



Trabajo Final de Graduación

Abogacía

Manuscrito Científico

**¿REINCORPORACIÓN O INDEMNIZACIÓN? QUÉ REMEDIO
CORRESPONDE ANTE LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE
LOCACIÓN DE SERVICIO POR PARTE DEL ESTADO**

Alumna: Riffel Otero, Luisa Elizabeth

D.N.I. N°: 32.354.901

N° de Legajo: VABG22470

Tutora: Prof. María Lorena Caramazza

Temática Elegida: Derecho Laboral

Año 2023

INDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
INTRODUCCIÓN.....	4
MÉTODOS.....	8
RESULTADO	10
DISCUSIÓN.....	23
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26

RESUMEN

En Argentina, la Administración Pública constituye una significativa fuente de empleo a nivel nacional, provincial y municipal. Uno de los aspectos más importantes del empleo público es la estabilidad, ya que el mismo cuenta con una mayor protección contra las desvinculaciones en la relación laboral de forma arbitraria, brindando seguridad y tranquilidad a los trabajadores de que sus empleos no corren riesgos de finalizar ante los cambios de gestión. Sin embargo, la estabilidad se ha visto comprometida por figuras como el contrato de locación de servicios, surgido en los años 90, excluyendo a los trabajadores de la protección legal del empleo estatal y del derecho laboral privado. Por esta razón, resulta fundamental abordar la temática de la protección constitucional del trabajador (art. 14 bis, CN) en el empleo público acorde a la legítima expectativa de permanencia laboral de la cual goza dicho trabajador ante el despido arbitrario y discriminatorio. Se analizará qué remedio corresponde ante la desnaturalización del contrato de locación de servicio por parte del Estado, pues, el trabajador posee estabilidad en el empleo público y una expectativa legítima de permanencia laboral, por ende, incumbe su reincorporación o indemnización, y no un simple despido unilateral, arbitrario y discriminatorio.

Palabras clave: protección constitucional del trabajador (art. 14 bis, CN) – estabilidad en el empleo público - expectativa de permanencia laboral – despido - contrato de locación de servicio - remedios legales.

ABSTRACT

In Argentina, the Public Administration constitutes a significant source of employment at the national, provincial, and municipal levels. One of the most important aspects of public employment is stability, as it provides greater protection against arbitrary terminations in the employment relationship, offering security and reassurance to workers that their jobs are not at risk during changes in administration. However, stability has been compromised by figures such as the service lease contract, which emerged in the 1990s, excluding workers from the legal protection of state employment and private labor law.

For this reason, it is essential to address the issue of the constitutional protection of the worker (Article 14 bis, CN) in public employment, in line with the legitimate expectation of job security that the worker enjoys in the face of arbitrary and discriminatory dismissals. The appropriate remedy will be examined in response to the denaturation of the service lease contract by the State since the worker has stability in public employment and a legitimate expectation of job security. Therefore, their reinstatement or compensation is warranted, rather than a mere unilateral, arbitrary, and discriminatory dismissal.

Keywords: constitutional protection of the worker (art. 14 bis, CN) - stability in public employment - expectation of job permanence - dismissal - service lease contract - legal remedies.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se abordará la temática de la protección constitucional del trabajador (art. 14 bis, CN) en el empleo público acorde a la legítima expectativa de permanencia laboral de la cual goza dicho trabajador ante el despido arbitrario y discriminatorio. De esta forma, se analizará qué remedio corresponde ante la desnaturalización del contrato de locación de servicio por parte del Estado, pues, el trabajador posee estabilidad en el empleo público y una expectativa legítima de permanencia laboral, por ende, incumbe su reincorporación o indemnización, y no un simple despido unilateral, arbitrario y discriminatorio.

Para comenzar a entender la problemática que estamos abordando es menester desarrollar determinadas nociones generales y particulares del derecho laboral argentino, que trazan los lineamientos ordinarios de este trabajo. De esta manera, resulta necesario comprender el contenido y alcance de la cláusula constitucional de protección del trabajador (art. 14 bis, CN) en el empleo público acorde a la legítima expectativa de permanencia laboral de la cual goza dicho trabajador ante el despido arbitrario y discriminatorio.

Esta circunstancia, a su vez implica, determinar la noción de trabajo, contrato de trabajo, contrato de locación de servicio, efectos de la extinción del convenio entre el empleador estatal y el trabajador, entre otros temas vinculados. Por otra parte, se determinará la aplicación del principio de estabilidad en el empleo público, y los consecuentes remedios legales (reincorporación o indemnización) ante el incumplimiento de la legítima expectativa de permanencia laboral de la cual goza el trabajador (empleado público).

A partir del año 1957, se recepta en la Constitución Nacional con la incorporación del art. 14 bis, la estabilidad en el empleo público. Este principio constitucional es un derecho de segunda generación que surge con el constitucionalismo social y que es la nota característica del empleo público, ya que le brinda al empleado la seguridad de que su puesto laboral se encuentra a resguardo de cualquier despido arbitrario y discriminatorio.

La importancia de la protección del trabajador en su calidad de empleado público, radica en los cambios continuos de gestión que se van generando por renovaciones políticas y que ponen en pugna el puesto laboral de quienes no comparten dichos intereses

o lineamientos políticos. A partir del reconocimiento en la Constitución Nacional del principio de estabilidad y a la luz de lo que ello significaba (legítima expectativa de permanencia laboral), se fueron delineando y definiendo las legislaciones que regulan el empleo público, su ingreso y permanencia, y con ello se fueron dando las primeras excepciones al tan ansiado y a su vez vulnerado derecho constitucional.

A principio de la década del 90 se empieza a poner de manifiesto la imposibilidad de generar fuentes de trabajo genuino en la Argentina, esto sumado a la hiperinflación que se venía generando, da el puntapié inicial para la llamada flexibilización laboral, que buscaba abaratar la entrada y salida de los trabajadores en las empresas, lo cual da vida a las contrataciones de carácter eventual. Este modelo laboral atenta contra las garantías laborales, generando una pérdida de derechos adquiridos no solo en el ámbito privado, sino que empezó a tomar fuerza a nivel estatal generando una precarización laboral exorbitante en el ámbito de la administración pública.

Con la privatización de las empresas estatales, la reducción y congelamiento de la planta del personal efectivo del estado, empieza a verse cada vez más y tomar relevancia la figura del contrato temporal, el cual para poder ser flexible y como su nombre lo indica (temporal), carece de la estabilidad que caracteriza las relaciones laborales en el empleo público.

