



**Título:** Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba. Sentencia.  
(23/08/2018) “Martínez Jorge Ricardo c/ Municipalidad de San Francisco - Ordinario –  
Despido”.

**Subtítulo:** “La inseguridad jurídica legal del empleado público con contrato temporal  
frente al despido arbitrario”

**Carrera:** ABOGACÍA

**Alumno:** ZIGARAN, FACUNDO ALEJANDRO

**DNI:** 27424806

**Legajo:** ABG02386

**Docente:** CARAMAZZA, MARIA LORENA

**Módulo 4**

**Producto:** MODELO DE CASO

**Temática:** DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO  
FUTURO Y PRESENTE EN EL MUNDO DEL TRABAJO

**Fecha de entrega:** 13/11/2022

**Sumario:** I. Introducción. II. Los hechos y la decisión de los jueces. III. Los argumentos de la sentencia. IV. Conceptos prioritarios, reseña doctrinaria y jurisprudencial. V. Opinión del autor. VI. Conclusión. VII.. Bibliografía. VII.1. Doctrina VII.2. Legislación. VII.3. Jurisprudencia

## **I. Introducción**

La nota se origina a partir de la resolución adoptada por el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba (23/08/18), en el expediente “Martínez Jorge Ricardo c/ Municipalidad de San Francisco – Ordinario – Despido” en la cual se admite el recurso de casación interpuesto por la demandada en contra de la sentencia N° 89/10 de la Cámara y anula el pronunciamiento que hizo lugar parcialmente a la demanda promovida por el actor que reclamaba rubros indemnizatorios según la LCT por extinción de vínculo laboral. En efecto, condena a la accionada al pago de una indemnización en favor del trabajador, pero en base al art. 40 Ley N° 7.233 (art. 1, Ley N° 10.173) según el mejor monto percibido en el último año de contrato por configurarse un contrato laboral con régimen público propio del Estatuto del Personal de la Administración Pública Provincial.

El problema jurídico del fallo es de relevancia. Éste se relaciona con la identificación inicial de la norma aplicable al caso, es decir, se debate en torno a la normativa que se debe aplicar a un caso concreto, que puede darse por normas pertenecientes a un sistema y no aplicables o normas no pertenecientes y si aplicables (Alchourrón y Bulygin, 2012).

En el caso, la controversia se evidencia en la determinación de la aplicación de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo a la relación de la administración pública (Municipalidad de San Francisco) con su agente – sea permanente o transitorio- puesto que ésta se inserta en el campo del derecho público, materia en la que conserva el poder legisferante la esfera del ejecutivo en donde aquella se verifica. Aquí el trabajador opta por reclamar los rubros indemnizatorios según normativa laboral (LCT) por despido arbitrario en base a que su vínculo con la administración se originó en virtud de la celebración de un contrato renovado sucesivamente en varias oportunidades, sin embargo, el mismo desplegaba tareas de chofer de vehículos en el área del corralón municipal.

Por lo tanto, el juez deberá establecer si al caso concreto corresponde aplicar la normativa laboral o la Ley N° 7.233 Estatuto del Personal de la Administración Pública Provincial a los fines de otorgar una compensación económica por la prestación de

servicios efectuados a favor de la administración. Finalmente, el tribunal considera que la solución correcta y equitativa es la aplicación de la indemnización del art. 40 de la Ley N° 7.233 a fin de reparar los perjuicios padecidos por el trabajador ante la desvinculación laboral como personal contratado con la municipalidad demandada.

La importancia del fallo elegido radica en las diversas interpretaciones que existen al momento de definir la situación del personal no permanente contratado de la administración, puesto que el mismo se encuentra desamparado al momento de ser despedido de su puesto laboral. Esto en base a que, su régimen jurídico laboral en la administración pública, debido a su carácter transitorio (contrato temporal), no admite la adquisición de ciertos derechos, más allá de su antigüedad en la prestación de servicios, impidiéndole indemnizaciones que se asemejen a la LCT.

Entonces, en muchas ocasiones resulta complejo determinar las tareas que desarrollan estos agentes, y lograr emplear normas favorables para estos trabajadores, a los fines de mejorar su situación vulnerable y deficiente que presentan dentro de este régimen laboral.

La nota posee una introducción, premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal; análisis de la ratio decidendi, análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales; postura del autor y conclusión de lo tratado.

