Todo ello define a una persona jurídica especial, cuyo objeto es la defensa y promoción del interés colectivo de los trabajadores. Conviene detenerse brevemente en este concepto de **interés colectivo**, pues él explica y justifica la existencia y actuación de los sindicatos. Dicho interés no equivale a la suma de los intereses individuales de los integrantes del grupo antes bien los engloba y trasciende, en cuanto implican necesidades o aspiraciones que sólo pueden hallar satisfacción a través de la acción del grupo. El reconocimiento por el ordenamiento jurídico de la existencia de ese interés grupal y la atribución de su representación a un tipo determinado de asociación, que asume de tal suerte una representación de intereses, diversa y más extensa que la representación de las personas, en el marco del mandato, aún a sabiendas que solo una parcialidad de los individuos del grupo pertenece formalmente a ellas, es la particularidad específica del **derecho colectivo del trabajo**.*

“Por lo tanto, actos que, conjeturalmente ilegales o arbitrarios, lesionen, alteren, restrinjan o amenacen alguno de los derechos colectivos reconocidos por la Constitución Nacional, leyes o tratados, afectan en un doble sentido a una pluralidad de personas, dando lugar a la protección que el art.43 de la Carta Magna ofrece en los supuestos de lesión de derechos de incidencia colectiva general, directamente, a los sindicatos legitimados para ejercer dichos derechos y medianamente a los trabajadores cuyas condiciones de trabajo son reguladas por la acción de esas entidades”.

El carácter de asociación sindical delimita el objeto de actuación: *“la defensa de los intereses de los trabajadores”* (art. 2º Ley 23.551), encontrándose normativamente dis-

puesto el alcance de la expresión intereses de los trabajadores como *“todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo”* (art. 3° Ley 23.551).

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

Diversos autores han analizado la normativa mencionada, sosteniendo al respecto: *“El nuevo régimen legal se enrola en la corriente amplia del Convenio 87, consagrando un vasto ámbito permisivo de la acción sindical como forma de autotutela de los “intereses de los trabajadores”, complementándolo con la determinación de que en ese concepto deben considerarse abarcados todos los aspectos que hacen a las condiciones de vida y de trabajo de sus representados, inclusive la remoción de aquellos obstáculos que dificultan su realización plena como personas humanas. (...) Coherente con esta modalidad emanada de nuestra experiencia histórica real, la fórmula amplia que elude a la prefiguración de objetivos concretos y presuntamente invariables, permite la libre expansión a que tiende la acción sindical moderna, tratando de responder a la variación incesante de la vida actual cuyas transformaciones tecnológicas, económicas, sociales y culturales plantean renovadas y crecientes exigencias a los trabajadores, no sólo como tales sino también como personas humanas que forman parte de un grupo familiar y de una comunidad nacional y local. (...) Concluimos pues, que esta fórmula amplia de la ley es la que mejor contempla las garantías de la libertad sindical, que no debe ser asegurada sólo desde el punto de vista pasivo -salvavarda de la autonomía frente al Estado y los empleadores- sino también en lo que hace a la libertad sindical activa, esto es el despliegue de todas las formas de acción que los organismos sindicales consideren idóneas para lograr los objetivos comunes, dentro de la legalidad.”* (Néstor Corte, “El Modelo Sindical Argentino”, Ed. Rubinzal-Culzoni, págs. 115 y s.s.).

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

Asimismo y al tener la representación colectiva de todos los trabajadores estatales nuestra legitimidad surge del art. 43 de la C.N., tal como expuso el Procurador General de la Nación que hizo propios la CSJN en el fallo “Sindicato Argentino de Docentes Particulares c/ Estado Nacional” del 4/07/2003, *“cabe destacar que la reforma de la Constitución nacional de 1994 introdujo una modificación trascendente en relación con la acción de amparo, otorgándole una dinámica desprovista de aristas formales que obstaculicen el acceso a la jurisdicción cuando están en juego garantías constitucionales, y ampliando la legitimación activa de*

los pretensores potenciales en los casos de incidencia colectiva en general, legitimando en este aspecto a las asociaciones, de las que no cabe –a mi juicio excluir a las sindicales”.

En síntesis, la Asociación Trabajadores del Estado se encuentra plenamente legitimada para interponer la presente acción en representación del colectivo de trabajadores afectados por la medida de hecho adoptada por el Poder Ejecutivo Nacional.

IV.- Hechos.

IV. a. El día 10.12.2023 asumió el nuevo Presidente de la Nación, Javier Gerardo Milei. Como es de público y notorio conocimiento, su gestión se inició con su mentada “motosierra”, con despidos masivos e indiscriminados.

En efecto, el Poder Ejecutivo Nacional ha decidido -en una medida inédita y desproporcionada- despedir a más de setenta mil (70.000) trabajadores estatales, tal como lo sostuvo el presidente de la Nación de manera pública: *“Hemos echado 50 mil empleados públicos. No solo eso, se dieron de baja contratos. Van a caer 70.000 contratos más”, sentenció Javier Milei frente a empresarios en el cierre de la primera jornada del Foro Económico de las Américas, en un hotel de Retiro...*” (Diario Clarín, 26/03/2024¹).

Otro diario completaba la información: *“Pero poco después de terminado su discurso, desde la Casa Rosada explicaron que el número de contratos que caerán no era el mencionado por el jefe de Estado. Sin hablar de un error presidencial, advirtieron que ‘70.000 es el universo de contratos en revisión actualmente’ y que ‘las bajas serán por etapas’. En efecto, apuntaron que en marzo el número de bajas ‘rondará un 20%’ de esos 70.000 contratos y que se terminará de conocer en abril”* (resaltado en el original, Diario La Nación, 26/03/2024²).

De acuerdo a los relevamientos efectuados por nuestras Juntas Internas de Delegados de todos los organismos estatales y descentralizados, nuestros representados están recibiendo de forma masiva notificaciones –formales e informales- de no renovación de contratos.

Los despidos incluyen a trabajadores con contratos a plazo regidos por el art. 9 de la ley 25164, en algunos casos con mas de veinte años de antigüedad, trabajadores que han ingresado mediante los denominados “cupos trans”, trabajadores que se encuentran en el periodo de prueba de los procesos de selección de personal para el ingreso a planta permanente previstos en la ley 25164 y CCT 214/2006, que es el paso previo a la adquisición de la estabilidad luego de haber accedido a esos cargos mediante concursos, como por ejemplo en

¹ https://www.clarin.com/politica/milei-anuncio-dara-baja-70-mil-contratos-estatales-gobierno-hablan-numero-veces-menor_0_JS9626aUMt.html

el INCAA, trabajadores despedidos sin causa que pertenecen a la planta permanente del Estado que han accedido a la estabilidad prevista en la ley 25.164 y no se les ha iniciado sumario alguno para proceder a la desvinculación, y delegados sindicales amparados con la tutela prevista en los arts. 40, 48 y 52 de la L.A.S.

Ello sin contar trabajadores que cuentan con antigüedad y cargas de familia, trabajadores que se encuentran amparados en atención a causales objetivas tales como licencias por enfermedad, tratamientos de fertilidad en curso, entre otros.

Se han despedido trabajadores de más de 20 años de antigüedad, en algunos casos altamente calificados, imprescindibles para cumplir con las funciones inherentes del Estado.

Al día de la fecha y durante todo el transcurso del fin de semana largo del 28 de marzo al 2 de abril, las Juntas Internas de Delegados están recibiendo a miles de trabajadores/as angustiados/as que han recibido notificaciones -la mayoría de manera informal a través de mensajes de correo electrónico o whatsapp- comunicándoles que han sido desvinculados/as, sumadas a las desvinculaciones que vienen ocurriendo desde principios del mes de marzo en organismos tales como el INCAA, la Secretaria de Agricultura, la Secretaria de Cultura, la Secretaria de Trabajo, el ENACOM, entre otros.

No existe justificación ni motivación de dichos actos, que como todo acto administrativo requiere estar debidamente fundado, bajo pena de nulidad, considerando a estos despidos masivos meras vías de hecho.

Y fundamentalmente en el presente caso, en el cual resultaba imperiosa la justificación de los despidos ya que fue el propio Estado Nacional el que puso en revisión todas las contrataciones transitorias (cfr. Art. 9 25.164), cuestión que a la vez se ve reforzada por las disposiciones del art. 30 del CCT General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto 214/06, el cual dispone expresamente que las cancelaciones de las contrataciones del personal no permanente deben realizarse mediante “decisión fundada”, cuestión que, reiteramos lejos estuvo de configurarse en el caso.

Los despidos masivos de los trabajadores y trabajadoras estatales son consecuencia de una decisión arbitraria de la más alta autoridad estatal de “recortar gastos”, pasando con la topadora o motosierra por garantías constitucionales que hacen al estado de derecho, sin tener en cuenta que los trabajadores son “*sujetos de preferente tutela*” de acuerdo a lo establecido por la CSJN a partir del fallo Vizzotti, y que los trabajadores estatales que representamos cumplen funciones y tareas inherentes al funcionamiento del Estado que nada tie-

² <https://www.lanacion.com.ar/politica/javier-milei-en-ief-a-hay-mucho-de-licuadora-y-se-van-a-caer-70000-contratos-mas-nid26032024/>

nen que ver con la estacionalidad prevista en el art. 9 de la ley 25.164, más bien con la desidia del Estado Empleador de regularizar en tiempo y forma el pase a planta permanente de los mismos cumpliendo con la manda constitucional del art. 14 bis.