En ese marco es importante comprender que resuena constantemente en los recintos estatales despidos arbitrarios de empleados públicos que ejercían un trabajo digno e idóneo dentro de la esfera pública. Por lo tanto, se debe partir que la no contratación del trabajador (empleado público) sin justa causa, lo que sería no renovar el contrato de servicio que lo liga con la administración pública, tiene su límite en el despido arbitrario y discriminatorio. Esta circunstancia, debe ser examinada bajo la premisa del art. 14 bis del plexo constitucional, en la cual se dispone que: “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: (...) estabilidad del empleado público”.

En efecto, la *pregunta de investigación* es la siguiente: conforme la protección constitucional del trabajador (art. 14 bis, CN) en el empleo público y la legítima expectativa de permanencia laboral ante el despido arbitrario y discriminatorio: ¿qué remedio corresponde ante la desnaturalización del contrato de locación de servicio por parte del Estado?

La *hipótesis de trabajo* es la siguiente: conforme la protección constitucional del trabajador (art. 14 bis, CN) en el empleo público y la legítima expectativa de permanencia laboral ante el despido arbitrario y discriminatorio, el remedio que corresponde ante la desnaturalización del contrato de locación de servicio por parte del Estado es la reincorporación, o bien, su consecuente, indemnización. En consecuencia, el empleador estatal tiene el derecho de no renovar el contrato de trabajo del trabajador (empleado público), siempre que pueda probar causa suficiente (justa causa), tales, como la no idoneidad para el trabajo, incumplimientos reiterados en sus tareas, etc. En caso contrario, prima la regla de la estabilidad del empleo público y la consecuente legítima expectativa de permanencia laboral, situación que será considerada un despido arbitrario y discriminatorio, lo que implica como remedio su reincorporación al empleo, o bien, su indemnización.

En correspondencia a lo mencionado ut supra, el trabajo tiene como *objetivo general* analizar qué remedio corresponde ante la desnaturalización del contrato de locación de servicio por parte del Estado, conforme la protección constitucional del trabajador (art. 14 bis, CN) en el empleo público y la legítima expectativa de permanencia laboral ante el despido arbitrario y discriminatorio.

Por otro lado, se han trazado los siguientes *objetivos específicos*: a) identificar el contenido y alcance del art. 14 bis de la Constitución Nacional en el ámbito del derecho del trabajo y la estabilidad del empleo público; b) describir el principio de estabilidad laboral en el empleado público; c) explicar el contrato de locación de servicio en la administración pública y su relación con la legítima expectativa de permanencia laboral ante el despido arbitrario y discriminatorio; y d) examinar los remedios legales ante la no renovación sin justa causa (despido arbitrario y discriminatorio) del contrato de servicio del trabajador público.

A partir de esta temática se estudiarán las grandes irregularidades en las relaciones contractuales que mantiene el Estado a lo largo de todas sus reparticiones y jurisdicciones (nacionales, provinciales y municipales), y como a través de contratos de locación de servicio se encubre una relación laboral de dependencia, tanto económica, técnica y jurídica, que se prolonga a lo largo de varios años y que genera una expectativa de estabilidad laboral en el personal que se encuentra trabajando bajo ésta figura, la cual se ve frustrada cuando de manera unilateral y arbitraria se rescinde dicho contrato a

conveniencia de la otra parte, generando una desigualdad de derechos contrapuesto a la normativa constitucional (art. 14 bis, CN).

Esta socavación de derechos fundamentales es un problema que ha tomado relevancia en la actualidad, tanto en el sector privado como en el público (con mayor impunidad en este último, la administración pública) y que, por más que se ha intentado disminuir en diferentes gestiones de gobierno, ha resurgido en cada crisis con más fuerza, se ha potenciado a lo largo del tiempo y ha ido incrementando de forma exponencial el trabajo precarizado a nivel nacional, provincial y municipal.

Para poder entender cómo estos mecanismos de contratación (cuando son desnaturalizados y utilizados con el fin de encubrir a través de su figura una relación laboral) violentan el derecho a la estabilidad de la que debería gozar el empleo público y que tan celosamente se encuentra a resguardo de la Carta Magna (art. 14 bis CN), se analizará la Constitución Nacional, la ley marco que rige la administración pública nacional, así como la doctrina y jurisprudencia que existe con respecto a esta situación, todo ello contrastando con la realidad que surja de los datos recolectados por estadísticas publicadas de fuentes validadas y a través de encuestas anónimas en el ámbito laboral público realizadas a tal fin para esta investigación.

Se trabajará con el derecho administrativo en concatenación con el derecho laboral y constitucional desde una perspectiva de unicidad normativa. También, se efectuará un repaso por los fundamentos institucionales de la administración pública y como ha ido evolucionando la normativa y la jurisprudencia, para poder vislumbrar cómo desde los valores de nuestro plexo constitucional se ha ido perfilando la normativa que los regula, la razón de la naturaleza y la necesidad de la transparencia en el ingreso y la estabilidad del empleado público.

Se le brindará un apartado especial a la ley marco que hoy en día regula el empleo estatal centralizado- Ley N° 25.164- y su correspondiente Decreto Reglamentario N° 1421/2002. A través de toda la información comparada, las diferentes posturas doctrinarias y criterios jurisprudenciales con los correspondientes análisis de sus fallos, se buscará ir respondiendo al interrogante principal que motiva el presente escrito.

MÉTODOS

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Para describir y comprender la situación planteada en profundidad se utilizará como estrategia de investigación el método descriptivo. A través de este método buscaremos observar de forma detallada y sistemática el actuar de la Administración Pública en relación a las contrataciones fraudulentas y las diferentes posturas jurisprudenciales a lo largo de los últimos 40 años. También nos enfocaremos en la descripción y comprensión de la normativa que lo regula y lo protege al trabajador (empleado público).

Estrategia:

La estrategia metodológica que se ha seleccionado es de carácter cualitativo, la misma va a primar en la presente investigación y a partir de ella nos vamos a ocupar de recolectar y analizar datos de la Constitución Nacional, las leyes y la evolución de la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación frente a los caracteres de la relación de empleo público, la cual según el autor García Pulles (2005) ha sido rica en manifestaciones valiosas y criticables, como ocurriera, por ejemplo, con la visión restringida sobre la estabilidad del empleo público. Todo ello será necesario para poder arribar a las conclusiones vertidas en el presente escrito con argumentación suficiente.

Fuentes de investigación:

Para llevar adelante este trabajo se utilizaron fuentes de investigación primarias y secundarias. A continuación, se detalla lo siguiente:

Fuentes primarias: se usaron las fuentes de información primaria para proporcionar a la investigación información original y sin procesar en cuanto a la Constitución Nacional, la ley marco del empleo público, y todas las normativas específicas que regulan algunos sectores de la Administración Pública Nacional, Provincial y del personal de apoyo académico de las Universidades Nacionales. Se va a prestar particular importancia en la calidad y relevancia de las fuentes de investigación primaria.