## **II. Los hechos y la decisión de los jueces**

El actor inicia demanda por despido contra la Municipalidad de San Francisco (Cba) a los fines de reclamar los rubros indemnizatorios por el distracto. La Cámara del Trabajo de San Francisco resuelve hacer lugar en forma parcial a la acción del Sr. Martínez y ordena el pago de los conceptos indemnizatorios requeridos por éste, en base a la LCT.

Posteriormente, y frente a la disconformidad con dicha resolución, la demandada, Municipalidad de San Francisco, promueve recurso de casación contra dicha sentencia puesto que objeta la admisión de la demanda con base en una aplicación analógica de normas de la LCT, ya que considera, que se trató de una relación de derecho público, debido a que el actor brindó un servicio a la comunidad -chofer de vehículos en el área del corralón municipal-, en el marco de facultades otorgadas por la Constitución Provincial, arts. 186, inc. 7° y 180; la Ley Orgánica Municipal N° 8.102 -art. 49, inc. 17- y el decreto 813/01 por el cual se implementó el Expediente Nro. 7442416 - 2 / 8 "Programa de Emergencia Social y Ocupacional", destinado a crear fuentes de trabajo.

El TSJ de la Provincia de Córdoba admite el recurso de casación interpuesto por la demandada en contra de la sentencia de Cámara y, por ende, revoca el pronunciamiento que hizo lugar parcialmente a la demanda promovida por el actor que reclamaba rubros indemnizatorios según la LCT por extinción de vínculo laboral. Como consecuencia, condena a la demandada al pago de una indemnización en favor del trabajador, en base al art. 40 de la Ley N° 7.233 (art. 1, Ley N° 10.173) según el mejor monto percibido en el último año de contrato por configurarse un contrato laboral con régimen público propio del Estatuto del Personal de la Administración Pública Provincial.

### **III. Los argumentos de la sentencia**

El TSJ de la Provincia de Córdoba, en voto unánime, conformado por los Dres. Sesín, Rubio y Blanc de Arabel fundan su decisión en base a que la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo al caso, es incorrecta. En primer lugar, debido a que el vínculo de la administración con sus agentes, sean éstos de carácter permanente o transitorio, se incluye en el ámbito del derecho público, materia en la que conserva el poder legisferante la esfera del ejecutivo (nacional, provincial o municipal) en donde aquélla se verifica.

Resaltan que en base a la doctrina existente, el mismo Máximo Tribunal consideró que la continuidad de renovaciones contractuales entre las partes, administración y agente, pudieron tener por fin por parte de la patronal ocultar “una designación permanente bajo la apariencia de una relación por tiempo determinado, y generar en el actor una expectativa de continuación que merece la protección del art. 14 bis de la CN al trabajador contra el ‘despido arbitrario’...” (Fallos 333:311), doctrina que se ratifica en el fallo “G. 617. XLVI. Recurso de hecho González, Lorenzo Ramón c/ Banco de la Provincia de Buenos Aires s/ Demanda contencioso administrativa” (8/10/2013).

A ello reseñan el precedente “G.1470.XLII - González Diego, María Laura c/ Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos y otro s/ Despido” con fecha 5 de abril de 2011, en el que la Corte declaró aplicable, para determinar la indemnización por la ruptura de la relación jurídica, el art. 11, párrafo tercero, de la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional, aprobada por la Ley N° 25.164.

Manifiesta el Dr. Sesín que, ante la solicitud de reincorporación de contratados en circunstancias similares, más allá de que el actor no puede clamar en su beneficio el resguardo de “derecho a la estabilidad en el empleo público, sí tutela su situación jurídica

como personal contratado la doctrina que mediante la interpretación del art. 14 bis CN ha realizado la CSJN y que este Tribunal debe ponderar en sus proyecciones al ámbito del empleo público local”. En efecto, se admitió la indemnización como resarcimiento del daño producido por la extinción de la relación jurídica de manera irregular.

Refiere a que las anomalías en la relación laboral comprobadas por el juez como la contratación continuada e ininterrumpida por 8 años, en conjunto con la negativa de la persistencia laboral por parte de la administración municipal, sin motivo alguno, conllevan a consentir una compensación por la finalización del vínculo existente en las condiciones de transitoriedad ya señaladas.