Téngase presente además que la gran mayoría de los trabajadores ha sido notificado de su probable despido primero por los medios de comunicación, y en otros casos por la información verbal de algún director o jefe, y en otros ni se lo han comunicado aún.

IV. b. La decisión gubernamental surge del ilegítimo e inconstitucional Decreto PEN 84/2023 del 26/12/2023 mediante el cual se dieron de baja todos los contratos regidos por el art. 9 de la ley 25.164 con antigüedad iniciada a partir de enero de 2023, con las excepciones allí dispuestas, por cuanto oportunamente solicitaremos -en oportunidad de interponer la acción de fondo- que se declare la inconstitucionalidad del mismo (salvo, claro está, que V.S. considere que debe declararse su inconstitucionalidad prima facie en esta instancia cautelar).

Así, dice el *“ARTÍCULO 1°.- Establécese que las contrataciones del personal para la prestación de servicios efectuadas en el marco del artículo 9° de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional, del Decreto N° 1109 del 28 de diciembre de 2017 y de toda otra modalidad de contratación que concluya al 31 de diciembre de 2023, e iniciadas a partir del 1° de enero de 2023 en los organismos comprendidos en los incisos a) y c) del artículo 8° de la Ley N° 24.156, no serán renovadas.”*, con las excepciones del artículo segundo *“Exceptúanse de lo previsto en el artículo 1° de la presente norma, las siguientes contrataciones:*

- a. Las derivadas de cupos regulados por ley u otro tipo de protecciones especiales;*
- b. Personal que haya estado prestando tareas con fecha previa al 1° de enero de 2023 y haya cambiado su modalidad de contratación;*
- c. Personal que el titular de cada jurisdicción evalúe que resulte indispensable para el funcionamiento de la jurisdicción, de manera restrictiva y fundada y que su continuidad es necesaria por razones impostergables de funcionamiento.”*

En enero de 2024 se dieron de baja, mediante esta modalidad, aproximadamente siete mil contratos: *“Por decreto, el Gobierno oficializó la baja de los contratos de 7 mil empleados públicos que ingresaron este año”*, (Infobae, 26/12/2023³), que para mediados de marzo sumaban casi 14000. Continúa la misma nota: *“Además, se ordenó un `un relevamiento exhaustivo` de aquellos trabajadores estatales que cumplen funciones desde antes de 2023”*.

³ <https://www.infobae.com/politica/2023/12/26/el-gobierno-oficializo-la-baja-de-los-contratos-de-7-mil-empleados-publicos-que-ingresaron-este-ano-a-traves-de-un-dnu/>

En efecto, en esa misma norma se ordenó la revisión de todos los contratos de trabajadores estatales, y provisoriamente, la renovación de todos los contratos por un plazo de 90 días, con vencimiento al 31 de marzo de 2024 -norma que acaba de ser prorrogada por otros noventa días mediante Decreto PEN 286 de fecha 3/4/2024-.

El Decreto PEN 84/2023 continuaba: *“ARTÍCULO 3°.- Establécese que las contrataciones efectuadas en el marco del artículo 9° del Anexo de la Ley N° 25.164 y del Decreto N° 1109 del 28 de diciembre de 2017, cuya fecha de ingreso a la administración sea previa al 1° de enero de 2023, no podrán ser renovadas por un periodo mayor de NOVENTA (90) días corridos.*

ARTÍCULO 4°.- Instrúyese a las autoridades competentes de cada jurisdicción mencionada en el artículo 1° a que, en el plazo establecido en el artículo precedente, realicen un relevamiento exhaustivo del personal contratado cuya fecha de ingreso a la Administración sea previa al 1° de enero de 2023 con el fin de evaluar la renovación de las contrataciones mencionadas precedentemente. En el caso de que las autoridades decidan renovar dichos contratos, deberán fundar la decisión demostrando la necesidad de continuar con la contratación.”

La revisión de los contratos no es algo novedoso para los trabajadores estatales, ya que todos los gobiernos cuando asumen se caracterizan por efectuar revisiones de trabajadores contratados.

Y todos los gobiernos llegan a la misma conclusión, esto es que los trabajadores han sido contratados mediante contratos temporarios dentro del marco previsto por el art. 9 de la ley 25164, pero que en realidad no cumplen tareas estacionales ni temporarias, sino que son parte integrante de la planta permanente de los trabajadores estatales, ya que realizan funciones inherentes a cada uno de los organismos, independientemente de la modalidad de contratación.

En algunos casos se dan de baja determinados contratos, pero para incorporar trabajadores que las nuevas administraciones consideran “propios”. Pero siempre se cubren la misma cantidad de puestos de trabajo.

El Estado podrá efectuar una revisión, podrá prescindir de miles de trabajadores, pero luego deberá volver a cubrir los puestos de trabajo porque de otra manera el Estado deja de cumplir sus funciones específicas e indelegables de la administración gubernamental.

Esta revisión y no renovación de contratos ocurrió en el 2016 cuando asumió el gobierno de Mauricio Macri, y ocurrió nuevamente en el 2020 al inicio del gobierno de Alberto Fernández, y luego se ocuparon los puestos de trabajo con personas que ellos considera-

ran más afines. Y sistemáticamente las organizaciones sindicales iniciamos un plan de lucha para revertir esas desvinculaciones.

Y en el medio están miles de trabajadores que realizan sus tareas con esfuerzo y dedicación, y que todos los años tienen que esperar la renovación de contratos que nunca tuvieron el objetivo de ser estacionales, sino que realizan tareas inherentes al funcionamiento del Estado. Y eso se ve cuando esos mismos puestos de trabajo son cubiertos por otros trabajadores, que luego del nuevo cambio de gobierno quedan a merced de las nuevas autoridades.

Es evidente que cuando el art. 14 bis establece que el empleado público gozará de estabilidad, justamente intenta que los trabajadores estatales no puedan ser removidos ante cada nuevo gobierno político, pero este es efectivamente el efecto que causa la infinidad de contratos suscriptos bajo el amparo del art. 9 de la ley 25164.

El Poder Ejecutivo Nacional no prevé revisar contratos a través de una “revisión exhaustiva”, como dice en los considerados del Decreto 84/2023, revisiones que las organizaciones sindicales siempre acompañamos porque consideramos que cada uno de los trabajadores estatales debe cumplir con contracción y dedicación a sus tareas, sino que intenta directamente efectuar el despido masivo de todos los trabajadores contratados bajo esta modalidad, actuando de manera arbitraria e infundada, vulnerando los derechos y las garantías constitucionales de protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleado público, estabilidad del representante sindical, no discriminación e igualdad de trato, entre otros.

V.- Fundamentos.

V. a. Arbitrariedad de la medida.

V. a.1. No acreditación de la causal invocada. Falta de Preaviso.

El Gobierno Nacional decidió no renovar miles de contratos de trabajadores comunicando tal voluntad mediante los medios masivos de comunicación nacionales y expresando como fundamento de la misma que dicho personal no realiza tareas.

El vocero presidencial, Manuel Adorni, en su conferencia del día 3 de abril de 2024 anunció: *“Esto es parte del trabajo que venimos haciendo para achicar los gastos del Estado y personal que no es necesario, que no siga cobrando un ingreso del Estado. Como digo yo siempre, por más que les canse, del otro lado hay un contribuyente que lo paga. En este caso, **quienes no tenían un trabajo definido**, era un ingreso que sostenía un contribuyente que muchas veces tiene problemas para llegar a fin de mes; no es justo”*.

Según un medio de comunicación: *“El portavoz presidencial, Manuel Adorni, se refirió a los diferentes ingresos que ocurrieron en sedes, dependencias, secretarías y ministerios del Estado en el marco de los más de 8 mil despidos a trabajadoras y trabajadores estatales durante la última semana y **aseguró que quienes no fueron renovados era `personal que no es necesario` dentro de cada organismo. Ademásss, volvió a remarcar que el número final de bajas será de 15.000 contratos y que desde el Gobierno no tienen `mucho más para decir` frente a la desesperación de las familias.** (resaltado en el original, El Destape, 3/4/2024⁴).*

Así, pareciera que la exhaustiva auditoría existió, y que despidieron a quienes “no tenían un trabajo definido”, es decir, que no trabajaban. Los que vulgarmente se denominan “ñoquis”.

Sin embargo, no se acreditó que ello sea cierto, ni mucho menos que haya existido un análisis de cada caso.

De esta forma absolutamente arbitraria, poco transparente y propia de un régimen autoritario de gobierno, el Estado empleador manifestó la causa de su proceder a los trabajadores y a la población en su conjunto, sin prueba alguna, desconociendo la obligación de fundamentar los despidos tanto en el marco de la revisión realizada por la Administración en el marco de los decreto dictados por el PEN, como en el marco de lo previsto en el art. 30 del CCT 214/06 que exige una causa fundada para rescindir los contratos.

A su vez, no menos importante que la falta de acreditación de la causal aducida, resulta ser la ausencia de preaviso, ya que dicho instituto lo que precisamente estatuye es el derecho del trabajador a tratar de prevenir una situación de emergencia económica o indigencia al perder la fuente de sustento propio y familiar, para en dicho lapso poder encontrar otro empleo.

