

ARRABAL JURIDICO

Por: Dr. Eduardo Alfonso DEPETRIS - Abogado Laboralista

ART. 14 bis. - EMPLEADOS PÚBLICOS - ESTADO DE DERECHO

PRELUSIÓN:

“La Constitución Nacional es ley suprema, y todo acto que se le oponga resulta inválido cualquiera sea la fuente jurídica de la que provenga, lo cual incluye la autonomía colectiva.

En la interpretación del art. 14 bis C.N. que al establecer imperativamente: las leyes asegurarán la estabilidad del empleado público, proscriben la ruptura discrecional del vínculo de empleo público.

La estabilidad "legal es una garantía nominal, si no se ejercitan recursos jurisdiccionales para impugnar las violaciones a ella." [Dr. BIELSA]

Nuestro país, la “República Argentina”, se rige por un sistema democrático basado en el “Estado de Derecho.-

ESTADO DE DERECHO:

El Estado está conformado, por un conjunto de instituciones públicas, mediante las que controla un territorio o unidad política de manera autónoma y soberana, con su división, equilibrio, alternancia de poderes y contrapoderes entre las instituciones existentes.-

Ahora bien, el Estado de Derecho es aquel que elige la ley como instrumento prioritario al efecto de guiar la conducta de los ciudadanos y sus gobernantes.-

Por las razones enunciadas, dicho Estado debe estar fundado en principios tales como el de legalidad, sometimiento del Estado y sus funcionarios al Derecho, supremacía de la C. Nacional, responsabilidad del Estado y sus funcionarios frente a los ciudadanos.-

Ergo, la ley es el dispositivo supremo que conduce la conducta del ciudadano y es imprescindible que el derecho sea el principal instrumento de gobierno, capaz de guiar la conducta humana y que los poderes la interpreten y apliquen con coherencia y sensatez.-

En él las leyes deben ser garantes de los derechos fundamentales, ya que esta es la base y el límite de su actividad, la que debe responder al interés público, respetando y protegiendo la Dignidad Humana, paradigma y fundamento de todos los D. Humanos.-

Todos los mortales dentro del Estado de Derecho, desde el presidente de la República al ciudadano más humilde, son equivalentes frente al derecho, por ello nadie puede ser discriminado por ningún motivo debido al “principio de igualdad ante la ley”.-

Amén de ello el gobierno en su conjunto y todos sus funcionarios [incluidos legisladores, presidente, líderes, jueces, etc.] son responsables ante la ley de garantizar los derechos civiles, políticos y humanos de todos los ciudadanos sin distinción de ninguna índole.

Ello significa que toda medida, conducta o acción del ciudadano común y de autoridad del gobierno, cualquiera sea su jerarquía o función, está sujeta al derecho vigente y que les señala las limitaciones que les impone el marco jurídico aplicable.-

Por consiguiente, toda decisión, toda acción de órganos de gobierno –social y estatal- está sujeta y debe respeto al orden jurídico sujeto a la supremacía de la C.N.-

Cualquier poder es conferido por ley y ejercido en las formas y procedimientos que ella estipula.-

El Estado de Derecho-Democrático, en sentido real, requiere un poder limitado y condicionado por su conformidad al ordenamiento jurídico, en sus formas y contenidos, de lo contrario es totalitario.-

El poder debe estar institucionalizado, no personalizado, o sea, recaer en un instituto jurídico-político, no en personas específicas que solo tienen el poder mientras revisten el cargo, y con los límites legales impuestos por el Estado de Derecho.-

Lo esencial es que la normativa jurídico-estatal y los comportamientos de sus autoridades en su aplicación debe respetar, promover y consagrar los Derechos Constitucionales, D. Humanos y régimen jurídico en su totalidad.-

NORMA CONSTITUCIONAL APLICABLE:

Los despidos de empleados públicos, encuadran en el art. 14 bis de la Constitución Nacional que al respecto establece:

Artículo 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: ...protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; ...