Fuentes secundarias: se utilizaron como fuentes secundarias de investigación, a fin de sentar las diferentes posturas que han tomado pensadores y juristas sobre el tema que nos compete, las publicaciones doctrinarias relevantes, artículos de revistas académicas inherentes al tema y fracciones de bases de datos recolectadas de forma fehaciente por entes gubernamentales y fuentes con reconocida credibilidad.

RESULTADO

En el derecho laboral argentino existen normativas constitucionales (arts. 14, 14 bis, 16, 18, y concordantes) e internacionales de derechos humanos (art. 75 inc. 22, CN) que protegen al trabajador de cualquier injerencia arbitraria y discriminatoria del empleador, tanto para el ámbito laboral público y privado (Bidart Campos, 2008). En ese marco, existen leyes (nacional, provincial y municipal) que refuerzan dicha protección legal y que reglamentan los derechos y deberes del empleador y trabajador en el orden laboral.

En el ámbito laboral público, existe concretamente la cláusula constitucional del art. 14 bis de la Constitución Nacional que protege al trabajador del despido arbitrario y discriminatorio, asegurando además una serie de derechos fundamentales en el derecho del trabajo y la estabilidad del empleo público (Bidart Campos, 1993).

El art. 14 bis de la Constitución Nacional reconoce el trabajo en sus diversas formas y que gozará de la protección de las leyes, y la protección contra el despido arbitrario. Esta norma constitucional dejó librada al criterio del legislador el sistema de protección contra el despido arbitrario (Ramos, 2008).

Al respecto, ha explicado el autor Ramos (2008) que:

La estabilidad en la administración pública nació para que el Estado sea más efectivo, ya que se buscaba garantizar la carrera administrativa y que la eficacia de la Administración Pública no cambiará según el partido político o el gobierno que se encuentre en el poder. La idea de flexibilidad como eficacia de la administración, de la economía y de las relaciones laborales es la moda actual. Sería bueno comenzar a repensar el derecho a la estabilidad y la eficacia que este tiene en una sociedad que busca ser más segura jurídica y estructuralmente, ya que es un reclamo que oímos a diario en los medios de comunicación. (p. 1)

Por otra parte, el derecho laboral se complementa de otras nociones generales y especiales que aseguran los derechos y garantías del trabajador en sus diversas modalidades. Así, en la Ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo se definió al trabajo como “toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración” (art. 4). De ahí que, algunos infieren que a partir de la definición solamente queda comprendido en la esfera del derecho laboral el trabajo en relación de dependencia. Entonces, un cuentapropista, como por ejemplo lo sería la

actividad que realiza una persona a favor de otra mediante un contrato de locación de servicio, se encontraría al margen de la regulación laboral.

Además, se define en el marco de la LCT que existirá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma, modalidad o denominación entre las partes, “siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres” (art. 21).

En cuanto a la relación de trabajo, la misma queda establecida en el art. 22 de la LCT que reza lo siguiente: “Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen”.

Del análisis de la definición de contrato de trabajo y relación laboral surgen las tres características, que siguiendo al autor García Vior (2013), tipifican a la relación de dependencia laboral. Son los siguientes:

- Dependencia Jurídica: es la facultad de impartir directivas que el trabajador debe acatar y cumplir (dentro por supuesto del marco de los derechos y obligaciones de las partes en el contrato). Fundamentalmente, hay dependencia jurídica demostrando, por ejemplo, el dictado de órdenes o instrucciones, la existencia del poder sancionatorio, la sujeción a horarios y las indicaciones al trabajador de cómo y cuándo realizar las tareas;
- Dependencia Técnica: el empresario define el modo en el que se realiza el trabajo;
- Dependencia Económica: es la enajenación de la fuerza de trabajo (y la apropiación de los frutos y del plusvalor) a cambio de un salario que consienta la reproducción de la fuerza de trabajo. El trabajador se localiza ajeno a los riesgos y carece de proyección económica si se lo considera

aisladamente, a esto se le suma la falta de contribución del trabajador con el suministro de insumos o de otros recursos para la producción.

Con respecto a la jurisprudencia, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Cairone c/Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires” (19/02/2015), considero que en el contrato laboral se trabaja por cuenta ajena porque el beneficio que genera la actividad va al empresario y no al trabajador. Se sigue la tesis de la ajenidad de riesgos asumidos por el empleador, y no por el trabajador que solo se limitan a cumplir sus tareas. De esta forma, el trabajador recibe una retribución, con independencia de que el empleador gane o pierda en su actividad. Se destaca que el control existe en una serie de contratos de colaboración, porque quien no puede hacer algo por sí mismo, lo delega a otro y lo controla (voto de Lorenzetti).

Entonces, para la Ley de Contratos de Trabajo, siempre que se reúnan estos requisitos, no importa bajo qué figura de contratación se halle el trabajador, nos encontraríamos trabajando bajo relación de dependencia.

El empleo público: para definir al empleado público debemos partir del hecho de que existen dos puntos de vista doctrinarios, una parte de la doctrina siguiendo la tesis restringida opta por diferenciar el empleado público del funcionario público, mientras desde el punto de vista amplio incluye a todo aquel que presta servicio sin diferenciación. Para el autor Marienhoff (1970), se define al empleado público desde un punto de vista amplio y restringido. Desde un concepto amplio incluye a quienes realizan funciones esenciales y específicas del Estado, y desde un punto de vista restringido es toda persona que realiza funciones esenciales y propias de la Administración Pública, considerada está en sentido sustancial u objetivo.

Por su parte, el Código de Ética de la Función Pública del año 1999 (Decreto N° 41/99), define al funcionario público como cualquier funcionario o empleado del Estado o de sus entidades, comprendidos los que han sido seleccionados, designados o electos para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio del Estado, en todos sus niveles jerárquicos. A tales efectos, los vocablos funcionarios, servidor, agente, oficial o empleado se consideran sinónimos (art. 3).

Siguiendo la doctrina de la tesis amplia, se debe remarcar que la relación empleo público es el vínculo jurídico de subordinación de un sujeto particular respecto del Estado, que cumple las funciones asignadas al órgano institución. Sin tener en cuenta, la jerarquía,

importancia o responsabilidad del cargo que ocupe. Este sujeto es investido por la Administración Pública acorde a procedimientos o modalidades legales que correspondan, desempeña una función de forma voluntaria y es remunerado.

Cómo el universo de agentes que se desempeñan en la Administración Pública nacional es muy amplio y, se encuentran regidos por diferentes estatutos y normativas, se tomará como referencia todos los empleados comprendidos en la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional (Ley N° 25.164), y como complemento a los empleados alcanzados en el Decreto N° 366/06 (Convenio Colectivo de Trabajo Para el Sector No Docente de las Universidades Nacionales).

La característica del empleo estatal es la estabilidad que se encuentra al abrigo del art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional. Mucho se ha discutido sobre el concepto de estabilidad propia e impropia y cuál es la que acoge en su seno la relación de empleo en el estado.