Asimismo, y como consecuencia de la forma irresponsable en que la demandada comunicó las extinciones de contratos, tampoco individualizó ni notificó en forma fehaciente dicha decisión a la mayoría de los trabajadores afectados, por lo cual vulneró de manera manifiesta el derecho a la información de los trabajadores y el derecho de defensa en juicio y debido proceso (art. 18, CN), así como la seguridad jurídica y el orden público laboral.

En efecto, siendo indiscutible que ATE no avala la existencia de empleados “ñoquis” ni de prácticas fraudulentas contra la administración pública, lo cierto es que el Gobierno Nacional “descalifica” a los trabajadores contratados, que forman parte de esta decisión de gobierno de prescindir de sus servicios, sin preaviso, sin individualización ni comuni-

⁴ <https://www.eldestapeweb.com/politica/despidos-en-el-estado/adorni-adelanto-que-hay-15-000-despidos-en-el-estado-personal-que-no-es-necesario--20244311300>

cación fehaciente alguna, y omitiendo informes de carácter administrativo que avalen la decisión gubernamental dispuesta.

Dichos “contratados” integran parte de un colectivo de trabajadores a los que de forma verbal cada uno de los Directores de área les ha comunicado –en algunos casos- la decisión de no renovar sus contratos, en otros a través de un correo electrónico, amparados en la discrecionalidad que les otorga la forma precaria de contratación, simplemente alegando que no renuevan sus contratos pues es su facultad hacerlo sin expresión de causa.

Luego, únicamente por los medios periodísticos se hace saber el motivo de la decisión, no teniendo posibilidad alguna de defensa dichos trabajadores sobre la existencia efectiva de la realización de trabajo, o sobre el desempeño de labor principal, esencial y propia de la administración pública nacional que realizan.

Sin duda, dicho accionar por parte de la actual gestión del gobierno nacional es a todas luces ilegal y discriminatoria y no se condice con la vigencia de un Estado constitucional de derecho.

En efecto, sin dejar de soslayar la cuestión de fondo, acerca del carácter de “contratados” de trabajadores que prestan servicios en igualdad de condiciones que trabajadores estatales de planta permanente implica una abierta violación a la estabilidad del empleo público, cuya protección tiene carácter constitucional (art. 14 bis Constitución Nacional), protección también ratificada por la CSJN; corresponde aquí puntualizar sobre la legitimidad que ostentan tales actos de Estado, cuya legalidad debe ser sometida al control jurisdiccional.

V. a. 2. Vulneración del Estado de Derecho. Antijuridicidad de los actos de gobierno.

En dicho sentido, deviene claro que en un Estado democrático de derecho, los actos de gobierno, además de ser adoptados por una autoridad formalmente legal, deben ser legítimos (legales y razonables) y ser públicos, explícitos, darse a conocer sus fundamentos, habilitando la democracia participativa en sus diversas instancias.

Ello así, la actual gestión del gobierno nacional, no puede valerse de una vía de hecho, inaceptable en un Estado de derecho, para hacer verdadero lo que es falso o falso lo que es verdadero, ni por tanto imponer una condena infundada a los trabajadores sin pruebas. Es decir, su legitimidad política no puede validar sus actos ilegales, ni valer como criterio de formación de prueba.

En dicho aspecto, cabe señalar S.S que no se encuentra solamente afectado el legítimo derecho al trabajo de los 15.000 o 20.000 trabajadores afectados, sino el interés de la sociedad toda que no puede tolerar dicho tipo de prácticas tomadas irresponsablemente, sin

transparencia, ni información y echando por tierra todo el sistema de garantías previstos constitucionalmente, justamente para evitar el atropello de los derechos de los ciudadanos.

De admitirse este tipo de prácticas, se tiene como víctima siempre al eslabón más débil de la estructura estatal como son los trabajadores contratados, situación de precariedad laboral por la cual el Poder Ejecutivo puede despedirlos sin necesidad de un acto administrativo sino por el mero vencimiento del plazo contractual, sin necesidad consiguientemente de expresar fundamentos para la medida, soslayando el control jurisdiccional, legislativo o de los organismos autónomos de control.

“Las autoridades administrativas pueden contar y cuentan, con toda normalidad, con poderes discrecionales, pero no para el cumplimiento de cualquier finalidad, sino precisamente de la finalidad considerada por la Ley, y en todo caso de la finalidad pública, de utilidad pública, o de interés general” (“La Lucha contra las Inmunidades del Poder”, García de Enterría).

Admitiendo este accionar se estaría atacando el síntoma y no la enfermedad pues de esta manera se dejaría el campo libre para que nuevos funcionarios públicos no controlen, permitan, toleren y estimulen el hecho de que personal contratado y también de planta permanente del Estado Nacional NO CUMPLAN con sus tareas laborales.

En efecto, si el Presidente de la Nación en su doble carácter de empleador y mandatario elegido democráticamente por el pueblo, emite decisiones de facto, como en este caso, que implican grave lesión de derechos fundamentales como lo son el derecho al trabajo, a una remuneración, protección contra toda forma de discriminación y despido arbitrario, debe fundar sus acciones, puesto que su mandato se enmarca dentro de la constitucional forma republicana de gobierno (Art. 1 CN), norma fundamental que en su art. 28 establece el principio de proporcionalidad y razonabilidad de las leyes reglamentarias y más aún de los actos de gobierno (Art. 31 CN), obligación que en el caso también estaba específicamente prevista en el art. 30 del CCT 214/06.

En este sentido, respecto a la motivación de las decisiones de la Administración en general y en particular respecto a sus facultades discrecionales, tiene dicho la CSJN en fallos 298:223 ***“Que la circunstancia de que la administración obrase en ejercicio de facultades discrecionales, en manera alguna pueda aquí constituir un justificativo de su conducta arbitraria.; puesto que es precisamente la razonabilidad con que se ejercen tales facultades, el principio que otorga validez a los actos de los órganos del Estado y que permite a los jueces, ante planteos concretos de parte interesada, verificar el cumplimiento de dicha exigencia”***.

Que, asimismo, este criterio que obliga a fundamentar y motivar este tipo de decisiones también tiene respaldo en los antecedentes referidos a cuestiones de empleo público, tales como son los casos “**Schnaiderman**” (331:735) en el cual la Administración canceló sin motivo la designación del actor durante el período de prueba, luego de haber concursado su cargo y dijo que *“...la circunstancia de que la entidad administrativa obrare en ejercicio de facultades discrecionales, en manera alguna puede constituir un justificativo de su conducta arbitraria, como tampoco de la omisión de los recaudos que, para el dictado de todo acto administrativo, exige la ley 19.549. Es precisamente la legitimidad –constituida por la legalidad y razonabilidad- con que se ejercen tales facultades, el principio que otorga validez a los actos de los órganos del Estado y que permite a los jueces, ante planteos concretos de parte interesada, verificar el cumplimiento de dichas exigencias (doctrina de fallos 307:639 y 320:2509”)*, criterios que también se siguieron en los casos “Micheli, Julieta E v. Estado Nacional – Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de fecha 15.12.2009, “Silva Tamayo” (334:1909), “Scarpa” (FRO 9979/2015/CA2 – CS1 de fecha 22.08.2019), entre varios otros. En este último caso, la CSJN compartió el dictamen de la Procuradora quien sostuvo que *“... admitido el control de los elementos reglados e un acto discrecional, es dable reparar que en el sub lite la disposición de cese no invocó ningún hecho concreto como causa de la remoción, antes bien sólo se fundó en “razones de servicio”, que, de por sí, no constituye un fundamento suficiente para la revocación de la designación.*

Tal omisión torna ilegítimo el acto, sin que quepa dispensar la ausencia de las razones que lo justifiquen por el hecho de haberse ejercido facultades discrecionales, las que, por el contrario, imponen una observancia mayor de la debida motivación (conf. doctrina de fallos 324:1860; 331:735 y V. 342. XLVIII “Villar, Lisandro Nelson c/ COMFER s/ contencioso administrativo”, fallo del 16 de junio de 2015”.

Los despidos implican también miles de familias sin sustento económico para afrontar sus necesidades y una decisión de gobierno atentatoria de estos derechos fundamentales no puede comunicarse sólo a través de los medios de comunicación, **alegando una causal que no fue acreditada mediante elementos probatorios suficientes**, sin preaviso, sin individualización, ni notificación fehaciente, que permitan, en el marco de un Estado de Derecho, adoptar una decisión política de esta envergadura.

Nuestra Carta Magna mediante el Art. 75 inc. 22 otorgó jerarquía supralegal y constitucional a determinados instrumentos internacionales, cuya normativa también resulta de aplicación al sub exámine, es así que el “Protocolo de San Salvador” en el Art. 6 determina que: *“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. 2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medi-*

das que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo...” y en el Art. 7 inc. d. establece que los Estados garantizarán: “la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación”.

Entonces, si a través de nuestra Constitución Nacional se establece la estabilidad del empleado público, y se protege al trabajador contra el despido arbitrario, y por intermedio de los instrumentos de derechos humanos internacionales se consagra como derecho fundamental el derecho al trabajo, la decisión del gobierno de no renovar los contratos de 20.000 contratados por ser *“personal no necesario”* o *“no tenían un trabajo definido”*, debe ser suficientemente acreditada.

En un Estado de Derecho, los actos de gobierno deben respetar las disposiciones del sistema normativo en su conjunto para adquirir la juridicidad necesaria.