EMPLEADO PÚBLICO:

Es el trabajador por cuenta ajena, cuyo empleador es el estado, y que se desempeña en una actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, en nombre o al servicio del estado, o sus entidades, en cualquier nivel jerárquico.-

El Dr. Balbín describe al agente público como las "personas físicas de que se vale el Estado para el cumplimiento de sus fines", y como consecuencia natural de ello, las conductas que aquéllos efectúen en el marco de sus funciones constituirán -nada menos que- actuaciones del propio Estado"¹.

Son empleados del Estado todos aquellos trabajadores cuyo empleador sea el Estado, en cualquiera de sus facetas, única tesis hermenéutica que armoniza con los términos y -especialmente- finalidad del art. 14 bis aludido ut supra.-

Y ello pues, tal como sostiene el Dr. Cafferata, sustentar una postura contraria importaría vaciar de contenido la pauta protectoria que emana del precepto constitucional citado en los innumerables supuestos en los que el Estado transfiere parte de las actividades y/o funciones que le son inherentes a entes descentralizados o incluso sociedades, con la notoria conveniencia organizacional que ello puede comportar.²

PERSONAL CONTRATADO:

Resulta acertado definir a los "contratados" como aquellos trabajadores que celebran un acuerdo con el Estado, concertando la realización, a favor de éste,

¹ Balbín, Carlos A., "Manual de derecho Administrativo" , Buenos Aires, La Ley, 2016, 3ª ed., p. 242.

² Cafferata, Santiago D., "La estabilidad del empleo público fraudulentamente 'contratado'", El Dial - Suplemento de Derecho Administrativo.

de una tarea personal e insustituible, durante un lapso temporal determinado. Esta prestación, contemplada legislativamente como una verdadera excepción, debe versar sobre labores que no puedan ser cubiertos por el personal de planta permanente, dado su carácter meramente transitorio y/o su elevado nivel de especialización.

Este particular tipo de contratación se encuentra excluido del régimen de estabilidad característico del empleo público, en la medida que:

... *] 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,

... *] no está precedida del acto expreso que podría llevar a una posterior inclusión en el régimen de planta permanente.

Al respecto el Dr. Cafferata en cuanto asevera que la figura del empleado público contratado tolera todo reproche constitucional que pueda achacársele. Y ello, pues resulta lógico que la administración pública requiera los servicios de una persona por tiempo determinado si el requerimiento objetivo a satisfacer reviste la cualidad de ser meramente estacional, circunstancia que asimismo no es otra cosa que la razonable reglamentación del derecho consagrado en el art. 14 bis de la Carta Magna, en los términos del art. 28 de idéntico cuerpo legal.

... Luce ilustrativo, en este sentido, el voto emitido en minoría por el Dr. Petracchi en la causa "Molinas", mediante el cual expresó, producto del más común de los sentidos, que "no cabe esperar que, quien depende de la voluntad de otro para permanecer en su cargo, actúe en forma independiente respecto de este último".³

Existe una práctica maligna en el sector público, que consiste en la contratación de personal en "planta transitoria" [no permanente] o mediante contratos de "locación de servicios", que no son otra cosa que empleos encubiertos, fraudulentos que pretenden obviar la estabilidad instituida Constitucionalmente.

³ pertenece al trabajo: ESTABILIDAD DEL EMPLEADO PÚBLICO. BREVES NOCIONES Y EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL por VICTORIA ZAPPINO VULCANO - 9 de Abril de 2019]

Las partes no pueden convenir válidamente apartarse de lo dispuesto en el art. 14 bis, norma imperativa que prohíbe de modo expreso que la contratación de agentes transitorios en el ámbito público recaiga sobre tareas permanentes.-

Sin dudas una hermenéutica jurídica estricta hace imprescindible privilegiar la realidad material por sobre las formas jurídicas que procuran recubrirla; a fin de evitar atravesar un sistema meramente formalista, alejado de la plataforma fáctica que convoca su intervención y de la justicia social.-

En los órganos públicos conviven dos tipos de trabajadores: los de "planta permanente" que tienen estabilidad y los de "planta transitoria", que generalmente duran lo que dura el funcionario que lo nombró o las funciones para las que fue contratado.-

