

Santa Fe, 08 de Septiembre de 2026.

Al Sr. Presidente del Senado Provincial

C.P.N. Felipe Michilig

A los Sres. Presidentes y Autoridades de los Bloques políticos

(U.R.C, PRO, SOCIALISMO, UNIDOS y Justicialismo)

Honorable Cámara de SENADORES de la Provincia de Santa Fe

H. Legislatura de la Provincia de Santa Fe

S / D

**Ref.: Proyecto de Ley MSJ-2026-00000025-APPSF-PE -
incorporación del artículo 21 bis a la Ley 13.014. Observaciones al
régimen de traslados funcionales de los agentes.**

De nuestra mayor consideración:

La presente intervención gremial no formula opinión respecto del régimen aplicable a Defensores Públicos, funcionarios o magistrados. Nuestra observación se circunscribe al personal empleado -administrativo, técnico, de mantenimiento, producción y servicios generales, según corresponda-, cuya relación de empleo público está alcanzada por garantías y reglas específicas que no pueden ser desplazadas por una cláusula genérica de organización institucional.

El texto proyectado faculta a la Defensoría General a disponer el “*traslado funcional*” de Defensores Públicos, funcionarios o **empleados** “*cualquiera sea la Circunscripción Judicial en la que revistan funciones*”, y agrega que ello generará automáticamente la vacante correspondiente. Tal formulación, aplicada sin distinciones a los agentes, resulta excesivamente amplia: no exige consentimiento del agente, no diferencia una afectación temporaria de un traslado definitivo, no fija plazo ni causales objetivas, no preserva expresamente el asiento o cargo de origen, no regula el derecho de retorno y, por el contrario, vincula el traslado a la generación automática de una vacante.

Ese diseño puede convertir una herramienta organizativa en una modificación unilateral de una condición sustancial de trabajo. Y para un trabajador, el

lugar de prestación no es un dato accesorio: la sede y la circunscripción en las que se consolidó su relación de empleo condicionan su residencia, sus tiempos y costos de traslado, la organización familiar y de cuidados, la escolaridad de hijos e hijas, el trabajo del grupo familiar y, en general, su proyecto de vida. Una decisión de movilidad tan amplia puede producir efectos equivalentes a un cambio de residencia aun cuando formalmente se la denomine “*traslado funcional*”.

La legislación vigente, además, ya contiene una pauta clara que el proyecto debe preservar. El artículo 21 de la Ley 13.014 establece que las atribuciones relativas, entre otras materias, a los traslados y demás condiciones de trabajo del personal administrativo, de mantenimiento y producción y de servicios generales, deben ejercerse dentro del marco de la Ley Orgánica del Poder Judicial, sus modificatorias y complementarias, y de la Ley 11.196, atribuyendo al titular del organismo las facultades que allí corresponden a la Corte Suprema de Justicia. Es decir: la autonomía organizativa del Ministerio Público de la Defensa no fue concebida como una habilitación para sustraer al personal empleado del régimen protector.

En ese marco, el artículo 22 inciso 12 de la Ley 10.160 autoriza traslados por razones de mejor servicio, pero dispone expresamente que cuando el traslado implique cambio de residencia **no puede efectuarse sin la previa conformidad del interesado**. A ello se suma la reglamentación de la Corte Suprema sobre traslados del personal judicial, que estructura los traslados entre asientos como mecanismos promovidos por el propio agente -por permuta o por ingreso en el asiento al que aspira-. La lógica del régimen es, por tanto, la conciliación entre las necesidades del servicio y la estabilidad territorial del trabajador, no la disponibilidad geográfica irrestricta.

La reforma propuesta no debe crear, por vía de una disposición especial, un estándar de protección inferior para los empleados del Ministerio Público de la Defensa respecto de los empleados judiciales a los que el propio artículo 21 de la Ley 13.014 remite. Tampoco aparece ninguna razón funcional que justifique esa diferencia: la especialización de la defensa pública y la necesidad de constituir unidades de alcance provincial o interregional pueden satisfacerse mediante convocatorias voluntarias, concursos, coberturas específicas y afectaciones temporarias consentidas, sin

transformar al personal empleado en un recurso territorialmente disponible a sola decisión de la autoridad.

La comparación con los regímenes propios de las fuerzas de seguridad tampoco resulta adecuada. Los empleados del Ministerio Público de la Defensa son agentes públicos que integran el servicio de justicia, y no pertenecen a fuerzas armadas ni de seguridad, no están sujetos a un estado policial ni a un régimen estatutario basado en destinos operativos, rotaciones territoriales o disponibilidad funcional permanente. Que una de las Unidades Especiales pueda estar destinada a la defensa de miembros de fuerzas de seguridad no modifica la naturaleza jurídica de la relación de empleo del personal que trabaja en el Ministerio Público de la Defensa.