Al respecto, indica que, en el ordenamiento jurídico local, el art. 40 de la Ley N° 7.233, modificado por Ley N° 10.173 determina que “el personal contratado y transitorio, en los términos del art. 4.º, incs. c) y d), de la presente Ley, que haya prestado servicios en dicho carácter durante más de un año continuo o discontinuo, tendrá derecho a una indemnización cuando la administración dé por finalizada su relación laboral”, la misma será de igual valor “a un mes de la mejor remuneración percibida durante el último año, por cada año de servicio o fracción superior a tres meses en virtud del contrato en cuestión”. Asimismo, señala que si bien en las normas municipales, el régimen jurídico vigente no prevé tal indemnización, en base al art. 2 CCCN, se debe estar a lo dispuesto según principios de leyes análogas y ante duda, resolver por empleo de principios generales del derecho, según el contexto del caso.

De ahí que, para establecer el monto y frente a la carencia de previsiones normativas específicas, debe aportarse una solución que, por analogía, subsane los daños padecidos por el actor. Por lo tanto, establecer una indemnización en base al art. 40 Ley N° 7.233, resulta una solución equitativa a los fines de remediar los perjuicios generados en el accionante a causa de la finalización del vínculo jurídico con la Municipalidad.

#### **IV. Conceptos prioritarios, reseña doctrinaria y jurisprudencial**

En este apartado resulta trascendental tratar conceptos fundamentales que se deben comprender para analizar el fallo bajo estudio. De esta forma, se comienza por la LCT N° 20.744, la cual es la norma laboral general argentina que regula las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, determinando principios que rigen dichos vínculos, y los derechos y obligaciones que deben respetar las partes en un contrato laboral como

también las condiciones en que se debe desarrollar el mismo. Sin embargo, existen diversas normativas especiales que reglan ciertas actividades o rubros laborales, como las empleadas domésticas, peones rurales, empleados de la construcción y de la Administración pública. Este último es el que importa, donde Municipalidad y agente o trabajador se vinculan por medio de reglamentos como Cartas Orgánicas, Estatuto del Personal Municipal como también el Estatuto del Personal Personal de la Administración Pública Provincial Ley N° 7.233, ordenanzas y decretos dictados a los efectos.

Al respecto, y para comprender la temática en debate, el trabajador de la administración pública es aquella persona que despliega tareas laborales en la administración pública a cambio del pago de una remuneración, prestando servicios a la comunidad general (Marienhoff, 1970). También, Balbín define al empleado público como “personas físicas de que se vale el Estado para el cumplimiento de sus fines” (2016, p. 242), y añade que consecuentemente, las conductas que éstos despliegan en sus funciones representan actuaciones del propio Estado.

Su marco legal se halla previsto por la Ley N° 25.164 Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional, que en uno de sus artículos indica los regímenes que podrá adoptar su personal, esto es, estabilidad, contrataciones o de gabinete de autoridades superiores (art. 7). Además, en su art. 9 determina el régimen de contratación de personal por tiempo determinado, en donde incluye al trabajador temporario o transitorio; y en el artículo 16 determina que los trabajadores con régimen de contrataciones no gozarán de los derechos de estabilidad ni de igualdad de carrera que el resto del personal.

En este marco, la facultad de regulación del derecho a la estabilidad del empleado público y otros derechos dentro de dicha actividad, conforman una de las materias sobre las que las provincias poseen autonomía absoluta según el art. 121 CN. Al respecto, Zappino Vulcano cita a Agüero Pinero al manifestar que los diversos estatutos que reglan los distintos estratos, nacional, provincial y municipal aquellos derechos, deberes y prohibiciones de los empleados públicos, determinan en sus ámbitos disposiciones diferentes y hasta en ciertas circunstancias no compatibles según parámetros de delimitación personal de la estabilidad (2019).

Así, cabe señalar la clasificación de empleados que la normativa N° 7.233 Estatuto del Personal de la Administración Pública Provincial de la Provincia de Córdoba brinda. En

su art. 7, describe dos modalidades de contratos en la administración, es decir, los trabajadores permanentes que tienen estabilidad absoluta y conforman la planta estable, y los transitorios que se distinguen por su carácter temporario. Dentro de este último se hallan los trabajadores contratados por tiempo determinado y “presta servicios en forma personal y directa. Este personal se empleará exclusivamente para realizar trabajos que a juicio de la autoridad no puedan ser ejecutados o no convenga sean realizados por el personal permanente, dada la especialidad de los mismos”. Este tipo de contratos excluye a dichos trabajadores del régimen de estabilidad que caracteriza el empleo público, debido a que “1) no reúne los requisitos de forma exigidos por el régimen, ni tampoco aquellos recaudos de fondo que eventualmente podrían legitimar una contratación de carácter permanente, 2) no está precedida del acto expreso que podría llevar a una posterior inclusión en el régimen de planta permanente” (Zappino Vulcano, 2019, párr. 45).