Así, ninguna decisión política puede destruir derechos garantizados por normas superiores, máxime si se trata de derechos fundamentales. Resultar electo para ejercer el gobierno no confiere un poder exorbitante, fuera del derecho antes bien, ese poder está limitado por los principios de legalidad, razonabilidad y jerarquía de las normas.

V. a. 3. El Convenio Nro. 122 de la O.I.T.

Indudablemente, al margen de la violación del derecho a la estabilidad del empleado público, los despidos masivos en sí son irrazonables, en tanto contradicen el derecho al empleo y la obligación del Estado de propender al bienestar general y proveer al desarrollo humano con justicia social (art. 75 incisos 18 y 19 de la Constitución Nacional).

En este sentido, el Convenio N° 122 relativo a la política de empleo, prescribe en su artículo primero inciso 1) que *“con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido”.*

Por su parte en su inciso 2, este artículo establece que la política indicada deberá tender a garantizar: ***“a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.”***

Lejos de adecuarse a las disposiciones del referido convenio que, reiteramos, es normativa aplicable al Estado Nacional; nos encontramos ante una situación en la que se decide tomar una medida, no sólo arbitraria, sino que se aparta groseramente de la aplicación de las necesarias políticas tendientes a resolver el problema del desempleo y el subempleo, establecidas por los organismos internacionales, como las planteadas en el precitado convenio, resolviendo intempestivamente y sin ningún tipo de fundamento certero, la rescisión de 20.000 contratos, y potencialmente 70.000.

Esta decisión política y la metodología de contratos fraudulentos que alcanzan y superan el 20% de la planta permanente, de trabajadores que no cumplen las tareas eventuales o transitorias ni las típicas de una locación de servicios, sumada al retorno a una política neoliberal de despidos masivos de la nueva gestión pública, resultan amen de notoriamente ilegal y arbitraria, reprobada por la Constitución Nacional, y los convenios internacionales.

En síntesis, la demandada, según sus dichos, no renovó los contratos de 20.000 trabajadores sin probar la causal alegada y sin preavisar de la extinción, y en muchos casos, sin notificar en forma fehaciente.

Permitir al Poder Ejecutivo Nacional actuar por “vía de hecho” es permitir que las maniobras fraudulentas se sigan realizando en el futuro con la correspondiente impunidad para los funcionarios públicos y la consiguiente admisión de la no renovación de los contratos de trabajadores precarizados aceptando una situación de injusticia absoluta; y tolerando y permitiendo que el accionar de las instituciones públicas carezcan de una mínima calidad institucional con el correspondiente daño a las instituciones y al sistema republicano.

En virtud de lo expuesto, es que solicitamos se mantenga la prestación de servicios, con asignación de tareas normales y habituales y el pago de las remuneraciones a todos los trabajadores de la Administración Pública Nacional.

V. b. Discriminación. Violación a los Arts. 14 bis y 16 de la Constitución Nacional; Tratados Internacionales y Convenios O.I.T.

Tal como fuera relatado en los antecedentes, queda evidenciado que los trabajadores y trabajadoras a los cuales la demandada decidió no renovar sus contratos por “*personal no necesario*” o “*no tenían un trabajo definido*”, o fueron objeto de un proceso de segregación arbitrario y discriminatorio, puesto que dicha medida se tomó sin siquiera llevar a cabo un procedimiento probatorio de la causal y/o de la pertinente revisión contractual.

Así, los 20.000 trabajadores despedidos han quedado atrapados en una cuestión política vinculada a demostrar la “fuerza” del nuevo gobierno que pretende despedir sin causa ni notificación a cualquiera, en contravención con un elemental derecho como lo es de

preservar la intangibilidad de la fuente de trabajo de los empleados estatales ante los eventuales cambios de gobiernos.

Es decir, la decisión de extinguir los vínculos contractuales con los trabajadores adoptada entre fines de diciembre y finales de marzo, lo que hace es confirmar y consumir el acto discriminatorio aludido, quebrantando el ordenamiento legal y constitucional vigentes.

El Art. 14 bis de la CN es la máxima expresión legal del principio protectorio a partir del cual se instrumenta el orden público laboral, sustentado en la real relación asimétrica existente entre el empleador y el trabajador en el momento de celebrar, ejecutar y extinguir la relación laboral y es a partir de este dato fáctico en donde se instrumentan los principios del derecho del trabajo.

En tal sentido este accionar 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 políticas, 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. y art. 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, arts. 1, 2, 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, arts. 2,3 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, arts. 2, 3, 24 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, arts. 1 y 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, arts. 1, 2, 3, 4, 11 y 15 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y arts. 1 y 2 de la Convención sobre los Derechos del Niño).

Asimismo, la Declaración Sociolaboral del Mercosur (Río de Janeiro, 10.12.98) prescribe que *“Todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, **trato y oportunidades en el empleo y ocupación**, sin distinción o exclusión en razón de raza, origen nacional, color, sexo u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideología, posición económica o cualquier otra condición social o familiar, en conformidad con las disposiciones legales vigentes. Los Estados partes se comprometen a garantizar la vigencia de este principio de no discriminación. En particular se comprometen a realizar acciones destinadas a eliminar la discriminación respecto de los grupos en situación de desventaja en el mercado de trabajo”*

Sólo con el debido respeto a todas esas condiciones, puede estructurarse un sistema democrático, al cual el Gobierno demandado debe someterse para evitar extralimitaciones de su poder.

Es evidente también que este “hecho político” actúa como elemento disciplinador del resto de los trabajadores, sembrando el terror a perder el empleo, a perder el sustento.

La empleadora, como claro epílogo de la década flexibilizadora de los años 90, está usando las facultades inherentes nacidas de la relación de empleo en forma impropia, como un medio de operar contra el colectivo, ejerciendo terrorismo individual con despidos y segregación de los trabajadores que resultan ser chivos expiatorios para justificar su falsa política “anti-ñoquis” tan propugnada mediante su campaña electoral.

Con ello se procura demostrar a la sociedad que se “limpia” de trabajadores “no útiles” pero sin sustento fáctico ni jurídico alguno, puesto que jamás demostró la causal aducida, así como tampoco sometió a revisión alguna los contratos de los mismos, por lo cual claramente la patronal desborda sus facultades disciplinarias en el marco del Estado de Derecho.

La CNAT en reiterados pronunciamientos, entre ellos el de la Sala VI “Balaguer c/Pepsico SA” y el de la Sala IX “Greppi, Laura Karina c/Telefónica de Argentina S.A.”, se ha expedido de modo que los despidos discriminatorios deben ser dejados sin efecto frente a antecedentes normativos universales y nacionales.

Incluso la jurisprudencia ha ido más allá sostenido que el derecho a no ser discriminado en el trabajo forma parte integrante del ius cogens: *“Es decir, la accionada no sólo ha vulnerado los derechos de la actora a la protección contra el despido arbitrario y al trabajo al constituir el despido un acto incausado y, por tanto, ilícito, sino también ha transgredido el derecho fundamental de la trabajadora a no ser discriminada por motivos antisindicales consagrado en normas constitucionales e internacionales de jerarquía constitucional y supralegal e integrante del jus cogens, configurándose de ese modo otra ilicitud escindible de aquélla cuya sanción no puede ser subsumida en las normas de la ley de contrato de trabajo que reglamentan el derecho a la protección contra el despido arbitrario y al trabajo”* (Expte. 144/05 S.D. 68536 – “Parra Vera Maxima c/San Timoteo SA s/Acción de amparo” - CNTRAB - SALA V - 14/06/2006).

A lo que se agregó -en el voto del Dr. Zas- la teoría de la inversión de la carga de la prueba en casos de discriminación: *“Una vez configurado el cuadro indiciario precitado, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la invocada vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales, que debe llevar a la convic-*

ción del tribunal que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión patronal, de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito violatorio de derechos fundamentales. En definitiva, el empleador debe probar que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionalmente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador.”

En este sentido, el C. 111 de la O.I.T. en el Art. 1 conceptualiza como discriminación a *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, y en el Art. 2 refiere que “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, **la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.***

Este Convenio Internacional obliga al Gobierno Nacional a fundar su política en la igualdad de trato en materia de empleo y ocupación, lo que implica un imperativo para la demandada como Estado empleador y parte ratificante del Convenio citado.

Abundando en estas consideraciones, la Recomendación Nro. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 de O.I.T., establece que la política mencionada deberá ser aplicada a medidas legislativas, contratos colectivos entre las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores u otros métodos compatibles con las condiciones y las prácticas nacionales, teniendo plenamente en cuenta los siguientes principios: *“a) el fomento de la igualdad de oportunidad y de trato en materia de empleo y ocupación es asunto de interés público; c) todos los organismos oficiales deberían aplicar una política de empleo no discriminatoria en todas sus actividades; d) los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones al contratar, formar, ascender o **conservar en el empleo a cualquier persona** o al fijar sus condiciones de trabajo”. Art. 5: “Todo Miembro debería derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones o prácticas administrativas que sean incompatibles con esta política.”*

Finalmente, este accionar de la empleadora encuadra en el 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 omi-*

siones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”.

En tal sentido lo ha recomendado la O.I.T. en cuanto a que el fomento de la igualdad de oportunidad y de trato en materia de empleo y ocupación es asunto de interés público y debe ser sustrato de la política nacional.