La estabilidad en el empleo público: la estabilidad laboral nace con el constitucionalismo social como una garantía protectora contra el despido arbitrario y se acoge en la esfera protectora de la cláusula constitucional del art. 14 bis. En este sentido, la doctrina mayoritaria ha considerado que la estabilidad pública es un derecho del que goza el trabajador y está destinada a conservar su puesto indefinidamente, siempre que no existan causas legales de despido, tales como incurrir en faltas graves previamente determinadas, o acontecer especialísimas circunstancias en el trabajador, entre otros supuestos que puedan justificar la extinción del contrato de trabajo (Ramos, 2008).

Para Dick (2007), el principio de estabilidad pública se conceptualiza como el derecho del trabajador por cuenta ajena a conservar su trabajo por tiempo indeterminado, mientras no incurran en contravenciones legales o se produzcan razones justificadas que hagan imposible la continuación de la relación laboral.

De lo mencionado, se puede expresar que la estabilidad pública es el derecho y la garantía con la que cuenta el trabajador de mantener la relación de trabajo por el tiempo convenido, brindándole preferencia al contrato por tiempo indeterminado por sobre las diversas modalidades de contratación que existan.

En el plano teórico se han concebido distintas maneras de proteger al trabajador frente a la resolución anticipada del contrato de trabajo. Entonces, existen fórmulas que

tienden a limitar el ejercicio de la facultad de resolución del contrato que dispone el empresario. La estabilidad se puede garantizar con mayor a menor intensidad en el mundo del derecho del trabajo. Se extendió una clasificación de estabilidad que distingue entre propia e impropia. La estabilidad propia es la que se configura cuando el ordenamiento prevé la nulidad del despido sin causa y, de forma arbitraria y discriminatoria (por ejemplo, en la Administración Pública puede tener como efecto la reincorporación del trabajador por orden judicial), mientras que la impropia es aquella que cuando el respectivo ordenamiento jurídico admite la validez del despido sin causa, asigna al empleador una carga económica (indemnización) por los inconvenientes que produce la desvinculación.

La locación de servicio (o contrato de locación de servicios): se encuentra regulado en el Código Civil y Comercial de la Nación. Dicho cuerpo legal establece que hay contrato de obra o de servicios cuando una persona, según el caso el contratista o el prestador de servicios, actuando independientemente, se obliga a favor de otra, llamada comitente, a efectuar una obra material o intelectual o a proporcionar un servicio a través de una retribución. El contrato puede ser gratuito si las partes así lo pactan, o cuando por las circunstancias del caso pueda presumirse la intención de beneficiar (art. 1251, CCCN).

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha conceptualizado al contrato de locación servicio en el notable precedente judicial: “Cairone c/Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires” (19/02/2015), considerando que existe esta clase de contratos cuando en la relación de colaboración autónomos hay una intromisión o injerencia del titular del interés sobre quien realiza la colaboración y está destinada a precisar el objeto del encargo. Dicha injerencia es distinta de la dependencia laboral, ya que esta última no se limita al objeto del encargo pues alcanza al elemento personal, al trabajador, que está jurídicamente subordinado. Los jueces explicaron que el trabajador (dependiente) está sometido al poder de dirección del empleador, ya que coloca su fuerza de trabajo y está a sus requerimientos y dirección laboral. El empleador puede diseñar el modo de prestación con referencia a los horarios, lugar, medios técnicos a utilizar, entre otros.

En resumidas cuentas, se puede interpretar que, tanto en el contrato de trabajo como en la locación de servicio, una parte pone a favor de otra su fuerza laboral, el prestador de servicio actúa de forma autónoma, por lo cual, si bien el locador debe prestar el servicio de forma personal, puede valerse bajo su propia dirección y responsabilidad.

Al realizar el locador la actividad de forma independiente deberá empadronarse en la categoría que le corresponda acorde a la normativa de AFIP y deberá hacerse cargo de todas las cargas de seguridad social que en caso de relación de dependencia le corresponden al empleador. Por otra parte, una de las características de la locación de servicio es la temporalidad dependiente del objetivo a realizar, una vez realizado el objetivo el contrato concluye.

Los contratos de trabajo en el ámbito privado: una de las problemáticas que se dan desde antaño es la utilización de la figura de locación de servicio con el fin de encubrir una relación de dependencia. Estas figuras toman fuerza sobre todo en las épocas de crisis económica, cuando el empleador con el fin de economizar en los gastos que le conlleva tener un empleado a su cargo (toda vez que debe respetar no solo las escalas salariales, sino también las cargas sociales y las indemnizaciones correspondientes en caso de precisar de los servicios del mismo de forma incausado que le dispone la ley) prefiere optar por los contratos de locación de servicio, tentado por las cargas que elude, en detrimento a los derechos del trabajador.

Es por ello que, en su vocación de protección al trabajador, el legislador incorpora una serie de principios tuitivos que permiten correr el velo de la relación no laboral, cuando ésta es celebrada con otras intenciones. Así tenemos, por ejemplo, el principio de presunción sobre la existencia del contrato de trabajo, el cual se encuentra comprendido en el art. 23 de la LCT y dice: “El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrara lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”.

La presunción, como tal, es *iuris tantum* y no *iure et de iure*. Es decir, admite prueba en contrario, pero, de no demostrarse lo contrario, se tipifica la figura como laboral. A su vez, el art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone que, cuando existan dudas acerca de la aplicación de normas legales o convencionales, debe imponerse el principio de la norma más favorable para el trabajador. Así que, en concordancia con el principio de primacía de la realidad, será nulo todo contrato que se haya formalizado con simulación o fraude a la ley laboral, de conformidad con el art. 14 de la LCT.

Los contratos de trabajo en la Administración Pública: la Ley N° 25.164 de la Regulación de Empleo Público Nacional (1999), es considerada en el ordenamiento jurídico argentino como la ley marco del empleo estatal. La normativa prescribe que el régimen de contrataciones del personal por tiempo determinado alcanzará 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 por personal de planta permanente. El personal contratado en esta modalidad no podrá superar en ningún supuesto el porcentaje que se instituye en el convenio colectivo de trabajo, el que tendrá directa vinculación con el número de trabajadores que integren la planta permanente del organismo (art. 9).

A su vez, agrega que dicho personal será equiparado en los niveles y grados de la planta permanente y percibirá la remuneración de acuerdo con el oportuno nivel y grado pertinente (art. 9). La norma de presupuesto determinará anualmente los porcentajes de las partidas convenientes que podrán ser afectados por cada jurisdicción u organismo descentralizado para la aplicación del régimen del personal de la Administración Pública

Siguiendo con la problemática planteada en este trabajo. La legislación en materia laboral determina que el empleo público se diferencia de los contratos de trabajo del sector privado no solo por las partes que contratan en la relación laboral, también en su naturaleza y en los principios protectorios que los resguardan. Sin embargo, todos los trabajadores, sin distinción de clase o modalidad de contratación laboral, gozan de la protección constitucional (art. 14 bis, CN) ante el despido injustificado (De Diego, 2011).