En este marco, dichas disposiciones dejan entrever que varios sectores de la administración han deformado dicha figura en la práctica en clara transgresión del principio de empleador modelo que debería distinguir al Estado como patronal. Tal hecho se ha efectuado particularmente mediante la renovación indiscriminada de contratos empleados a actividades que resultan trascendentales para el funcionamiento del Estado, y que, por lo tanto, debieran ser propias de trabajadores permanentes. Dicha circunstancia, además de vulnerar el derecho a la estabilidad del empleado, genera una obligación constante y de imposición a través de la cual el empleado deberá acatar órdenes en pos de evitar que finalice su vínculo laboral (Zappino Vulcano, 2019).

Del contexto de inestabilidad de estos trabajadores se generan diversos conflictos como la posibilidad de solicitar créditos, no formar parte del escalafón, limitaciones al derecho de ascenso o carrera laboral. Sin embargo, los reclamos judiciales se han producido por la no renovación de los contratos, siendo que en algunas circunstancias el trabajador reclama el pago de una indemnización y en otras solicitando su derecho de estabilidad (Cafferata, 2009).

Ahora bien, es necesario analizar el tipo de vínculo jurídico entre el trabajador como personal contratado con la administración pública con el objetivo de determinar el régimen indemnizatorio susceptible de ser aplicado al caso concreto. Esto es, por un lado, la Ley de Contrato de Trabajo (derecho privado) y por el otro la Ley N° 7.233 Estatuto

del Personal de la Administración Pública Provincial (derecho público).

Para ello se adopta el criterio objetivo o finalista que dispone que, a los fines de determinar el régimen jurídico a emplear a dicha relación, hay que basarse en la naturaleza de la función que lleva adelante el agente. De esta forma, si el empleado desarrolla funciones específicas o típicas del Estado, se aplicará el derecho público, en este caso, administrativo; mientras que, si sus tareas son de tipo comercial o industrial, se regirá por el derecho privado (Buenader, s.f.). Además, Cassagne (2010) señala que, en torno a los contratos, se cree que lo público se relaciona con el Estado como la parte contratante pero particularmente su vínculo es con el interés general que persigue la Administración al efectuar la función lo cual constituyen características distintivas respecto de los contratos civiles entre particulares.

Al respecto, Fernández Madrid manifiesta que el empleo público en la forma que esta reglado puede calificarse como un estatuto especial de algunos empleados al servicio de la Administración Pública, a los que no aplica la ley general LCT; no obstante, rigen las disposiciones del art. 14 bis CN y los principios generales del derecho laboral que poseen vigencia, aunque correspondan a otras normativas especiales. También dice que dicho artículo reconoce el empleado público como sujeto de derecho del trabajo y pone énfasis prioritariamente en el principio protectorio que lo distingue al brindarle una tutela ante arbitrariedades que pueda efectuar su empleador. Por último, alude a la idea de que, si el derecho laboral pretende convertir las diferencias, debe aplicarse en torno al vínculo entre el trabajador y el empleador supremo, el Estado (2012).

En el caso bajo análisis se discute sobre la distinción existente entre las dos modalidades de contratos que se dan en la administración donde el personal de planta permanente goza de estabilidad mientras que los contratados transitorios o temporales (no permanentes) no. De ahí que, el actor como trabajador no permanente, pero con sucesivos contratos laborales por un lapso de tiempo prolongado, al ver extinguido su vínculo laboral, busca el reconocimiento del abono de una indemnización debido a que la continuidad de la relación laboral por un largo período de tiempo produjo una real expectativa de permanencia, derecho que se halla prescripto en el art. 14 bis CN el cual dispone que el trabajo en cualquiera de sus modalidades tendrá el resguardo de las normas que prevendrán al trabajador de “condiciones dignas y equitativas de labor; jornada

limitada; descanso y vacaciones pagas; retribución justa...” y demás.