La estabilidad no significa inamovilidad ni imposibilidad de despedirlos, sino que dicha medida debe estar fundada en un sumario administrativo previo, con todas las garantías del debido proceso y si a lo largo de ese sumario se acredita un hecho suficientemente grave, el despido estaría fundado y cae la estabilidad que la Constitución consagra.-

LOS DERECHOS SOCIALES. ORIGEN E INTERPRETACIÓN GENERAL DE LA NORMA:

La ilegitimidad democrática -de origen- de la declaración constitucional de los derechos sociales fue salvada finalmente, con la reforma constitucional de 1994 y con ello del Art. 14 bis.-

La S.C.J.N. indica la envergadura y magnitud de los derechos sociales en el caso "Outon", donde calificó al derecho de trabajar y a la libertad sindical de derechos humanos fundamentales.-

En la causa "Berçaitz" el mismo Tribunal discutió los alcances del art. 14 bis de la Constitución nacional, a la luz del principio in dubio "pro justitia sociali" y allí señala que "la justicia es una virtud al servicio de la verdad sustancial, ella debe siempre prevalecer sobre los excesos rituales."

In-re "Mazza" del año 1975, indica que el objetivo preeminente de la Constitución Nacional es lograr el 'bienestar general' es 'decir... la justicia en su más alta expresión', esto es, 'la justicia social'.-

De la letra del art. 14 bis, como de la apostilla jurídica de la S.C.J.N., sobre el mismo, dimana que la idea de Justicia Social, es el norte de su interpretación, pero también como punto de inflexión al momento de determinar la vigencia de otros derechos y garantías reconocidos en la ley fundamental.-

El derecho humano a la estabilidad del empleado público se vio siempre restringido por la actuación de los poderes, que no consideran que los derechos humanos no son para, sino contra el Estado y en resguardo del ser Humano y su dignidad.-

En un principio, con el derecho a la estabilidad no funcionó esta premisa, debido a que si bien existe el derecho, se interpretaba que no implicaba "mengua del grado de discrecionalidad con que cuenta la administración para enfrentar los cambios que se requieran en la organización y el funcionamiento de sus departamentos y oficinas, por sobre ello, debe indicarse que "la regla es razonable y ha persistido"; ya que por más que el presidente lo quiera, en un Estado de Derecho perdura este por sobre la voluntad de los funcionarios.-

La voluntad toda poderosa del primer mandatario y sus funcionarios, no puede contra el derecho de la persona en un Estado sometido al imperio de la ley, y menos cuando se trata de derechos constitucionales y humanos.-

La persona y sus derechos se imponen al gobernante de turno y sus atribuciones, ya que el art. 99. inc. 7 señala que el Presidente:

"Nombra y remueve a... y los empleados cuyo nombramiento no está reglado de otra forma por esta Constitución; ergo, no confiere una atribución que pueda ser ejercitada con prescindencia de toda legalidad, especialmente cuando aquéllas [atribuciones] y éstos [derechos] se encuentran alojados en el texto constitucional".-

OPERATIVIDAD DEL ART. 14 bis. C.N.:

Las condiciones requeridas para poder interpretar que una norma constitucional es operativa "aparecen cumplidas respecto del art. 14 bis de la constitución nacional en la parte que imperativamente establece que las leyes asegurarán la "estabilidad del empleado público".-

El recto sentido de la norma proscribire la ruptura discrecional del vínculo de empleo público y es así, susceptible de autónomo acatamiento por las autoridades administrativas"⁴

El Dr. Gordillo ha expresado que el art. 14 bis de la C. Nac. garantiza la estabilidad de los empleados públicos, "habiéndose entendido que dicha norma es operativa, rige aun en ausencia de ley reglamentaria."⁵

La norma es operativa porque se aplica y funciona sin necesidad de reglamentación de ningún tipo, ni actividad posterior de organismos constitucionales, no está sujeta a ordenación y puede ser exigida sin ella.-