En consecuencia, la no renovación contractual resultó aplicada a aquellos trabajadores que la demandada consideró unilateralmente como *“personal no necesario”* o *“no tenían un trabajo definido”*, pero sin demostrarlo, circunstancia fáctica que quebranta el derecho de igualdad de oportunidades y de trato consagrado en los Arts. 16 y 14 bis de la CN; el preámbulo y Arts. 2, y 3 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; el preámbulo y Arts. 1, 2, 7 y 19 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; Arts. 13 y 24 del Pacto de San José de Costa Rica; Art. 3 del protocolo de San Salvador, Art. 1 de la Ley 23592.

Sobre esta argumentación es que consideramos que el accionar de la demandada afecta el orden público laboral, constitucional e institucional ya que es el Estado el que se compromete por intermedio de su Constitución, ratificaciones de los Tratados y como miembro de la O.I.T. a respetar y a hacer cumplir la normativa contenida en los instrumentos internacionales, así como a legislar y reglamentar conforme a la misma y en este caso el Estado empleador ha procedido en clara contravención al sistema normativo en su conjunto.

Es a partir de lo expuesto que doctrinariamente y jurisprudencialmente se asimila el acto discriminatorio al acto nulo, cuya consecuencia jurídica es la ineficacia del mismo y el restablecimiento de las cosas al mismo estado o lugar en que se hallaban con anterioridad al acto anulado (art. 1044, 1050, 1056, 1083 del C. Civil), es decir, a la vigencia de la relación contractual.

Sentado lo expuesto, cabe señalar que el despido discriminatorio, en el régimen de la ley 23.592, en el Art. 14 bis y 16 de la CN y en los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional (cfr. art. 75 inc. 22 C.N.), tiene como rango distintivo que la discriminación debe “cesar” y la única forma de lograrlo es la de mantener al trabajador en su puesto de trabajo, ya que los despidos discriminatorios son nulos y carecen de eficacia.

V.c. Estabilidad del empleado público.

El art. 14 bis de la Constitución Nacional garantiza la estabilidad en el empleo público.

Dicha estabilidad fue instaurada por el constituyente nacional 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.

Por dicha razón, el art. 14 bis establece la estabilidad propia para los empleados públicos, de modo que el Estado empleador encuentra una veda para despedir a sus dependientes sin causa, y sin previo sumario administrativo.

Esta ha sido la interpretación que ha sostenido nuestro Máximo Tribunal de Justicia en los recientes fallos “Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/ Reincorporación” (Expte. M-1488) y confirmado en “Ruiz, Emilio David c/ DGI s/ Despido” (Expte. R-129).

Al respecto, la Corte ha manifestado que: *“Dicha estabilidad, importa destacarlo, tendía a eliminar, a juicio del constituyente, una práctica que merecía su reprobación: “Siempre el empleado público ha estado sujeto a las cesantías en masa en ocasión de los cambios de gobierno. Ahora ya no podrá ningún partido político que conquiste el gobierno disponer de los puestos administrativos como botín de guerra. Entendemos que este principio constitucional entrará a regir simultáneamente con la vigencia de las reformas y en adelante ningún empleado público podrá ser dejado cesante sin causa justificada y sin previo sumario administrativo” (convencional Peña, Diario de sesiones..., cit., t. II, p. 1254; v. asimismo: convencionales Martella y Mercado, J.A., ídem, t. II, ps. 1243 y 1337/1338, respectivamente). Se trataba de la existencia, según lo observó esta Corte, “de un claro interés público en la proscripción de la arbitrariedad jerárquica o de la política partidaria en la organización burocrática estatal” (Fallos: 261:361, 366, considerando 11).*

“...se puede advertir que la llamada estabilidad propia resulta el medio que guarda la mejor correspondencia con los propósitos constitucionales últimamente recordados. Sustituir la reinstalación que pretende el agente injustificada o incausadamente segregado por una indemnización, dejaría intacta la eventual repetición de la prácticas que la reforma de 1957 quiso evitar...”.

Ello así, por los motivos expuestos, el constituyente otorgó un marco de mayor protección al empleo público, prohibiendo en consecuencia el despido sin causa, el que a diferencia del empleo en el ámbito privado, no es sustituible por una indemnización.

No obstante ello, la Administración Pública Nacional abusa de las formas excepcionalmente previstas para tareas transitorias o no permanentes, contratando personal para desarrollar tareas propias y principales de la Administración, contraviniendo de esta forma el derecho constitucionalmente consagrado.

Más aún, esta situación no solo contraviene la estabilidad propia, sino también constituye una peor condición que la que reviste el personal de planta permanente, sin ningún criterio legal que avale dicha situación, configurando con esa conducta administrativa un acto objetivo de discriminación.

Ciertamente, la práctica estatal de contratar trabajadores eventuales para realizar tareas propias de personal permanente es usual y no constituye ninguna novedad.

En efecto, en el ámbito nacional, durante la vigencia del Decreto 6.666/57 (que sancionó el llamado Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública Nacional) -el cual implícitamente permitía la contratación al consignar que quedaba excluido de su ámbito de aplicación *“el personal regido por contratos especiales”* (art. 2º, inc, a)- se permitió que desde el Estado se cometieran numerosos abusos y arbitrariedades, situación a la que Marienhoff se refiriera en estos términos: *“...los órganos de opinión reiteradamente se han referido a este problema –verdadera corruptela-, reprobando ese abusivo sistema de incorporar personas a la Administración Pública a través de injustificados contratos”* (Tratado de Derecho Administrativo, ed. 1970, Tº III-B, pág. 91).

Luego, el legislador intentó vedar esta práctica a través de la sanción de la ley 22.140, la cual establecía claramente que *“el personal contratado será afectado exclusivamente a la realización de servicios que, por su naturaleza y transitoriedad no puedan ser cumplidos por personal permanente, no debiendo prestar funciones distintas de las establecidas en el contrato”* (art. 13).

En el mismo sentido, la ley nacional 25.164 (derogatoria de la 22.140), en su art. 9 establece que, *“el régimen de contratación de personal por tiempo determinado comprenderá exclusivamente la prestación de servicios de carácter transitorio o estacionales, no incluidos en las funciones propias del régimen de carrera y que no puedan ser cubiertos de personal de planta permanente”*.

V. c. 1. Fraude laboral/simulación ilícita. Aplicación de los principios del Derecho del Trabajo.

Es decir que la contratación especial se podrá efectuar sólo a condición de que se cumplan las siguientes condiciones, que deben darse en forma conjunta y no alternada: a) que las obras o servicios a contratar tengan una naturaleza o característica especial, estos es, que difieran de las que cumple normalmente el personal estable; b) que esos servicios o tareas sean transitorias y no permanentes, o sea que se van a prolongar por un tiempo limitado; c) que el personal contratado no pase a desempeñar funciones distintas de las establecidas en el contrato.

Es claro, entonces, que la facultad de la Administración pública de contratar a su personal es reglada, no discrecional, es decir, el objeto del contrato no puede ser cualquiera sino el que le marca la norma al funcionario.

Según De la Fuente, la contratación que no cumpla con estos requisitos *“...estará violando la ley imperativa, de orden público, y por tener el objeto prohibido se tratará de una nulidad absoluta que no podrá ser convalidada, debiendo ser eliminado el acto ilegítimo, el cual no podrá producir ningún efecto jurídico”* (“La privatización del empleo público...”, pág. 27, monografía citada en su voto en autos “Madorrán c/Administración Nacional de Aduanas”, Sala VI C.N.A.T., sentencia de fecha 18.08.00).

Resulta innegable, entonces, la existencia de una irregularidad en la administración pública que, al contratar trabajadores ya sea mediante instrumentos fraudulentos o simulando ilícitamente que la contratación se encuadra en algún instituto legal, determina un vicio de la voluntad en la contratación, ya que de ninguna manera puede interpretarse que el contrato suscripto refleja la realidad de la relación existente entre el Gobierno empleador y los trabajadores.

En el caso “Ramos, José Luis c. Estado Nacional (Ministerio de Defensa – A.R.A.) s/indemnización por despido”, Expte. R 354, XLIV, sentencia del 6 de abril de 2010, la Corte Suprema de Justicia de la Nación resalta, en referencia a un trabajador contratado, *“que sus tareas carecían de la transitoriedad que supone el mencionado régimen de excepción”*.

Por ello la Corte desvirtúa los sucesivos contratos al considerar demostrado que se trató de un fraude a la ley, en la medida que se utilizaron figuras contractuales autorizadas para determinados casos, sin que se den los requisitos preestablecidos para ello: *“Que este conjunto de circunstancias fácticas, unido a la violación de normas que limitan la posibilidad de renovación del contrato a un máximo de cinco años, permiten concluir que la demandada utilizó figuras jurídicas autorizadas legalmente para casos excepcionales, con una evidente desviación de poder que tuvo como objetivo encubrir una designación permanente bajo la apariencia de un contrato por tiempo determinado”*.