En ese contexto, en el derecho laboral se encuentra vigente una gama de principios protectorios del trabajador, y particularmente, en el ámbito de la esfera de la administración pública surge el denominado el principio de estabilidad laboral en el empleado público. Dicha regla se aplica cuando el trabajador es despedido sin justa causa, es decir, sin motivos que se deban a un incumplimiento de tarea, no idoneidad para el puesto del trabajo, infracciones a los deberes impuestos por la ley, etc. ç

Se recuerda que el principio de estabilidad en la LCT en el ámbito laboral establece que “en caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato” (art. 10). Siempre las cuestiones de este tipo se deben resolver en favor del trabajador, ya que la estabilidad laboral forma un medio por el cual el trabajador puede solventar sus necesidades y las de su grupo familiar (Grisolia, 2012).

Por lo tanto, cuando el trabajador es despedido de forma arbitraria y discriminatoria se estaría violando el principio de estabilidad laboral del empleo público, por ejemplo: en el caso de la no renovación del contrato de locación de servicios del trabajador sin justa causa, tales como, por ejemplo: cambio de gobierno en la administración pública; no aceptación de traslado a un puesto de trabajo insalubre; entre otras.

En el derecho argentino, el contrato de locación de servicio en la administración pública es un convenio válido y es una de las formas más usadas por el empleador y trabajador en el derecho del trabajo. Sin embargo, dichos contratos de locación de servicios tienen su límite en el fraude laboral, pues, no pueden utilizarse esta clase de herramientas legales para ocultar engañosamente una relación laboral en el marco de los contratos de trabajo que establece la LCT.

Por otro lado, esta clase de contratos de servicios que ligan al empleador estatal y al trabajador (empleado público) generan en el marco del art. 14 bis del plexo constitucional una legítima expectativa de permanencia laboral (Grisolia, 2012). De esta forma, la normativa prohíbe el despido arbitrario y discriminatorio, que en los términos de esta contratación de trabajo sería no renovar el convenio de servicio sin causa legal que justifique su extinción (Guadagnoli, 2015).

Los remedios legales ante la no renovación sin justa causa (despido arbitrario y discriminatorio) del contrato de servicio del trabajador público son la reincorporación del empleado al sector en el que brindaba su labor, o bien, si las partes no logran ponerse de acuerdo para llegar a continuar la relación laboral corresponderá la indemnización del trabajador, como lo determina la LCT (Grisolia, 2012; Gatti, 2017).

La doctrina ha entendido que la cláusula constitucional del art. 14 bis garantiza la estabilidad laboral del empleado público, pues, su finalidad radica en proteger al trabajador estatal del despido arbitrario ante los sucesivos cambios de gobierno en la Administración Pública. En ese marco, el trabajador puede anular su despido y requerir su reincorporación en las condiciones que estaba, o alternatively, solicitar una indemnización (Grisolia, 2012).

En la jurisprudencia, la Corte Suprema de Justicia de la Nación se ha pronunciado en diferentes sentencias, abordando esta problemática y aplicando la protección constitucional del trabajador, traducida en el ámbito estatal como el principio de

estabilidad en el empleo público. Posteriormente, se amplió esta protección a aquellos trabajadores que estaban realizando tareas laborales bajo la modalidad del contrato de locación de servicio (García Pulles, 2005).

En este sentido, se consideró que en materia de estabilidad en el ámbito público la constitución garantiza la estabilidad en sentido propio, en contraposición a la protección contra el despido arbitrario que es típico de la actividad privada acorde al art. 14 bis de la CN (CSJN: “Cairone c/Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires”, 19/02/2015; “Sánchez, Oscar Vicente c/ Municipalidad de Esquina (Corrientes) y otro y/o quien resulte responsable s/ acción contenciosa administrativa”, 21/06/2022).

De ello surge que, en la jurisprudencia se ha interpretado que en el ámbito del derecho laboral privado se ha encontrado el remedio a el fraude laboral llevado a cabo por los particulares, en la suposición de la relación laboral de dependencia cuando se reúnen los presupuestos necesarios para demostrarlo, en el instituto de la estabilidad impropia, por lo cual un trabajador que se encuentra sometido a una relación de dependencia oculta bajo el ropaje de otro. Así, de este modo puede optar por emplazar a su empleador para que regularice la situación laboral encuadrando su situación laboral real bajo el régimen y el encasillamiento que corresponda o puede darse por despedido sin justa causa y reclamar la indemnización correspondiente.

En este sentido, el Juzgado Contencioso Administrativo y Tributario de CABA en el fallo “Asociación Trabajadores del Estado c. GCBA s/Amparo – Empleo Público– otros” (01/11/2019), afirmó que antes maniobras fraudulentas del propio Estado, todos los trabajadores encuentran protección en la ley, ya sea desde el plano constitucional de los arts. 14 bis, 16 y 75 inc. 22, así como de las leyes que rigen en el orden laboral y el empleo público.

Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “García, Raúl Héctor, y otros c/Provincia de Santa Fe” (1965), considero que “la estabilidad del empleo público es de un claro interés en la proscripción de la arbitrariedad jerárquica o de la política partidaria en la organización burocrática estatal”. De esta manera, explica el autor Gatti (2017) que siempre el empleado público ha estado sujeto a las cesantías en masa en tiempos de los cambios de gobierno. Por lo tanto, el principio constitucional (art. 14 bis) que consagra la estabilidad del empleo público entra a regir simultáneamente con la vigencia de las reformas del año 1994, y en adelante ningún empleado público podrá ser

dejado cesante sin causa justificada y sin previo sumario administrativo, incluyendo aquellos trabajadores que están con contrato de locación de servicios, pues, gozan de una expectativa de permanencia laboral. En consecuencia, su vulneración tiene como remedio legal su reincorporación al puesto de trabajo, siempre que lo solicite, o bien, una indemnización acorde a la LCT.

En la Administración Pública existen infinidad de agentes contratados que trabajan en las mismas condiciones de subordinación, que no actúan por su profesión, realizan las mismas tareas que el personal de planta permanente, se sujetan a un cumplimiento horario, no ejecuta ninguna otra actividad autónoma independiente y sus contratos son renovados de forma sucesiva y están en desigualdad respecto a los agentes de planta. Situación que entra en colisión no sólo el principio de estabilidad, sino también con principios constitucionales de igualdad, legalidad, razonabilidad y justicia (arts. 14 bis, 16, 18, 19, y 28 de la C.N.).