Desde el plano constitucional, el artículo 14 bis de la Constitución Nacional garantiza la estabilidad del empleado público. La Constitución de Santa Fe reformada en 2025, a su vez, reconoce al trabajador como **sujeto de tutela preferente**, exige condiciones de empleo equitativas y satisfactorias y protege la libertad sindical y la negociación colectiva. Estas garantías imponen una interpretación restrictiva de las facultades que puedan alterar de modo sustancial y unilateral las condiciones consolidadas de prestación. En igual sentido se orienta el bloque de convencionalidad: los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo aplicables a la administración pública -en particular el Convenio 151, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, y el Convenio 154, sobre el fomento de la negociación colectiva, ambas ratificadas por la República Argentina- refuerzan la protección, en virtud del principio de progresividad y no regresividad de los derechos sociales, a partir de la exigencia de que modificaciones de esta índole se adopten con participación de las representaciones de los trabajadores y sin disminuir el nivel de protección alcanzado. Resulta obligación de los Estados adoptar medidas constantes e intencionadas, hasta el máximo de los recursos disponibles, para ampliar gradualmente la cobertura, efectividad y nivel de protección de los derechos laborales y sociales (artículo 2.1 del PIDESC y artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos), y se les prohíbe derogar, suprimir o disminuir el nivel de derechos ya alcanzados o reconocidos en la

legislación o jurisprudencia, partiendo que toda medida regresiva se presume prima facie inconstitucional e inconvencional.

El Comité de la ONU ha delimitado la interpretación del artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en la Observación General Nº 3 (1990), señalando que cualquier medida deliberadamente regresiva en materia de derechos sociales o laborales requiere la consideración más cuidadosa y debe justificarse plenamente con referencia a la totalidad de los derechos previstos en el Pacto y al aprovechamiento máximo de los recursos. Y en su Observación General Nº 18 (El derecho al trabajo, 2005), reafirmó la prohibición de adoptar medidas legislativas o reglamentarias que reduzcan las garantías o la protección de los trabajadores sin una debida justificación. Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha consolidado el carácter justiciable de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA) a través del artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), siendo un hito en tal sentido el caso “Lagos del Campo vs. Perú” (2017), donde de forma directa declaró la violación del derecho a la estabilidad laboral (artículo 26 de la CADH) en relación con las obligaciones de desarrollo progresivo, ratificando lo anticipado en “Acevedo Buendía y otros ('Cesantes y Jubilados de la Contraloría') vs. Perú”, sentencia del 1 de julio de 2009, que indicó la prohibición de regresividad (principio reiterado en “Muelle Flores vs. Perú” del 2019 y “ANCEJUB-SUNAT vs. Perú”, del mismo año). De forma explícita se ha señalado que las medidas regresivas en materia laboral o de seguridad social están sujetas a un escrutinio judicial riguroso, siendo que el Estado debe probar que aplicó todos los recursos posibles antes de menoscabar un derecho alcanzado. En “Spoltore vs. Argentina” (2020) la Corte abordó el derecho a condiciones de trabajo justas y equitativas y la protección contra accidentes laborales, reiterando el deber del Estado de no retroceder en los estándares tuitivos del trabajador.

Por eso, la potestad de organización debe ejercerse con razonabilidad, proporcionalidad y respeto por el régimen legal especial que protege al trabajador.

Existe, además, un problema específico en la expresión “*generando automáticamente la vacante correspondiente*”. Si el traslado funcional pretende ser

temporario -como puede ocurrir respecto de unidades creadas con carácter transitorio-, la generación automática de la vacante del cargo de origen priva al agente de una garantía elemental de retorno y vuelve materialmente definitivo lo que podría haber sido concebido como una afectación transitoria. Si, en cambio, se pretende un traslado permanente, con mayor razón corresponde exigir consentimiento expreso y asegurar íntegramente categoría, remuneración, antigüedad y carrera, así como la razonabilidad de la decisión.

Por estas razones, entendemos que la solución legislativa más equilibrada debe distinguir claramente la situación de los empleados y empleadas. La ley puede otorgar flexibilidad institucional sin eliminar las salvaguardas que ya rigen para el personal judicial. Si se procurara conservar en mayor medida la estructura del texto remitido por el Poder Ejecutivo, solicitamos al menos incorporar una cláusula expresa según la cual, respecto de los empleados, el traslado funcional se sujetará al artículo 21 de la Ley 13.014 y al régimen del personal judicial. Todo cambio de Circunscripción o asiento con vocación de permanencia requerirá conformidad del agente, y ningún cambio de residencia podrá imponerse sin su consentimiento. Una precisión de este tipo evita litigios futuros, protege derechos consolidados, preserva la carrera del personal y, al mismo tiempo, mantiene intacta la capacidad institucional de crear y dotar Unidades Especiales por mecanismos voluntarios y concursales.

Por lo expuesto, solicitamos al Sr. Presidente del Senado y a los distintos Bloques políticos integrantes de ese cuerpo, que impulsen la modificación del último párrafo del artículo 21 bis proyectado en el sentido indicado y que, antes de su aprobación, se otorgue participación a este Sindicato de Trabajadores Judiciales de la Provincia de Santa Fe por la reforma impulsada.

Quedamos a disposición para ampliar los fundamentos y participar de las reuniones de comisión que se estimen pertinentes.

Sin otro particular, saludamos a Ud. atentamente.