En un fallo posterior, la Corte profundizó sobre el tema, entendiendo que el vínculo existente entre las partes no se ciñe a lo establecido en el contrato o en la norma que lo autorizó, y ello válidamente puede *“generar razonables expectativas de permanencia”* en el trabajador. A partir de allí, el Tribunal recuerda que la doctrina del caso “Ramos” encuentra sustento en dos circunstancias fundamentales: *“por un lado, la relativa a que la naturaleza jurídica de una institución debe ser definida, fundamentalmente, por los elementos que la constituyen, con independencia del nombre que el legislador o los contratantes le atribuyan; por el otro, la atinente a que resulta una evidente desviación de poder la contratación de ser-*

vicios por tiempo determinado con el objeto de encubrir vinculaciones laborales de carácter permanente". (Cerigliano, Carlos Fabián c/ Gobierno de la Ciudad Autónoma de Bs. As. U. Polival. de Inspecciones ex Direc. Gral. de Verif. y Control" (Expte. C 1733, XLII), sentencia del 19 de abril de 2011).

En efecto, más allá que no existen constancias documentales, por falta de información brindada por el propio Gobierno Nacional acerca de que los trabajadores despedidos percibían una remuneración sin trabajar, lo cierto es que hay trabajadores que han sido desvinculados verbalmente, con más de 20 años de antigüedad y que desempeñaban tareas propias y principales para la administración local, no obstante la regulación de su relación laboral se regía por un contrato precario sin tener, claro está, la garantía de estabilidad prevista constitucionalmente.

En ese sentido, el artículo 14 de la LCT establece que *"Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por ésta ley"*.

Arias Gibert explica que *"...el concepto de fraude a la ley laboral no es más que una especie del concepto general de fraude a la ley. En general, puede afirmarse que la noción de fraude a la ley se encuentra contenida en el precepto del artículo 18 del Código Civil y ha sido expresamente introducida y con más claridad tanto en proyecto de reforma del Código Civil creado por decreto del P.E.N. 468/92 que, en el artículo 645 propuso: "El acto realizado al amparo de un texto legal que persiga un resultado análogo al prohibido por una norma imperativa, se considera otorgado en fraude a la ley. En ese caso el acto se someterá a la norma imperativa que se hubiere tratado de eludir"*. ("Doctrina Laboral", ERREPAR, Enero de 2000).

Por eso, concluye este autor, que *"para que exista fraude a la ley es necesaria la existencia de una norma de cobertura que brinde amparo a la conducta contraria a otra norma de carácter imperativo. Cuando no existe esta otra norma de cobertura podrá existir una simulación ilícita o, sencillamente un acto otorgado en contra de la tipicidad legal pero no un fraude a la ley. Es que el acto realizado en fraude a la ley es un acto formalmente legal. Las consecuencias prohibidas o expresamente impuestas, según el caso, por la ley imperativa se obtienen con la protección del texto de una norma que cobija la conducta."*

En este entendimiento, esta maniobra estatal constituiría una simulación ilícita, ya que la norma invocada por la demandada no es aplicable a la relación laboral que une a las partes. Es decir, la contratación de personal temporario para realizar tareas de planta permanente está prohibida por la ley.

Sin embargo, al decir de Mosset Iturraspe *“cuando el ordenamiento jurídico es integrado con la preceptiva que emana de sus diversas fuentes –y no reducido a la sola ley escrita – y ese ordenamiento es interpretado como un todo conexo y armónico, en el cual aparecen prohibidos no sólo los comportamientos o negocios explicitados en la letra o el espíritu de la norma sino también aquellos que contradicen las finalidades tenidas en mira, la lucha contra el fraude se vuelve eficaz. Y tal comprensión e interpretación es esencial en el mundo en que vivimos. En un mundo donde es preciso ordenar desde arriba los campos político, social y económico; donde el dejar hacer coadyuva al aprovechamiento o la usura que unos hombres hacen respecto de otros menos poderosos. Un mundo de negocios donde no hay cabida para la ingenuidad ni es posible otorgar ventajas a quienes desconocen los principios de la civilidad”*. (“El fraude a la ley”, Revista de Derecho Privado y Comunitario N° 4, Santa Fe 1998, págs. 19 y ss).

En consecuencia, y al margen de que la relación laboral sea fraudulenta o simulada, de ningún modo podría afirmarse que se trata de una contratación entre particulares donde rige la autonomía de la voluntad. De hacerlo, se estaría convalidando un acto pasible de nulidad absoluta, como es el acuerdo celebrado en violación de la normativa aplicable, lo cual es jurídicamente inadmisibles. Citando nuevamente a De la Fuente, ese acto ilegítimo en ningún caso puede producir efecto alguno, de modo que necesariamente debe ser retirado del mundo jurídico. (op. cit. pág. 29).

Resulta interesante el criterio del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de Buenos Aires, en sentecnia recaída en autos *“Corne, Roberto Miguel c/ GCBA s/ amparo (art. 14, CCABA) s/ recurso de inconstitucionalidad concedido”*, en cuanto sostiene como acto jurisdiccional válido aquel emitido por la instancia judicial precedente, mediante el cual se resolvió *“la reincorporación del actor como empleado interino hasta tanto se sustancie el concurso público para cubrir el cargo”*. En efecto el alto tribunal local, validó la sentencia del a quo, quien consideró *“que la relación jurídica existente entre el amparista y el GCBA instrumentaba, más allá de su calificación como contrato de locación de servicios, la prestación de funciones propias del régimen de la carrera administrativa, es decir que excedían las de carácter transitorio o eventual que admiten un sistema de contratación sin estabilidad; todo ello en función de la interpretación y aplicación de la ley 471 (artículos 37 y 39)”*.

Consintiendo así la legitimidad de dicho pronunciamiento el Tribunal Superior de Justicia garantiza el derecho de todo trabajador designado por la administración y que desarrolle funciones propias de su cuadro de competencias a continuar en el ejercicio de dichas funciones, hasta tanto se sustancien los procedimientos (concursos públicos) para la cobertura de los cargos en cuestión, omisión que solo es imputable al estado local, por ser este el

único obligado a efectivizarlos, sin que dicho incumplimiento pueda repercutir negativamente en desmedro de la situación de un trabajador.

De otro modo prevalecería lo formal por sobre la verdad real. En dicho sentido, entender que lo pactado en el contrato –redactado unilateralmente por la Administración– debe prevalecer aunque las tareas desempeñadas sean permanentes, es lo mismo que decir que las partes pueden convenir válidamente en contra de lo dispuesto por una ley imperativa, de orden público, que prohíbe expresamente que la contratación recaiga sobre tareas permanentes, y que la admite sólo cuando tenga por objeto servicios o tareas transitorias y ocasionales o cuando se requiera personal técnico especializado y en el marco de un proyecto especial. Agrega De la fuente –refiriéndose justamente a la aplicación de lo formal por sobre la verdad real– que *“Este argumento, además de ser contra legem es peligroso, en cuanto legitima la violación de una ley imperativa expresa de directa y especial aplicación al caso...”* (op. cit. pág. 30).

Tampoco puede, por ende, aplicarse la doctrina de los actos propios, ya que los derechos que la ley reconoce al empleado son irrenunciables, igual a lo que sucede con el trabajador privado, según lo establece la regla protectora consagrada en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y los principios generales del derecho del trabajo. Las supuestas renunciaciones carecen de todo valor ya que las nulidades están dirigidas contra el empleador, de modo que la aceptación de las sucesivas contrataciones sólo se explica por la situación de inferioridad en que se encuentra el trabajador y su natural necesidad de trabajar para poder subsistir.

Sólo resta agregar que, entendiendo que el derecho del trabajo, en tanto protectorio de “el trabajo en sus diversas formas”, comprende al empleo público, debemos inclinarnos por el principio de continuidad. En tal sentido, todo contrato de trabajo (público o privado) *“se entenderá celebrado por tiempo indeterminado”* (art. 90 L.C.T.), y los contratos eventuales (plazo cierto o incierto), que constituyen la excepción, sólo serán válidos si responden a una causa real que justifique la transitoriedad, más precisamente *“que las modalidades de las tareas de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen”* (art. 90, inc. b, L.C.T.), la misma norma dispone que *“la formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno determinado”* (art. 90, último párrafo). Para cerrar el círculo de protección, la ley dispone que *“la carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador”* (art. 92 L.C.T.).

En consecuencia, resulta evidente que estamos ante un fraude laboral, una desviación de poder o ante una simulación ilícita perpetrada por el Estado Nacional, quien simu-

la existencia de una relación jurídica permitida sólo bajo condiciones extraordinarias, ocultando la verdadera situación, cual es la relación laboral de dependencia existente entre las partes, a cuyos derechos de ella emergentes la actora no puede renunciar.

No debe dejarse de lado que en ambos casos –ya sea en el empleo privado o público- se trata de “TRABAJO”, al margen de la categoría del empleador. Y es justamente su fundamento –al decir de García Martínez- el reconocimiento de la personalidad humana a través del trato del trabajador como persona, en toda su plenitud espiritual y material, volcado en el hecho social del trabajo y en sus consecuencias jurídicas. Ese es, pues, el objeto del derecho del trabajo.

Agrega este autor que todos los derechos contenidos en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en tanto éste protege al trabajo en sus diversas formas, “...desde las condiciones dignas y equitativas de labor en adelante, pasando por los que se refieren al derecho colectivo del trabajo y terminando en los principios de la seguridad social, son de incumbencia de todos los trabajadores, sin distinción, ya se trate de empleados de la actividad privada como de empleados públicos”. García Martínez concluye, tajante, que “...siendo así, estando comprendidos en el constitucionalismo social, a través del art. 14 nuevo, es lógico suponer que los empleados públicos están comprendidos en la legislación laboral, que reglamenta esos derechos sociales, y, por lo tanto, están comprendidos dentro del derecho del trabajo” (DT – XLVII-B, pág. 1169).