Los derechos constitucionales tienen indudablemente, un contenido proporcionado por la C. Nacional, de lo contrario solo sería un listado de derechos huecos, carentes de contenido, materia que sería otorgada por el legislador de turno; o bien, un promisorio conjunto de sabios consejos, cuyo seguimiento quedaría sujeto al legislador -no constituyente-, el que solo debe legislar para garantizar el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la C.N. y tratados de D.H.-⁵

La causa "Madorrán" : en primera instancia concluye que:

... a) la estabilidad del empleado público, garantizada por la Constitución Nacional, es absoluta;

... b) esa garantía es operativa, aún sin ley que la asegure;

En segunda instancia se corrobora este criterio y se resuelve:

... el art. 14bis., al declarar la nulidad e inconstitucionalidad del art. 7 del C.C.T. 56/92 que no reconocía la estabilidad del empleado público, reafirmando que la C.Nac. es una norma jurídica que al reconocer derechos lo hace al efecto de que sean efectivos y no ilusorios, sobre todo si se trata de D. Humanos, como los expresados en la norma corroborada en su fallo.-

Agrega que al reglamentarse un derecho constitucional se le debe dar toda la amplitud que le reconoce a este la Constitución Nacional.-

En el mismo orden de consideraciones, en nuestro sistema jurídico constitucional no hay atribución que no esté sujeta a reglamentación, bien

⁴ in re "garcía raíz, h. y otros c/ provincia de santa fe", del 3/05/65

⁵ Gordillo, Agustín. Tratado de derecho administrativo y obras selectas, T. 1 C. XIII, Buenos Aires, F.D.A., 2013.

⁶ fallos S.C.J.N. - caso Vizzoti

entendido, la que no desnaturalice o vulnere la atribución misma; antes bien: está en el espíritu de la Constitución y en los principios de todo gobierno republicano la limitación virtual de las atribuciones y facultades del Poder ejecutivo, aun aquellas atribuciones que se consideran discrecionales.-

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO:

El concepto de estabilidad significa que algo permanece, en un lugar por mucho tiempo, y en nuestro caso conservar el empleo, el nivel escalafonario, salvo que existan causas legítimas para extinguir la relación jurídica.-

Su objetivo general y principal en el empleo público, es evitar que el trabajador sea privado de su ocupación o separado del cargo, por decisión arbitraria, carente de causa o motivos concretos legalmente previstos.-

La razón es impedir el atropello, la sinrazón del estado, la persecución política de opositores, el uso del empleo público como sostén de cuadros partidarios, de ideas mesiánicas, evitando el uso espurio de la función pública.-

En el debate parlamentario del art. 14 bis se dejó en claro "...que debían evitarse las cesantías en masa en ocasión de cambios de gobierno..."; siendo una expectativa de los convencionales que "...ningún partido político que conquiste el gobierno pueda disponer de los puesto de la administración, como botín de guerra...".-

El convencional Carlos A. Bravo (miembro de la Comisión Redactora y secretario de la Subcomisión de Derechos Sociales y Gremiales), expresó que: "La estabilidad, salvo pocas excepciones, está tipificada en el caso de los empleados públicos, ya que puede ser considerada como un elemento natural de la relación entre ellos y la Administración. Esto por la naturaleza especial del servicio y de la función pública, que es perenne y sujeta a mínimas variaciones.", añadiendo... "donde la estabilidad está asegurada por ley, la cesantía del empleado público arbitrariamente dispuesta, es nula, no produce efecto alguno; el empleado arbitrariamente alejado tiene el derecho de reincorporarse a su puesto, aun cuando esto no sea del agrado de sus superiores, los que deben acatar la decisión del tribunal administrativo al que recurrió el empleado...".

