

**Informe - Marzo 2025**

# **CLAVES PARA ENTENDER LA DURA SITUACIÓN DEL NUEVO RÉGIMEN DE DISPONIBILIDAD PARA LA PLANTA PERMANENTE**

**CONVENIOS  
COLECTIVOS**



## **Introducción**

ATE rechaza y repudia los brutales ataques ejecutados por el Gobierno de Milei contra el empleo público, en tanto política de destrucción, persecución y amedrentamiento para viabilizar el desguace y achicamiento del Estado.

En todo momento ATE se movilizó y combatió contra el DNU 70/23 y las sucesivas iniciativas que dieron como resultado la aprobación de la infame ley Bases -especialmente el capítulo de empleo público- y normas complementarias.

El nuevo régimen de disponibilidad para la planta permanente del Estado nacional es un golpe de máxima gravedad contra el derecho a la estabilidad propia del empleo público consagrado en la Constitución Nacional.

## **Antecedentes normativos**

- ▶ Ley 25164 Marco de Regulación del Empleo Público
- ▶ Decreto 695/24
- ▶ Decreto 1421/02
- ▶ Resolución MDyTE 1/24

## **Consecuencias de la ley “Bases”**

Frente a la decisión del Gobierno de eliminar/suprimir áreas, dependencias o funciones del Estado; o considerar la dotación óptima necesaria como excedida en una unidad organizativa determinada; la máxima autoridad del organismo/jurisdicción puede afectar al personal de planta permanente al régimen de Disponibilidad.

Bajo esta figura, el personal se encuentra dispensado de concurrir a su puesto de trabajo y de realizar sus funciones durante un lapso acorde a su antigüedad en la planta permanente, pero debe estar pendiente de todo tipo de comunicación o convocatoria durante su horario laboral declarado. Mientras tanto percibe un haber de disponibilidad, normalmente inferior a su salario en actividad plena.

En ese tiempo, la persona está obligada a concurrir a las convocatorias que se le comuniquen. También puede recibir actividades de capacitación y reconversión laboral -si existieran-. Cualquier negativa a todo lo anterior, o incumplimiento de las exigencias impuestas en cada caso, puede motivar la finalización anticipada del vínculo laboral de la persona bajo el régimen de disponibilidad.

Una vez terminado el período de disponibilidad, la persona es despedida y recibe una indemnización.

## **Qué hacen ellos, cómo debe proceder el Gobierno**

- 1** El organismo/jurisdicción debe publicar en el Boletín Oficial un acto administrativo donde informa la supresión de áreas, dependencias o funciones o la reducción de personal por exceso de la dotación óptima necesaria (mediante informe fundado).
- 2** Cumplido el paso anterior, en un lapso de 5 días hábiles el organismo/jurisdicción debe dictar un acto administrativo con el personal incluido en el régimen de disponibilidad.
- 3** Cumplido el paso anterior, el personal en disponibilidad debe ser notificado fehacientemente de la medida en un plazo de 4 días hábiles.

## ¿Qué podemos hacer nosotros, inicialmente?

- ▶ Un recurso de reconsideración dentro de los 20 días contados desde la notificación del pase a situación de disponibilidad (art. 84 del Decreto 1759/72 y modificatorios).
- ▶ Un recurso jerárquico dentro de los 30 días contados desde la notificación del pase a situación de disponibilidad (art. 89 del Decreto 1759/72 y modificatorios). No es necesario haber agotado la instancia anterior.

## Personal protegido: ¿a quiénes no pueden afectar a disponibilidad?

Esto es lo que dice específicamente la normativa vigente:

- ▶ Personal ingresado a través de cupo por discapacidad (Ley 22431): no puede ser puesto a disponibilidad.
- ▶ Delegados/as de personal con mandato vigente o pendiente el año posterior de la tutela sindical: no pueden ser afectados/as en el ejercicio de sus funciones ni puestos/as a disponibilidad.
- ▶ Personal ingresado por prioridad en tanto ex combatiente de Malvinas (Ley 23109): no puede ser puesto a disponibilidad.

En el caso de disolución o supresión del organismo/jurisdicción de origen, el Ministerio de Desregulación y Transformación del Estado debe garantizar un nuevo destino.

**IMPORTANTE:** para ATE todos los cargos electivos y representativos -como designaciones, de paritarios/as por ejemplo- corresponde el amparo de la tutela sindical y deben ser defendidos.

## Personal en condiciones de jubilarse

Aquellos/as trabajadores/as que están en condiciones de acceder al goce del derecho previsional en un lapso de 12 meses contados desde que podrían haber sido afectados/as por el

pase a disponibilidad, serán intimados/as a iniciar los trámites correspondientes y reubicados/as transitoriamente en otro organismo/jurisdicción hasta la resolución de su situación.

## **Casos de ciertas licencias**

El personal en uso de licencia por enfermedad, accidente, matrimonio y/o maternidad mantendrá sus haberes íntegros hasta la conclusión de su licencia, y entrará en disponibilidad al día siguiente del vencimiento de la licencia.

## **Período de disponibilidad: ¿cuánto tiempo tengo?**

Está determinado por la antigüedad del personal en su cargo de planta permanente (no cuenta la antigüedad previa como contratado/a por ejemplo), según el siguiente cálculo:

- 1** Hasta los 15 años de antigüedad: 6 meses en situación de disponibilidad.
- 2** Entre 15 y 30 años de antigüedad: 9 meses en situación de disponibilidad.
- 3** Más de 30 años de antigüedad: 12 meses en situación de disponibilidad.