En tanto la accionada considera que el vínculo que la unió al trabajador es en base a una relación de derecho público puesto que éste brindó un servicio a la comunidad como chofer de vehículos en el área del corralón municipal, y que lo efectuó según facultades otorgadas por la Const. Provincial, arts. 186, inc. 7° y 180; la Ley Orgánica Municipal N° 8.102 -art. 49, inc. 17- y el decreto 813/01 por el cual se implementó el Expediente Nro. 7442416 - 2 / 8 "Programa de Emergencia Social y Ocupacional", destinado a crear fuentes de trabajo. Por lo tanto, sostuvo que no debía abonarse dicha compensación por constituirse un contrato laboral con régimen especial y bajo normas municipales.

En este marco, cabe preguntarse si la transitoriedad de la tarea que despliega el trabajador resulta un impedimento para poder gozar de la estabilidad que le brinda el art. 14 bis CN. Según la Corte, en los fallos “Jasso” y “Gil” manifestó que el paso del tiempo no puede cambiar la circunstancia en que inició el vínculo el agente transitorio que no ha sido recategorizado, por lo que existe la voluntad del trabajador de aceptar o someterse a la inestabilidad de dicha relación. Entonces, sólo posee estabilidad y derecho a la carrera aquellos trabajadores que cumplen las condiciones exigidas por norma vigente, entre otros, cargo de personal permanente por selección o concurso, en muchas ocasiones no se tienen en cuenta otras condiciones que dicha ley impone, como el hecho de que el empleador no haya consumado un fraude a la norma a causa de la inexistencia de la transitoriedad y carencia de diversidad en las funciones que efectúa el personal contratado respecto del personal permanente (art. 9 Ley N° 25.164).

En este punto, cabe señalar que el Estatuto del Personal Municipal no dispone de ningún tipo de compensación pecuniaria para el empleado municipal transitorio frente la finalización del vínculo laboral, lo que se diferencia del Estatuto del Personal de la Administración Pública Provincial, Ley N° 7.233 que sí prevé para el trabajador una indemnización en su art. 40 al indicar que “el personal contratado y transitorio, en los términos del artículo 4° incisos c) y d) de la presente Ley, que haya prestado servicios en dicho carácter durante más de un año continuo o discontinuo, tendrá derecho a una indemnización cuando la Administración dé por finalizada su relación laboral”.

En efecto, se debe analizar la situación concreta a los fines de interpretar si la Administración Pública al emplear figuras lícitas, lo hizo con el objetivo de cometer

fraude. Así, el Estado empleó institutos legales excepcionales con una clara desviación de poder a los fines de ocultar un personal de categoría permanente bajo la simulación de un contrato por tiempo determinado. De ahí que, Fernández Madrid refiere que cuando se trata de una contratación fraudulenta y alejada de toda ley, con la finalidad de vulnerar derechos del trabajador, no sólo que no pueden tener validez dichos contratos, sino que además debiera emplearse al caso la ley superior que tutele al trabajador una compensación económica frente al despido arbitrario (2012).

Finalmente, al mencionar la jurisprudencia que habla de la temática, se pueden señalar entre otros, los precedentes fundamentales en la materia como “Ramos” y “Cerigliano”. En el primero, la Corte Suprema de Justicia de la Nación con fecha 6 de abril de 2010 concluyó luego de un arduo debate, que los empleados contratados en situación “precaria” (puesto que el trabajador fue contratado continuamente por veintiún años consecutivos, con carácter temporario) por la administración pública deben ser indemnizados frente a la extinción de la relación laboral. En el caso Cerigliano (19/04/2011) siguiendo la jurisprudencia referida con anterioridad, el máximo tribunal determinó que quienes no sean alcanzados por la LCT y lleven adelante actividades bajo subordinación permanente en beneficio del Estado, gozan del resguardo del artículo 14 bis CN.

En consonancia, en autos “Nagel, Elva Nélica María c/ Comuna de San Jerónimo Norte s/ Recurso Contencioso Administrativo” (31/05/12) la Cámara reconoce el principio protectorio del artículo 14 bis CN contra el despido del trabajador al que la Administración como su empleador efectuó maniobras en perjuicio del mismo al producir una expectativa de permanencia en el trabajo, incumpliendo de esa manera la norma legal vigente. En tanto que en el fallo de la Cámara de Apelaciones del Trabajo, con fecha 31 de marzo de 2014, en el expediente “Datri Marisa Elizabeth c/ Universidad Nacional de Quilmes s/ Despido” se tuvo por acreditada el ingreso de la trabajadora por medio de contratos temporarios continuos a los fines de desplegar actividades laborales en beneficio de la Universidad Nacional de Quilmes, por el período de 1994 hasta 2003, ocultando un vínculo de trabajo con carácter permanente, que frente a su extinción procede el abono de una indemnización por daños y perjuicios.