El premeditado propósito de los constituyentes fue:

... "poner a los servidores del Estado al abrigo de la discrecionalidad de las autoridades de turno y de los vaivenes de la vida política",

... "tributar a la realización de los fines para los cuales existen las instituciones en las que aquéllos prestan sus servicios", sus negativos resultados,

... "no conducían a otro puerto que al deterioro de la función pública con notorio perjuicio de quienes son sus destinatarios: los administrados."⁷

El voto de la minoría en el caso "Ramos" de la S.C.J.Nac. detalló los fundamentos sustanciales de la estabilidad del empleado público:

Los doctores Fayt, Maqueda y Zaffaroni, sostuvieron que los derechos del trabajador tienen raigambre constitucional y están amparados por dicho cuerpo legal, y que esta garantía comprende el "derecho a trabajar" y el "derecho del trabajador a no verse privado arbitrariamente de su empleo".

Agregan: cuando el Estado contrata empleados, cualquiera sea su naturaleza, debe garantizar y respetar los derechos humanos laborales de todos los funcionarios a su servicio, y la vulneración de dicha obligación genera la responsabilidad estatal tanto a nivel interno como internacional.-

... también señalan que la naturaleza jurídica de una institución debe ser definida por los elementos que la componen, independientemente del nombre que el legislador le atribuya, de lo que se sigue, en el caso en cuestión, que el vínculo mantenido por Ramos con el Estado revestía carácter permanente, por evidenciar aristas de tal índole.-

... Lo expuesto no importa que la Norma Fundamental impida al Estado celebrar contratos por tiempo determinado y para tareas específicas que "excluyan el derecho del trabajador a la permanencia en el empleo", sino únicamente que, cuando recurra a dicha modalidad extraordinaria de contratación, los requisitos y circunstancias a las que sean sujetos los trabajadores involucrados deben resultar "por su objetividad y razonabilidad, una excepción admisible a las reglas del artículo 14 bis".⁸

Compete al Estado la carga de acreditar, fehacientemente, la razonabilidad de la medida que pone fin al vínculo laboral.-

⁷ (cit. a las intervenciones de los convencionales Martella y Mercado, y de Miró, "Diario de sesiones...", cit., t. II, ps. 1243, 1336 y 1337, y 1345).

⁸ "Ramos, José Luis c/ Estado Nacional s/ Indemnización por despido", 06/04/2010, en Fallos: 333:331.

Si se invocan causas justificadas, debe sumariarse al empleado, garantizándole el derecho de defensa en juicio y de acuerdo al resultado del trámite podrá decidir la extinción o no de la relación, en un todo de acuerdo con el estado de derecho y fundado en hechos concretos y probados.-

La causal no puede ni debe ser discriminatoria ni irrazonable.-

Atender a la doble finalidad de la estabilidad del empleado público, o sea, las garantías y dignidad del trabajador y el mantenimiento de una eficaz carrera administrativa al servicio de la sociedad, justificará o no la causal de despido y pondrá en evidencia el ejercicio razonable o arbitrario de las atribuciones conferidas por la Constitución Nacional al Poder Legislativo y al presidente de la Nación, en los Arts. 75, inc. 20, y 99, inc. 7º.-

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, exige el cumplimiento de las garantías del debido proceso por parte del Estado que decide prescindir de varios agentes públicos, alguno de ellos, además, dirigentes gremiales y condenó al Estado de Panamá al no haber garantizado la defensa judicial contra una resolución administrativa que afectaba derechos laborales y sindicales de trabajadores públicos. Este fallo de la Corte Interamericana fue citado por la Corte Suprema Argentina en el caso "Madorrán".-

El deber ser de estos parámetros es resguardar al trabajador de la arbitrariedad del estado, como así también la protección de la sociedad contra el deterioro de la función pública, lo que permite garantías y dignidad al trabajador, amén del mantenimiento eficaz de la carrera administrativa al servicio de la sociedad.-

La estabilidad implica la presencia de agentes públicos independientes y especializados, y su cese debe responder solamente a criterios objetivos, transparentes, fundados en incumplimientos o inconductas del agente que deben interpretarse restrictivamente.-

En síntesis, debe evitarse la estabilidad sea una ilusión, un enunciado normativo, que impida el cumplimiento de los fines institucionales que se sustentan en sus funciones.-

Estos elementos permiten justificar o no la causal de despido, como así también ponen en evidencia el ejercicio razonable o arbitrario de las atribuciones constitucionales dadas al poder ejecutivo y legislativo.-