## **Haber de disponibilidad: cuánto vas a cobrar**

El personal en situación de disponibilidad percibirá como salario solamente su progresión vertical y horizontal dentro de la carrera, más los adicionales -fijados en cada convenio colectivo de trabajo sectorial-. Solo se contempla el Suplemento por Zona, pero no se paga ningún otro suplemento, como agrupamiento o función específica -por ejemplo-.

Ejemplo: dentro del SINEP, el personal cobrará como haber de disponibilidad Nivel, Grado y Tramo.

## **Vías posibles para reinstalación**

Artículos 14° y 15° de la Resolución 1/24 del Ministerio de Desregulación y Transformación del Estado.

**Artículo 14°:** dice que es posible volver a la actividad para “comprobar la idoneidad” del personal bajo el régimen de disponibilidad, se puede disponer la prestación transitoria de servicios en un cargo vacante y financiado de planta permanente durante un lapso no mayor a la mitad de lo que reste de su período de disponibilidad (ejemplo: a un/a trabajador/a le quedan 4 meses de disponibilidad, el período de prestación transitoria de servicios no puede ser mayor a 2 meses).

En ese período de prestación transitoria de servicios se restituye el salario completo, pero sigue en disponibilidad.

Si durante ese tiempo la persona es considerada apta para el desempeño del cargo, se tramita su traslado y se la retira del régimen de disponibilidad, quedando reincorporada al Estado.

Si la persona se niega a cubrir transitoriamente el cargo, queda despedida y se le tramita su indemnización. Si no cumple con las expectativas laborales, vuelve al régimen de disponibilidad.

**Artículo 15°:** previo a toda convocatoria a proceso de selección y existiendo un cargo de planta permanente vacante y financiado que necesita ser cubierto por un organismo/jurisdicción, se puede convocar a un/a trabajador/a en situación de disponibilidad cuyo perfil se ajuste al puesto requerido. La propuesta debe formalizarse mediante comunicación fehaciente.

Si el/la trabajador/a acepta la propuesta, se tramita su traslado y queda reincorporado/a al Estado. Si se niega o no responde en un plazo de 72 horas, la persona es despedida y se tramita su indemnización.

## Cálculo indemnizatorio

- ▶ Es un sueldo por cada año o fracción superior a 3 meses.
- ▶ Se toma como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida (neto) durante el último año hasta el pase a disponibilidad.
- ▶ No se toma o considera la antigüedad como contratado/a.
- ▶ La pueden pagar hasta en 3 cuotas mensuales y consecutivas.
- ▶ Se harán efectivas dentro de los 30 días de vencido el plazo de finalización de disponibilidad o baja porque la persona rechace cubrir un cargo.

## Análisis político y estratégico

A través de la Ley 27742 “Bases” y el Decreto 695/24 principalmente, el Gobierno de Milei vulnera el derecho constitucional a la estabilidad propia del empleo público al introducir modificaciones regresivas al régimen de disponibilidad de los/as trabajadores/as de planta permanente.

Donde antes la administración pública como prioridad debía procurar la reubicación de aquellos/as trabajadores/as de planta permanente afectados/as por medidas de supresión/eliminación de jurisdicciones/organismos, el Gobierno de Milei elimina esa prerrogativa, convirtiendo al régimen de disponibilidad en una “bolsa de despidos”. Un punto que le suma un alto nivel de arbitrariedad y discrecionalidad a la problemática es la inclusión de la dotación óptima necesaria -que no formaba parte del antiguo régimen- como variable para invocar la disponibilidad.

Además de lo que ya mencionamos, la disponibilidad causa otros grandes daños, como romper el vínculo laboral de la persona con el Estado; y entorpecer, limitar y obstruir las posibilidades de resistencia colectiva.

La ruptura del vínculo laboral ocurre desde el momento en que el régimen de disponibilidad está orientado al despido de persona y a la expulsión del ámbito público, ya que la alternativa que contempla es la inserción del/la trabajador/a en el sector privado por mérito propio -no hay un acompañamiento o apoyo del Estado al respecto-.

Además, intencionalmente se aliena a la persona trabajadora retirándola de su ámbito laboral, despojándola de la responsabilidad de cumplir con sus tareas cotidianas y recortando su salario; al tiempo que se la obliga a estar pendiente de comunicaciones y posibles convocatorias, lo que opera como mecanismo de control de agenda y de coacción, habida cuenta de la amenaza de desvinculación frente a incumplimientos al respecto.

De esas maneras el Gobierno de Milei busca aislar a los/as trabajadores/as de planta permanente en disponibilidad, invisibilizándolos/as mediante su ausencia forzada, obstruyendo la conformación del colectivo y entorpeciendo la labor gremial presencial del cotidiano tan necesaria en momentos de zozobra, donde la corporalidad juega un rol clave en la contención y el acompañamiento.

Por eso, frente a un Gobierno que transformó el régimen de disponibilidad para socavar la estabilidad laboral de las y los trabajadores estatales, desde un paradigma de la crueldad, debemos multiplicar la organización en cada sector de trabajo y profundizar las acciones de lucha para ponerle un freno al ajuste y los despidos.

**VISITÁ NUESTRA WEB**

**<https://convenios.ate.org.ar/>**



**SEGUINOS EN REDES**

 **@cctnacionalesate**

 **cctnacionalesate**

 **@cctnacionales**

**CONVENIOS  
COLECTIVOS**