## **V. Opinión del autor**

En cuanto a mi postura, adhiero a lo decidido por el TSJ de Córdoba, en la causa “Martínez Jorge Ricardo c/ Municipalidad de San Francisco – Ordinario – Despido” al conceder el recurso interpuesto por la accionada anulando el pronunciamiento del a quo que admitió de forma parcial la demanda incoada por el actor que reclamaba rubros indemnizatorios según la LCT por despido arbitrario. De esta forma, condena a la accionada al pago de una indemnización en favor del trabajador, pero en base al art. 40 de la Ley N° 7.233 (art. 1, Ley N° 10.173) según el mejor monto percibido en el último año de contrato por configurarse un contrato laboral con régimen público propio del Estatuto del Personal de la Administración Pública Provincial.

Al respecto, considero que el trabajador debe encontrarse resguardado siempre, más allá del tipo de contrato o régimen al que pertenezca. Esto ya que, las normas generales constitucionales siempre prevén herramientas de garantías a los derechos fundamentales de las personas, y para el caso, del trabajador, como lo tutela el art. 14 bis CN al brindar protección al trabajador ante un despido arbitrario.

Cabe recordar también que, si bien existen normas especiales para ciertos trabajadores, siempre se aplica supletoriamente la regla general, es decir, el LCT cuando alguna circunstancia no halla solución en la norma especial, como en el caso, el Estatuto del Personal de la Administración Pública Provincial N° 7.233. Aquí, si bien el Estatuto del Personal Municipal no provee de derechos indemnizatorios frente a despidos de su personal, se aplica la superior que es el Estatuto Provincial referido, el cual dispone en su art. 40 una indemnización al empleado público por extinción del vínculo contractual.

Por lo tanto, al existir dicha normativa, no resulta aplicable a una relación jurídica de derecho público como la que se genera entre Administración Pública y sus agentes reglamentaciones del derecho privado siempre que exista alguna norma pública que ofrezca una solución equitativa y razonable como también justa como en el caso que se presenta. Además, en todo caso, también existe una Ley Nacional, N° 25.164 de Regulación de Empleo Público Nacional a la cual poder dirigirse o mediante la cual fundar su accionar. No obstante, cabe recordar que, frente a la situación de inestabilidad y su carencia de derecho a la estabilidad del trabajador del caso, con contrato temporario, son las provincias las que poseen autonomía absoluta por el art. 121 CN.

De igual manera, no me parece que se deba dejar de lado las circunstancias presentadas por el actor puesto que el mismo se halla desprotegido ante su condición de contratado temporal o transitorio con sucesivos contratos continuados, lo que indudablemente llevan a generar en éste una legítima permanencia y cercanía a la categoría de personal permanente, la cual claramente sin la decisión del órgano administrativo de reconocer explícitamente la recategorización del empleado e incluirlo en su planta permanente, ello no sucede y por tanto pierde el goce de dichos derechos. Todo ello, deja entrever ciertas maniobras o desvíos de poder del Estado en pos de fraguar las condiciones de este tipo de trabajadores contratados indefinidamente, vulnerando su derecho a estabilidad y al plan de carrera; efectuando actos fraudulentos en clara transgresión a derechos fundamentales de los empleados como la imposibilidad de solicitar créditos, los ascensos, la estabilidad laboral, entre otros.

## **VI. Conclusión**

En el fallo analizado “Martínez Jorge Ricardo c/ Municipalidad de San Francisco – Ordinario – Despido” se percibe un problema jurídico de RELEVANCIA, en el que se debate la determinación de la aplicación de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo a la relación de la administración pública (Municipalidad de San Francisco) con su agente – sea permanente o transitorio-. El trabajador opta por reclamar los rubros indemnizatorios según normativa laboral (LCT) por despido arbitrario en base a que su vínculo con la administración se originó en virtud de la celebración de un contrato renovado sucesivamente en varias oportunidades, sin embargo, el mismo desplegaba tareas de chofer de vehículos en el área del corralón municipal.