A todos estos casos, la CSJN en los fallos “Ramos, José Luis c/Estado Nacional (Min. De Defensa -ARA) s/indemnización por despido” (06/04/2010); “Cerigliano, Carlos Fabián c/ Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Unidad Polivalente de Inspecciones ex Dirección General de Verificación y Control” (26/08/2014); y “Sánchez, Oscar Vicente c/ Municipalidad de Esquina (Corrientes) y otro y/o quien resulte responsable s/ acción contenciosa administrativa” (21/06/2022), entendió que cuando se ha producido la desvinculación de la relación laboral del trabajador, ya sea por rescisión unilateral del contrato o por la negativa de renovación del mismo, por reconocer en el agente una suerte de estabilidad impropia en el empleo público, se le debe brindar al trabajador damnificado una indemnización como forma de compensación por el daño ocasionado.

En estos casos, la CSJN se expidió en favor de los trabajadores precarizados, brindándoles protección al otorgarles la indemnización cuando opere un cese sin causa en la relación laboral, esto no logra poner un freno a los contratos de locación de servicio realizados en fraude a la ley. No obstante, la CSJN en algunos de los casos afirmó que el reconocimiento de la relación de dependencia no implica la reincorporación a planta y su consiguiente efectivización. Esto último se puede advertir en el fallo “Ramos, José Luis c/Estado Nacional (Min. De Defensa -ARA) s/indemnización por despido” (06/04/2010).

Una parte de la doctrina, no considera correcto aplicar por analogía para los casos de fraude laboral la Ley de Contrato de Trabajo, toda vez que “si la Constitución hubiera querido tutelar de igual forma al empleo público y al privado no hubiera empleado dos fórmulas diferentes (Bidart Campos, 1993).

Al respecto, describe el autor Teglia (2022) que, la jurisprudencia de los Tribunales Federales reconoce la coexistencia de distintos regímenes de estabilidad para los trabajadores estatales. En ese contexto, para que el derecho no se torne ilusorio o genere falsas expectativas, el trabajador que se encontraba transitando un empleo público de forma temporal, en su planteo judicial deberá manifestar fundadamente las particularidades de la prestación laboral desarrollada, de lo contrario, no es que el trabajador se encuentre desprotegido, sino que contaría con el derecho a la estabilidad impropia que deriva en la facultad de perseguir el cobro de una indemnización tarifada y no una reincorporación.

El autor Silva (2019) describe que la Corte Suprema de Justicia de la Nación reconoce la estabilidad impropia del empleo público, a través del otorgamiento de una indemnización frente al despido arbitrario y/o discriminatorio del trabajador, pero siempre que se pruebe el fraude laboral en la utilización de este tipo de vínculo temporario (por ejemplo: monotributista, locador de servicio, locador de obra, o simplemente contratado, o el nombre que se le dé).

Sin embargo, en el fallo “Delfino, Laura Virginia c/ Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos” (09/03/2011), la CSJN brindó una solución diferente, ya que ordenó la reincorporación del agente transitorio desvinculado (empleado público), no el pago de una indemnización, como la CSJN venía sosteniendo en su doctrina moderna desde el precedente “Ramos” del año 2010.

Recientemente, se ha pronunciado la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativa Federal en los autos caratulados: “Sabbatini Susana Felisa c/ EN M Desarrollo Secretaría Nacional de Niñez Adolescencia Familia y Adultos Mayores s/empleo público” (23/12/2021), en favor de los derechos del trabajador, y ratificando el principio de estabilidad en el empleo público y la expectativa de permanencia laboral.

El mencionado tribunal en el fallo “Sabbatini”, estudió un hecho donde una trabajadora demandó al Estado nacional por despido arbitrario y discriminatorio, ya que no le renovaron el contrato de locación de servicios que unió a las partes por más de 16

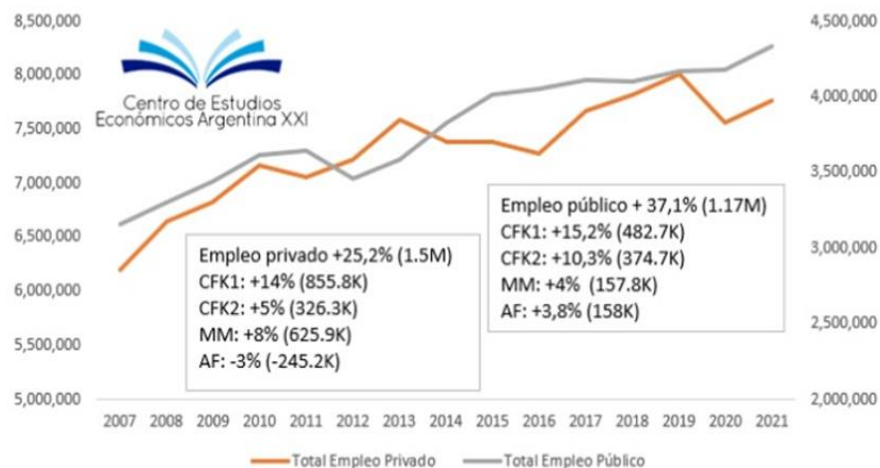
años. La actora probó que se desempeñó realizando servicios en el ex Consejo Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia, en el marco del Programa de Atención a Niños y Adolescentes en Riesgo, por el período 01/01/1999 hasta el 31/12/2006. En esos años de trabajo continuo, su relación laboral se estableció bajo el régimen del contrato de locación de servicios. Por su parte, el empleador estatal alegó que el vínculo laboral se rigió por el art. 9 de la Ley N° 25.164, así se fueron renovando los contratos con la trabajadora. En efecto, el convenio implica la suscripción de ambas partes para su renovación, situación que se resolvió no seguir renovando, sin que esto signifique una expectativa laboral, debido a que no existe un derecho a prórroga automática indeterminada. En primera instancia, se rechazó la demanda de la trabajadora.

En ese contexto, la actora recurrió la decisión judicial ante la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativa Federal, quien resolvió a favor de la trabajadora, entendiendo que se haya configurado un despido arbitrario y discriminatorio, pues, la actitud del empleador estatal genera una legítima expectativa de permanencia laboral que merece la protección del art. 14 bis de la CN. El tribunal como remedio legal resolvió que le correspondía a la actora la reparación económica solicitada, en el marco legal del derecho a percibir la indemnización prevista en el art. 11, quinto párrafo, de la Ley N 25.1641 (un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción), desde el primer día de trabajo (01/01/1999).