Esta apreciación surge ya en 1957, a través de Deveali (D.T. 1957, pág. 439), y es luego ampliada por Krotoschin, quien al referirse al artículo 14 bis explica que “...se refiere al trabajo en sus diversas formas. No parece ilógico pensar que también comprende el trabajo prestado por empleados públicos, máxime teniendo en cuenta que se incluye, expresamente, la estabilidad del empleado público” (LT-XIX, pág. 867), para luego citar al convencional constituyente Jaureguiberry, quien afirmara que el empleado público “es una categoría especial de trabajador, pero es trabajador también” (El artículo nuevo, Santa Fe, 1957, pág. 120).

Así, el Estado debe cumplir con las obligaciones emergentes de los principios generales del Derecho del Trabajo, especialmente, del principio protectorio. Por el principio de primacía de la realidad lo que existe es una relación de empleo.

Ello por cuanto la verdad formal no puede prevalecer por sobre la realidad. Al decir de Pla Rodríguez, “la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias” (Citado por J. López, N. Centeno y J.C. Fernández Madrid, en “Ley de Contrato de trabajo Comentada”, Tº 1, 2ª Ed. Actualizada, pág. 178).

Agrega Pla Rodríguez, refiriéndose al principio de primacía de la realidad, que “En la práctica, el contrato laboral y el contenido de sus estipulaciones se desprende más de la

conducta de las partes y de sus actos tácitos que de una prestación formal del consentimiento. Si sólo se admitiera la realidad del contrato en los casos en que existiese acuerdo escrito o convenio verbal, se burlarían muchas de las medidas de protección adoptadas por el legislador. Por eso hay que derivar del consentimiento expreso o tácito de las partes una serie de condiciones, cláusulas y sus formalidades que aquéllas no pensaron en el momento de su empleo” (op. Cit.).

Dicen J. López, N. Centeno y J.C. Fernández Madrid que *“El acto simulado es nulo... Eliminado, por su nulidad, el acto simulado, queda, por así decir, la realidad ... Y como el acto ilícitamente simulado tenía la función de eludir la aplicación de normas imperativas laborales, eliminado aquél, resulta la aplicabilidad de éstas.”* (“Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, pág. 206)

Así, la práctica indica que los contratos son firmados a veces meses después de haber vencido, continuando la prestación laboral sin marco formal.

Esas relaciones laborales, con o sin contrato, ya se han convertido en permanentes, al margen de la inexistencia de acto administrativo expreso. La doctrina tradicional laboralista explica la diferencia entre contrato de trabajo y relación laboral, entendiendo la segunda como existente por el solo hecho de ejecutar actos y prestar servicios a favor de alguien, en este caso, el Estado. Incluso se presume la existencia de un contrato de trabajo aunque se utilicen figuras no laborales.

Por su parte, la continuidad de la prestación de servicios más allá de la fecha de vencimiento de los contratos implica la conversión de dicho contrato temporal por la indeterminación del plazo, en este caso, adicionándole la estabilidad.

Es decir, el Estado hasta prevé la posibilidad de que el “contratado” continúe trabajando y no pagarle su remuneración, lo que retrotrae la situación de éstos a épocas de trabajo gratuito, constitucionalmente prohibido, o configuraría una situación de enriquecimiento sin causa para la Administración, que se vale de trabajo y servicios sin remunerarlo.

VI.- 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 expresado *ut supra* y prueba documental acompañada, resultan “prima facie” acreditados los extremos que hacen admisible el derecho reclamado en autos.

VI.a. Verosimilitud del derecho.

La verosimilitud del derecho radica en que los trabajadores a los cuales se pretende por los medios de comunicación la no renovación contractual se encuentran amparados por el derecho al trabajo, el derecho de defensa, la estabilidad en el empleo, el derecho de igualdad, la seguridad jurídica, la protección contra el despido arbitrario y toda forma de discriminación.

Como ya fuera expuesto en los antecedentes, el Gobierno Nacional dispuso la no renovación de los contratos de entre 15.000 y 20.000 trabajadores en razón de que se trata de “*personal no necesario*” o “*no tenían un trabajo definido*”.

Esta decisión se fue manteniendo en el tiempo y fue reafirmada en cuanto medio de comunicación se publicara y/o se difundiera.

Es decir, V. S., la demandada no acreditó mediante accionar alguno la causal invocada para proceder de tal forma.

Resulta de público y notorio conocimiento que el Estado mantiene relaciones fraudulentas con sus trabajadores mediante la celebración de contratos por tiempo determinado sucesivos, contratos de locaciones de servicios, para disimular verdaderos contratos de trabajo y utilización de contrataciones transitorias para actividades permanentes de la administración.

El derecho a trabajar, la prohibición del despido arbitrario, la estabilidad en el empleo, la dignidad de toda persona, forman parte, junto, entre otros, al derecho a la vida, a la salud, la libertad de expresión, de asociación, de peticionar a las autoridades, las garantías judiciales de los derechos humanos fundamentales que no pueden ser cercenados o suspendidos, aun en el supuesto de una situación calificada como de emergencia (art. 27 Convención Americana de Derechos Humanos).

Cuando se produce una injerencia –agravada en este caso por tratarse de una medida de hecho- en estos derechos se invierte la carga de la prueba. Acreditado por la prueba ofrecida en el presente juicio, el alcance, la naturaleza y masividad de las vías de hecho quién adopta las mismas –en este caso el Estado- debe acreditar el interés público fuerte que tiene para dictar las mismas. En estos casos se desplaza el *onus probandi* y es el Estado empleador quien debe acreditar las razones de su decisión, único medio que podría destruir la apariencia lesiva que rodea al accionar del Gobierno Nacional.

No puede sostenerse en menciones genéricas de carácter agravante, sin base legal, ni constitucional, como los dichos que se expusieron públicamente, sin colocar al Estado al margen y por encima de la Constitución.

El actual contexto se asemeja a las razones dadas por la dictadura militar para fundar miles de prescindibilidades de trabajadores, por razones de depuración de la administración pública, o alegando que los mismos eran factores reales, o potenciales de perturbación, o más recientemente, restablecida la democracia, con las denominadas reformas del estado (leyes 23.696, 23.697 y 24.629) que expulsó a miles de trabajadores y masificó la precariedad laboral y el desempleo como política de estado.

La Corte ha destacado que *“el trabajador es sujeto de preferente atención constitucional”*, conclusión no solo impuesta por el art. 14 bis, *“sino por el renovado ritmo universal que representa el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que cuentan con jerarquía constitucional a partir de la reforma constitucional de 1994 (Constitución Nacional, art.75, inc.22)”* (CS, 14/09/2004, “Vizzoti”, considerando 10, V.967.XXXVIII).

Si bien ha dicho reiteradamente la Corte que no existen derechos absolutos, toda reglamentación debe ser razonable, proporcional a los fines perseguidos y no alterar en forma sustancial el derecho que se reglamenta.

En este caso no se respeta ningún criterio de legalidad de los actos estatales, no existen acto administrativo, causa lícita, se trata de una vía de hecho inaceptable.

El principio orientador fijado por el constituyente en la materia laboral y de seguridad social es el de justicia social. Así se desprende del alcance del art. 14 bis CN y de su positivización como directiva al legislador ordinario en el art. 75 inc.19 de la Constitución Nacional. La Corte ha restablecido la doctrina emanada del fallo “Bercaitz” (orientado por el conjuer Sampay) a partir del caso “Aquino” y en los siguientes pronunciamientos en materia de derechos sociales.

Se coloca a los trabajadores en una situación de indefensión, implicando la causal pública enunciada un agravio a la dignidad de los trabajadores.

La violación a los derechos constitucionales acreditados en el presente escrito convierte en nulos, de nulidad absoluta, a los actos de hecho de despidos masivos y obliga al Gobierno Nacional a mantener a los trabajadores en el empleo.

Por ello, la demandada no puede segregar de la administración a 20.000 trabajadores por ser *“personal no necesario”* o *“no tenían un trabajo definido”*, sin acreditar y probar siquiera la causal invocada y menos aún sin que los afectados puedan ejercer el derecho de defensa pertinente.

VI. b. Peligro en la demora.

La falta de continuidad laboral genera a los trabajadores afectados un perjuicio grave e irreparable en virtud de que los mismos se ven privados de su trabajo y de sus ingresos, encontrándose imposibilitados de procurar el sustento de sus familias.

He aquí que el transcurso de un proceso constituye un peligro en la demora, que con el transcurso del tiempo frustra sus derechos constitucionales, que evidencia la necesidad de procurar una medida cautelar precautoria. Se trata entonces de preservar y garantizar la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar.

La situación planteada les produce un gravamen irreparable que solo una tutela cautelar puede remediar.

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

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

Abundando en estas consideraciones, tiene dicho la jurisprudencia que en *“el caso se debe apreciar a partir de la situación de los trabajadores en la que el salario es la única vía de acceso a los bienes y servicios, lo que torna el perjuicio originado por el descuento en irreparable”* (Asociación Bancaria -Seccional Resistencia- c/Nuevo Banco del Chaco S.A. y/o quien resulte responsable s/Medida de no innovar, Expte. N°260/2004, Sala II de la Cámara de Apelaciones del Trabajo - Resistencia – Chaco).