El tribunal determinó la aplicación de la Ley N° 7.233 del Estatuto del Personal de la Administración Pública Provincial no la normativa laboral reclamada por el actor, a los fines de resarcirlo económicamente por los servicios por éste llevados a cabo en beneficio de la Municipalidad. Al resolver, consideró que la solución oportuna y equitativa era el art. 40 de la Ley N° 7.233 a fin de reparar los perjuicios padecidos por el trabajador ante la extinción del vínculo laboral.

Si bien a la actualidad hay diversos criterios de interpretación tanto doctrinarios como jurisprudenciales, es claro que se pretende resguardar al empleado público con contratos temporarios frente a una cierta inseguridad jurídica de la cual es parte al no existir

regulaciones claras que, o bien limiten los contratos simulados de parte del Estado, o se permita obtener, como en el caso, compensaciones económicas en pos de garantizar al menos un principio de equidad o seguridad en la persona del trabajador frente a los despidos arbitrarios.

## **VII. Bibliografía**

### **VII.1. Doctrina**

Alchourron y Bulygin, E (2012) Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. En *Biblioteca virtual Miguel de Cervantes*. Recuperado de: [www.cervantesvirtual.com/obra-visor/introduccion-a-la-metodologia-de-las-ciencias-juridicas-y-sociales](http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/introduccion-a-la-metodologia-de-las-ciencias-juridicas-y-sociales)

Balbín, C. A. (2016) Manual de derecho administrativo. 3° ed. Buenos Aires: La Ley

Buenader, E. (s. f.) *Algunas consideraciones sobre el empleo público y el derecho a la estabilidad (a propósito de un fallo de la Corte Suprema)*. Buenos Aires: El Derecho.

Cafferata, S. D. (2009) La estabilidad del empleado público fraudulentamente “contratado”. En *SAIJ*. Recuperado de: <https://n9.cl/gfdy2>

Cassagne, J. C. (2010) Curso de derecho administrativo, 10ª ed., La Ley-Thomson Reuters online, edición e-book, t. II.

Fernández Madrid, J, C. (2012) *Ley de Contrato de Trabajo*. Comentada y anotada, 2ª ed. T. I. Actualizada y ampliada. Buenos Aires: Errepar.

Marienhoff, Miguel (1970) Tratado de Derecho Administrativo. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, tomo III-B, pág. 8 Recuperado de: [http://www.ejuridicosalta.com.ar/files/TRATADO\\_DE\\_DERECHO\\_ADMINISTRATIVO\\_Tomo\\_IIIB.pdf](http://www.ejuridicosalta.com.ar/files/TRATADO_DE_DERECHO_ADMINISTRATIVO_Tomo_IIIB.pdf)

Zappino Vulcano, V. (2019) La estabilidad del empleado público. Breves nociones y evolución jurisprudencial. En *SAIJ*. Recuperado de: <https://n9.cl/y0p4b>

### **VII.2. Legislación**

Ley N° 24430. Constitución de la Nación Argentina. Buenos Aires. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley N° 25.164. Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional. Buenos Aires. Recuperado de: <https://n9.cl/xb2le>

Ley N° 20.744. Régimen de Contrato de Trabajo. Buenos Aires. Recuperado de:  
[https://n9.cl/sanchez\\_lopez\\_ley\\_cont\\_trabajo](https://n9.cl/sanchez_lopez_ley_cont_trabajo)

Ley N° 7.233. Estatuto del Personal de la Administración Pública. Córdoba. Recuperado de: <https://n9.cl/wle8t6>

### **VII.3. Jurisprudencia**

CSJN (06/04/2010) “Ramos, José Luis c/ Estado Nacional (Min. De Defensa – A.R.A.) s/ Indemnización por despido”. Recuperado de: <https://n9.cl/bqdoat>

CSJN (19/04/2011) “Cerigliano, Carlos Fabián c/Gobierno de la Ciudad Autónoma de Bs.As. U. Polival. de Inspecciones ex Direc. Gral de Verif. y Control”. Recuperado de: <https://n9.cl/d1saf>

Cámara Contencioso administrativo de Santa Fe, Sala I, (31/05/2012) “Nagel, Elva Nélica María c/ Comuna de San Jerónimo Norte s/ Recurso Contencioso Administrativo”. Recuperado de: <https://n9.cl/mm8i9>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (31/03/2014) “Datri Marisa Elizabeth c/ Universidad Nacional de Quilmes s/ Despido”. Recuperado de: <https://n9.cl/1ddnk>