Para terminar, en Argentina en el año 2016 los empleados contratados que ingresaron con un contrato de locación de servicios, o simplemente facturan como monotributistas o autónomos, según la ley de presupuesto, eran más de 60 mil. Pero entre provincias y municipios, ATE denunció que la cifra de trabajadores en condición precaria afectaría al 35% de la fuerza laboral. El informe del Centro de Estudios Económicos Argentina XXI (CEEA XXI)¹, se estima que, en el 2015 al menos un 30% de los empleados del Estado se encontraban trabajando a través de las modalidades de contratación de obras y servicios, estos empleados no son contabilizados en la planta asalariada de la Administración Pública.

¹ Confr. Centro de Estudios Económicos Argentina XXI (2022). *Empleo público en la mira: cuánto creció y qué sueldos cobra el sector*. Publicado el día 12 de julio, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: <https://www.ceeaxxi.org/post/empleo-p%C3%BAblico-en-la-mira-cu%C3%A1nto-creci%C3%B3-y-qu%C3%A9-sueldos-cobra-el-sector>

Evolución del empleo público y privado
(2007-2021)



Fuente: CEEAXXI en base a Ministerio de Trabajo, AFIP, Orlando Ferreres e INDEC.

En síntesis, los datos recolectados por CEEAXXI para el 2021, la cantidad de empleados públicos se apreció en 4.500.000, estamos hablando de una población de 1.557.000 trabajadores que se encuentran bajo el régimen simplificado prestando servicios en el Estado de forma indeterminada. A todo esto, cabe aclarar que la ley prevé que el límite máximo de contratación por parte del Estado, el cual debe ser fijado dependiendo del convenio colectivo de trabajo que rija al sector.

Esta cuestión resulta ilustrativa debido a que acorde al art. 14 bis del plexo constitucional, los principios protectorios del trabajador, y consecuentemente, el principio de estabilidad del empleo público, cada una de estas personas tienen una legítima expectativa de permanencia laboral. No obstante, si el trabajador es despedido de forma arbitraria y discriminatoria, corresponderá su reincorporación, o en su defecto, la indemnización. Como se puede advertir, esta fue la lógica aplicada recientemente por la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativa Federal en el comentado fallo “Sabbatini” del año 2021.

DISCUSIÓN

En la presente investigación se examinó la protección constitucional del trabajador (art. 14 bis, CN) en el empleo público acorde a la legítima expectativa de permanencia laboral de la cual goza dicho trabajador ante el despido arbitrario y discriminatorio. En ese marco, se analizó qué remedio corresponde ante la desnaturalización del contrato de locación de servicio por parte del Estado, pues, el trabajador posee estabilidad en el empleo público y una expectativa legítima de permanencia laboral.

Para poder responder a este interrogante fue menester abordar algunas nociones centrales dentro del derecho laboral argentino y, también en lo concerniente al régimen del empleo público en el ámbito estatal. Para ello fue necesario identificar el contenido y alcance del art. 14 bis de la Constitución Nacional en el ámbito del derecho del trabajo y la estabilidad del empleo público. Al mismo tiempo, se describió el principio de estabilidad laboral en el empleado público, situación que permite vislumbrar una interpretación del contrato de locación de servicio en la Administración Pública y su generación con la legítima expectativa de permanencia laboral ante el despido arbitrario y discriminatorio. Esta cuestión nos permitió estudiar los remedios legales propuestos por la doctrina y jurisprudencia con base en la legislación vigente, ante la no renovación sin justa causa (despido arbitrario y discriminatorio) del contrato de servicio del trabajador público.

De lo analizado con anterioridad se puede inferir que la hipótesis de trabajo se ha confirmado efectivamente. Por lo tanto, se concluye que conforme la protección constitucional del trabajador (art. 14 bis, CN) en el empleo público y la legítima expectativa de permanencia laboral ante el despido arbitrario y discriminatorio, el remedio que corresponde ante la desnaturalización del contrato de locación de servicio por parte del Estado es la reincorporación, o bien, su consecuente, indemnización.

No obstante, la presente investigación encontró limitaciones en la obtención de datos reales y empíricos dentro de la Administración Pública (nacional, provincial y municipal) en lo concerniente al cumplimiento (o no) de la legítima expectativa de permanencia laboral de la cual goza todo trabajador en el ámbito público. Al mismo tiempo, no se ha podido acceder a todos los casos jurisprudenciales sobre la temática,

debido a su no difusión pública, pues, solamente se comentó los fallos más notorios, así como los más comentados en doctrina y jurisprudencia.

Por otra parte, se sugiere indagar en futuras investigaciones cómo ha resuelto la jurisprudencia de todas las provincias la problemática planteada, ya que como se demostró la controversia es netamente teoría y serían los tribunales de justicia quienes deberían zanjar el conflicto entre el empleador (administración pública) y el trabajador (empleado público con expectativa de permanencia trabajo).

De la presente investigación se concluye lo siguiente:

El empleador estatal tiene el derecho de no renovar el contrato de trabajo del trabajador (empleado público), siempre que pueda probar causa suficiente (justa causa), tales, como la no idoneidad para el trabajo, incumplimientos reiterados en sus tareas, etc. En caso contrario, prima la regla de la estabilidad del empleo público y la consecuente legítima expectativa de permanencia laboral. De esta forma, la no renovación del contrato de locación de servicio sin justa causa implica un despido arbitrario y discriminatorio que traerá como remedio legal su reincorporación al empleo, o bien, su indemnización, siempre que el trabajador reclame sus derechos en sede judicial.

La normativa constitucional (art. 14 bis, CN), los principios protectorios del trabajador que surgen de la Ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo (1976), el principio de estabilidad del empleo público, así como los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, permiten concebir que el contrato de locación de servicio en el ámbito del empleo estatal es una suerte de fraude a la ley laboral, debido a ello, se debe considerar que el trabajador goza de la protección de la ley que deriva en una legítima expectativa de permanencia laboral y que no puede ser quebrantada por el empleador sin justificación.

Por consiguiente, cuando el empleador estatal no renueva el contrato de locación de servicio al trabajador tiene que justificar su decisión de no continuar con el vínculo laboral. De lo contrario, el trabajador que ostenta la expectativa de permanencia laboral se considerará despedido sin justa causa, lo que implica un despido arbitrario y discriminatorio, situación a la que corresponderá su reincorporación y/o indemnización.

Se ha demostrado que, la propia LCT en su afán de protección al trabajador establece el principio de primacía de la realidad, en la cual se regula 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 esta ley (art. 14).

La norma jurídica brinda un recurso a favor del trabajador, con el objeto de dejar sin efecto cualquier forma de contrato que pretenda ocultar una relación de subordinación y lo acoge al abrigo de la ley. Entonces, ante una eventual rescisión del contrato de locación de servicio, cuando el mismo se hubiese realizado en fraude al ordenamiento jurídico, es la misma norma la que le reconoce al trabajador el derecho de reclamar una indemnización.