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

Asimismo, resulta ilustrativo mencionar que el accionar discriminatorio que el Gobierno Nacional pone de manifiesto a través de los despidos mencionados conlleva un peligro aún mayor si no se lo hace cesar en forma inmediata, en tanto la persistencia de la situación denunciada dejaría subsistente el efecto disciplinador y de temor en el colectivo de los trabajadores.

Lo expuesto evidencia sin lugar a dudas la configuración del peligro en la demora, que es precisamente el que justifica el interés jurídico, pues se trata de evitar que el pronunciamiento que reconozca su derecho llegue demasiado tarde y no pueda cumplirse el mandato judicial (ver Fassi, “Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, comentado, anotado y concordado”, Tº II, pág. 43).

VI. c. Ley 26.854 Art. 3 inc. 2. Requisitos.

Ahora bien, sin perjuicio de lo expuesto y de conformidad con lo normado por el art. 3 inc. 2 de la citada ley 26.854, pasamos a enunciar sumariamente los requisitos solicitados por la norma, a saber:

El perjuicio que se pretende evitar es claro: el despido de 15.000 o 20.000 trabajadores/as contratados del Estado Nacional.

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

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

- Existe un perjuicio de imposible reparación ulterior.

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

- Verosimilitud clara de la ilegitimidad con el dictado de la resolución impugnada.

Las afirmaciones del propio Gobierno lo afirman, ya que despiden sin acreditar informe alguno de que se trata de personal que efectivamente no cumple funciones.

- Inexistencia de afectación al interés público.

Entendemos que tal supuesto no se configura en tanto no se encuentra comprometido el funcionamiento del Estado, todo lo contrario. Es más, la medida solicitada no tendrá ningún tipo de efecto jurídico o material irreversible.

Resulta muy claro que, **de no hacerse lugar a la medida solicitada, el perjuicio es mucho mayor para las y los trabajadores del Estado.**

- Innecesariedad de informe previo. Inaplicabilidad de vigencia temporal de la cautelar (Arts. 4 y 5 de la Ley 26.854).

Que, la ley 26.854 al regular las medidas cautelares que se interpongan contra el Estado Nacional y sus entes descentralizados, impuso una serie de requisitos de admisibilidad

con una rigurosidad técnica legislativa mucho más estricta que los requisitos de admisibilidad que surgen del C.P.C.C.N.

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

La mencionada norma establece que, antes de resolver la medida cautelar, se debe solicitar a la autoridad pública demandada que produzca un informe que dé cuenta del interés público comprometido por la solicitud. (Art. 4 Ley 26.854).

Y, en referencia a la vigencia temporal de la medida cautelar presentada, la nueva ley establece que la misma no podrá ser mayor a los seis meses para los juicios ordinarios, y de tres meses para los procesos de conocimiento que tramiten por el procedimiento sumarísimo y en los juicios de amparo. (Art. 5 Ley 26.854)

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

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

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

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

En un caso similar al de autos la Excm. Sala VI ha dicho que *“...en primer lugar, no procede analizar la apelación deducida por la demandada respecto a la supuesta violación de las previsiones de la ley 26.854 puesto que el art. 2 inc. 2 establece excepciones en relación a los sujetos que pretenden una resolución cautelar, para quienes en atención a ciertas condiciones de vulnerabilidad y afectación de derechos fundamentales, no se aplican los arts. 4 y 5 de la ley.”* (Pollarsky, Laura Berenice c/ Universidad de Buenos Aires s/ Medida Cautelar – Expte. Nº20.999/2013 sentencia Nº35.926 de fecha 15.08.2013)

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

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

Así lo estableció la propia CSJN al decir que: *“Que el desarrollo progresivo del que ha sido objeto la regulación del derecho de asociación, ya previsto en la Constitución Nacional de 1853 1860 (art. 14), puso de manifiesto el doble orden de notas esenciales contenidas en aquél, las cuales, en pareja medida, resultan decisivas para esclarecer el sub lite. Por un lado, reveló las dos inescindibles dimensiones que encerraba ese derecho: individual y social. Por el otro, advirtió la especificidad de la asociación en el campo de los sindicatos, dando lugar a la profundización de la llamada libertad sindical. De todo ello, da cuenta una sucesión ininterrumpida de numerosos instrumentos internacionales que, desde 1994, tienen jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75.22, segundo párrafo). Así, para abril de 1948, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre previó que “[t]oda persona tiene el derecho de asociarse [...] para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden [...] sindical” (art. XXIII), al tiempo que, pocos meses después, la Declaración Universal de Derechos Humanos sumó a la norma general de su art. 20: libertad de “asociación” (pacífica) y prohibición de pertenencia obligatoria a una asociación, la del art. 23.4: “[t]oda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”. Siguieron a estos antecedentes, los dos Pactos Internacionales de 1966. El relativo a Derechos Civiles y Políticos, según el cual, “[t]oda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses” (art. 22.1); y el concerniente a Derechos Económicos, Sociales y Culturales que, de manera estrechamente vinculada con la temática sub discussio, reconoció el derecho de toda persona “a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales” (art. 8.1.a). La Convención Americana sobre Derechos Humanos, a su hora (1969), estableció que todas las personas “tienen derecho a asociarse libremente con fines [...] laborales [...]” (art. 16.1). Por cierto, se emplaza en medio de este decurso el art. 14 bis de la Constitución Nacional, introducido en 1957, que prevé la “organización sindical libre y democrática”, sobre lo cual se volverá infra.” A. 201. XL. CSJN. RECURSO DE HECHO. Asociación Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales.*

En consecuencia, limitar temporalmente la medida cautelar y exigir además una caución real y personal, no se compadece con la naturaleza de los derechos fundamentales que se encuentran en juego y que representa esta asociación sindical.

En conclusión, con una interpretación armoniosa de las garantías y derechos por lo que se sustenta esta demanda cautelar, se llega a la conclusión que el supuesto de hecho encuadra en la descripción de la norma respecto las excepciones sobre las que no se necesita ni informe previo ni vigencia temporal, ni tampoco caución personal o real, ofreciendo esta parte caución juratoria de conformidad con la legislación vigente.

VI. d. Presta caución juratoria.

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

VII. Reserva de caso federal.

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

VIII.- Prueba. Ofrecemos la siguiente:

a. Documental:

1.- Copia de la Certificación de Autoridades, copias de poderes generales judiciales; un ejemplar del Estatuto de ATE; copia certificada del certificado de personería Gremial.

b. Informativa (en subsidio).

Subsidiariamente, para el caso que V. S. lo entienda correspondiente, solicitamos que se libre oficio a la Secretaria de Gestión y Empleo Público dependiente de Jefatura de Gabinete de la Nación para que informe la cantidad de trabajadores que fueron desvinculados mediante: a) la no renovación de contratos celebrados en el marco del art. 9 de la ley 25.164; b) la cancelación del periodo de prueba en procesos de selección vigentes; c) la desvinculación de trabajadores de la planta permanente de toda la APN y sus organismos descentralizados desde el 26/12/2023 a la fecha; d) Por último, solicitamos que remitan las justificaciones de los mismos.

IX. Derecho.

La presente demanda se funda en los artículos 14 bis, 16, 18, 19, 28, 31, 43 y 75 incisos 18, 19, y 22 de la Constitución Nacional; en los Convenios 111 y 122 de la OIT; en el Pacto de San José de Costa Rica; en el Protocolo de San Salvador; en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; en la Declaración Universal de Derechos Humanos; en la Declaración Sociolaboral del Mercosur; Ley 23.592; y demás normativa citada expresamente en la presente demanda.

X. Autoriza.

Que, autorizamos indistintamente a los Dres. Pablo Barraza Güizzo, Natalia Barbaresi y Rodrigo Expósito a consultar el expediente, diligenciar cédulas y/o mandamientos, efectuar desgloses y cualquier otro trámite para el que sea suficiente la presente autorización.

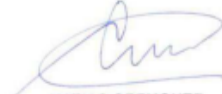
XI. PETITORIO.

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

- 1) Nos tenga por presentados, por parte y por constituido el domicilio procesal;
- 2) Se tenga presente la prueba documental y la prueba informativa ofrecida en subsidio.
- 3) Presente la reserva de caso federal.
- 4) Se haga lugar a la medida cautelar solicitada y en consecuencia se ordene el mantenimiento de la prestación de servicios del personal "contratado" del Estado Nacional - en sus diversas modalidades- al 31.12.23 -en su defecto, al 31.03.24- con la asignación de idénticas tareas normales y habituales que se desarrollaban hasta esa fecha y el correspondiente pago de las remuneraciones pertinentes, mientras no se demuestren en un proceso legal y con las debidas garantías las causales aducidas por la demandada para la no renovación de los contratos, notificándolo a la demandada con habilitación de días y horas inhábiles.

Quiera V. S. proveer de conformidad que,

SERÁ JUSTICIA.



MATIAS CREMONTE
ABOGADO
T° 71 F° 742 C.P.A.C.F.
T° X F° 88 C.A.Q.
T° 609 F° 480 C.F.A.L.P.



PABLO BARRAZA GÜIZZO
T° 35 F° 148 J.P.I.G.R.



Rodolfo Aguiar
Secretario General
Consejo Directivo Nacional
ATE