En suma, la estabilidad del empleado público tiene una doble finalidad, individual y colectiva. Ya que garantiza derechos humanos esenciales, tal el derecho de trabajar en la administración del Estado sin ser sometido a las eventuales arbitrariedades de quienes ejercen el poder y contribuye a crear un plantel técnico, profesional, capacitado y eficiente, propio de la carrera administrativa -a la que, además, tienen derecho esos empleados- a fin de que se cumpla, acabadamente, el servicio público en los organismos estatales y, por ese medio, se legitime al Estado ante la sociedad.-

La estabilidad legal es solo una garantía nominal, sino se ejecutan los recursos jurisdiccionales para impugnar sus violaciones.-

Algunos gobernantes y dirigentes políticos se oponen a la estabilidad, atento a que el poder ejecutivo es quien tiene la atribución de nombrar y remover empleados públicos y esa atribución consideran se encuentra cercenada por la reglamentación de la C.N., en especial por el art. 14 bis, y pretenden la misma sea superior a la norma que le coloca límites.-

Existe una confusión atento a que esa facultad no es omnímoda, completa, algo inconcebible en un Estado de Derecho, se trata de una atribución legal.-

Debemos anejar que todas las atribuciones legales están sujetas a reglamentación, reglamentación que no debe desnaturalizar, ni vulnerar la atribución misma, tal como emana del espíritu de la C.N. y principios republicanos; o sea, que existe una limitación virtual de las atribuciones del poder ejecutivo, incluso de las prerrogativas discrecionales.-

El estatuto de los funcionarios públicos, no vulnera las facultades de nombrar y remover los empleados públicos, tan solo la reglamenta, define, modera.-

Esa reglamentación, su razonabilidad, proporcionalidad, debe lidiar con la arbitrariedad del estado empleador, sin que la mera instrucción de un sumario administrativo previo, garantía formal de estabilidad y derecho de defensa, sea un remedio mejor que la enfermedad.-

LA ESTABILIDAD DEL EMPLEADO PÚBLICO CONTRATADO POR TIEMPO DETERMINADO:

Se trata de la contratación de empleados estatales asignados a quehaceres por un lapso de tiempo determinado en faenas transitorias, o programadas

especialmente, o bien, complementarias de las comúnmente desarrolladas por los organismos contratantes; luego, su objetivo es diferente de las tareas permanentes, normales y regulares del trabajador de planta permanente.-

La C.N. no reprime estas contrataciones emanadas de necesidades específicas, a condición de que los requisitos y condiciones a los que someten a los servidores públicos resulten por su objetividad y razonabilidad una excepción a las reglas del Art. 14 bis C.N..-

Si el agente público contratado, por tiempo determinado, en tareas ordinarias y comunes propias del organismo estatal empleador, y que a su vencimiento lo renuevan en forma indefinida, para luego interrumpirlo en forma intempestiva, por decisión del Estado, esta conducta configura un desvío de poder.-

Entendemos por desvío de poder el vicio que acarrea la nulidad de los actos administrativos, que ocurre cuando la administración al enmarcarlos actúa con fines distintos a los que la ley explícita o implícitamente configuró la facultad o deber de dictarlos.-

La desviación de poder es provocada por la utilización de un procedimiento administrativo distinto al legalmente establecido, léase ilegítimo, con el fin de salvar trámites o controles sobre conductas irregulares, de la administración, intérpretese, el uso de potestades al margen del interés general concreto, de una desviación de la finalidad última del estado que es el interés general.-

Sobre este tema la Justicia resolvió:

“Existe "desvío de poder" toda vez que el funcionario actúa con una finalidad distinta de la perseguida por la ley, y cuya demostración al tratarse de un vicio subjetivo es sumamente dificultosa en tanto se "disfraza" bajo el ropaje de un actuar perfectamente legítimo [legal] un fin distinto al formalmente querido por la Ley, lo cual impone bucear en las circunstancias indiciarias ajenas al aspecto externo del actuar administrativo, pero que están en la realidad y en los antecedentes del caso”.-⁹