En el ámbito del derecho laboral privado se ha encontrado el remedio legal para proteger al trabajador y evitar los fraudes a la ley a los particulares, en la suposición de la relación laboral de dependencia cuando se reúnen los presupuestos necesarios para demostrarlo. En el instituto de la estabilidad impropia, por lo cual un trabajador que se halla sometido a una relación de dependencia oculta bajo el ropaje de otro modo de contratación puede optar por emplazar a su empleador para que regularice la situación laboral encuadrando su situación laboral real bajo el régimen y el encasillamiento que corresponda o puede darse por despedido sin justa causa y reclamar la indemnización correspondiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Doctrina:

- Bidart Campos, G. J. (1993). La estabilidad del empleado público, en *Sistema Argentino de Información Jurídica (SAIJ)*, Argentina. Recuperado de http://www.saij.gob.ar/doctrina/daca930189-bidart_campos-estabilidad_empleado_publico.htm
- Bidart Campos, G. J. (2008). *Compendio de derecho constitucional*. 1° ed., Buenos Aires: Ediar.
- De Diego, J. A. (2011). *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*. 8° ed., Buenos Aires: La Ley.
- Dick, M. A. (2007). *La estabilidad laboral en Bolivia y reglamento interno de trabajo*. Bolivia: Cochabamba.
- García Vior, A. E. (2013). Fronteras entre el trabajo autónomo y el trabajo dependiente, en *La Ley online*, AR/DOC/4516/2013, Argentina
- García Pulles, F. (2005). Régimen de empleo público en la Administración Nacional. 1° ed., Buenos Aires: Lexis Nexis.
- Gatti, A. M. (2017). Un punto de vista diferente de la estabilidad propia y absoluta del empleado público, en el *Microjuris*, Cita: MJ-DOC-11948-AR, Argentina. Recuperado de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2017/11/09/un-punto-de-vista-diferente-de-la-estabilidad-propia-y-absoluta-del-empleado-publico/>
- Guadagnoli, R. S. (2015). De la estabilidad impropia a la inestabilidad absoluta: una realidad actual, en *Revista Doctrina Laboral y Previsional*, N° 360, Errepar, Argentina. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/romina-soledad-guadagnoli-estabilidad-impropia-inestabilidad-absoluta-una-realidad-actual.htm>
- Grisolia, J. A. (2012). *Manual de derecho laboral*. 8° ed., ampliada y actualizada, Buenos Aires: Abeledo-Perrot.
- Lorenzetti, R. R. (2005). *Código Civil. Comentado: Contratos Parte Especial*. Tomo I, Santa Fe: Rubinzal- Culzoni.
- Marienhoff, M. S. (1970). *Tratado de Derecho Administrativo*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.

- Silva, S. (2019). El intrincado asunto del empleo público transitorio: el caso “Delfino”, en *Revista DPI Diario Administrativo*, N° 257, 22 de octubre, Argentina.
- Ramos, S. J. (2008). Anotaciones sobre el derecho a la estabilidad y la perspectiva actual, en *Sistema Argentino de Información Jurídica (SAIJ)*, cita: DACF080044, Argentina. Recuperado de http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf080044-ramos%20anotaciones_sobre_derecho_estabilidad.htm
- Teglia, D. M. (2022). Estabilidad impropia en el empleo público regido por la ley de contrato de trabajo, en *Revista de la Escuela del Cuerpo de Abogados y Abogadas del Estado*, mayo, Año 6, N° 7, Buenos Aires, Argentina, pp. 315-326.

Legislación:

- Constitución Nacional. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo, 1976. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Ley N° 17.454 de Código Procesal y Civil de la Nación, 1981. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16547/texact.htm>
- Ley N° 25.164 de la Regulación de Empleo Público Nacional, 1999. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60458/norma.htm>
- Ley N° 26.994 de Código Civil y Comercial de la Nación, 2015. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=235975>
- Decreto Reglamentario N° 1421/2002 de Regulación de Empleo Público Nacional. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-1421-2002-76700/texto>
- Decreto N° 41/99 de Código de Ética de la Función Pública, 1999. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/55000-59999/55841/norma.htm>

Jurisprudencia:

- CSJN: “García, Raúl Héctor, y otros c/Provincia de Santa Fe” (1965). Recuperado de:
<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoSumario.html?idDocumentoSumario=60545>
- CSJN: “Ramos, José Luis c/Estado Nacional (Min. De Defensa -ARA) s/indemnización por despido” (06/04/2010). Recuperado de:
<http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-ramos-jose-luis-estado-nacional-min-defensa-ara-indemnizacion-despido-fa10000032-2010-04-06/123456789-230-0000-1ots-eupmocsollaf>
- CSJN: “Delfino, Laura Virginia c/ Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos” (09/03/2011). Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-delfino-laura-virginia-organismo-regulador-sistema-nacional-aeropuertos-fa11000013-2011-03-09/123456789-310-0001-1ots-eupmocsollaf>
- CSJN: “Cerigliano, Carlos Fabián c/ Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Unidad Polivalente de Inspecciones ex Dirección General de Verificación y Control” (26/08/2014). Recuperado de: <https://defensoria.org.ar/normativas-cdh/cerigliano-carlos-fabian-c-gobierno-de-la-ciudad-autonoma-de-buenos-aires-u-polival-de-inspectores-ex-direc-gral-de-verif-y-control-s-despido/>
- CSJN: “Cairone c/Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires” (19/02/2015). Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-cairone-mirta-griselda-otros-sociedad-italiana-beneficencia-buenos-aires-hospital-italiano-despido-fa15000002-2015-02-19/123456789-200-0005-1ots-eupmocsollaf>
- Juzg. Cont. Adm. y Trib. de CABA: “Asociación Trabajadores del Estado c. GCBA s/Amparo – Empleo Público–otros” (01/11/2019). Recuperado de: <https://descajus.jusbaires.gob.ar/app/uploads/2022/04/9712-1J19.pdf>
- Cám. Nac. de A. en lo Cont. Adm. Fed.: “Sabbatini Susana Felisa c/ EN M Desarrollo Secretaría Nacional de Niñez Adolescencia Familia y Adultos Mayores s/empleo público” (23/12/2021). Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/559062448/Sabbatini-Susana-Felisa-c-en-M->

[Desarrollo-Secretaria-Nacional-de-Ninez-Adolescencia-Familia-y-Adultos-Mayores-s-Empleo-Publico#](#)

- CSJN: “Sánchez, Oscar Vicente c/ Municipalidad de Esquina (Corrientes) y otro y/o quien resulte responsable s/ acción contenciosa administrativa” (21/06/2022). Recuperado de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2023/02/17/fallos-empleo-publico-luego-de-once-anos-de-contratado-el-actor-prestando-servicios-para-la-demandada-y-con-una-subordinacion-tecnica-y-economica-entre-las-partes-se-configuro-una-relacion-de-empl/>