En el caso “Sanchez”, la justicia resolvió rechazar la procedencia de una indemnización por despido, atento a que la administración no logró acreditar haber recurrido a figuras jurídicas autorizadas legalmente para casos de

⁹ [sumario de fallo-18 de Octubre de 2001-Id SAIJ: SUQ0013072]

contratación excepcionales, por lo que su conducta consistía en una desviación de poder, debido a que encubría una designación permanente, bajo la apariencia de un contrato por tiempo determinado, el que con sus sucesivas prórrogas se prolongó 8 años y las tareas eran propias, ordinarias y permanentes de la repartición.-

De este fallo emana que no se prohíbe al Estado contratar personal en tareas excepcionales, diferentes a las ordinarias asignadas al personal permanente, siempre y cuando sea por el tiempo determinado por lo excepcional de la necesidad; es imprescindible reconocer los extremos objetivos de la relación contratada.-

En consecuencia, un trabajador contratado al que por muchos años se renueva el contrato, y se desempeña en tareas de naturaleza permanente; las continuas renovaciones hacen presumir que se trata de encubrir una designación permanente haciéndola -en fraude a la ley- aparecer como un contrato por tiempo determinado.-

En otras palabras si los empleados públicos contratados cumplen tareas ordinarias y comunes propias del organismo que los contrata y al vencimiento de los respectivos convenios estos son renovados indefinidamente, y si, finalmente, la relación contractual se interrumpe intempestivamente por decisión unilateral de la Administración, se convalida con ese obrar, una ilicitud, un verdadero desvío de poder, iniciado cuando se contrata para tareas que no son complementarias ni excepcionales.-

Esa anomalía, es la decidida en los casos "Ramos"y "Sánchez".-

En "Ramos", mayoría y minoría coincidieron en que el empleado fue contratado bajo un régimen de duración de los servicios no mayor a cinco años; se le renovó varias veces la contratación; permaneció en el empleo por 21 años y finalmente, se le rescindió el contrato "por razones presupuestarias"; sumado al hecho relevante de que no realizó tareas complementarias sino las propias de los empleados de planta, lo que implicó, una ilicitud, un desvío de poder.-

Mientras en el marco de "Sánchez", que prestaba servicios en la Auditoría General de la Nación y, en este caso, el Tribunal arguyó que la ley autorizaba al organismo a contratar personal para el "programa anual de control externo".-

Ahora bien, la tarea propia, ordinaria y permanente de la Auditoría de control, "es el control", por lo tanto la actora era personal permanente con estabilidad propia a la luz del art. 14 bis C.N..-

Estos fallos permiten establecer que con los principios constitucionales que emanan del Art. 14 bis: [reiteramos]

a] no se le prohíbe al Estado contratar personal para tareas excepcionales, diferentes de las ordinarias asignadas a los empleados de planta, y por un lapso determinado;

b] si el contrato enmascara la asignación de tareas permanentes y se lo renueva más allá del plazo establecido en el inicio del contrato, ello no da derecho a la estabilidad propia del empleado público;

c] para determinar el tipo de relación laboral que se ha formalizado, a fin de reconocer indemnización o no, es imprescindible examinar los extremos fácticos de esa relación.

DERECHOS DEL TRABAJADOR DESPEDIDO ARBITRARIAMENTE:

Al respecto el DR. Boffi Boggero se explayó manifestando: que ante un despido del funcionario público sin causa justificada, "el derecho del empleado lo es a su reincorporación por haber sido víctima de una injusta cesantía" ya que el Estado carece de un potestad jurídica de extinguir la relación de empleo público sustituyéndola por una indemnización.-

La posibilidad de ejercer el derecho indemnizatorio es concedido en opción al sujeto pasivo de la ilicitud, ya que no es él, pues, sino la Administración la que obró indebidamente en la causa.-

A ello se agrega que cuando existe violación de Derechos Humanos por trato discriminatorio o de otra índole suma a la acción los daños y perjuicios por esas injurias.-