

---

# ESTABILIDAD IMPROPIA EN EL EMPLEO PÚBLICO REGIDO POR LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

## EXAMEN DEL FALLO MADORRAN. CITAS JURISPRUDENCIALES. INSTRUCCIÓN PTN

---

DIEGO MARTÍN TEGLIA<sup>1</sup>

Universidad de Buenos Aires - Argentina

Revista de la Escuela del Cuerpo de Abogados y Abogadas del Estado |  
Mayo 2022 | Año 6 N° 7 | Buenos Aires, Argentina (ISSN 2796-8642) |  
pp. 315-326

### A. INTRODUCCIÓN

La existencia de diferentes regímenes laborales para el personal en relación de dependencia con el Estado Nacional, principalmente organismos descentralizados, acarrea gravísimas confusiones en la práctica forense, al advertirse numerosos planteos dirigidos hacia organismos del Estado Nacional cuya reglamentación adhiere expresamente al régimen de estabilidad impropio dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo.

Presentaciones que, muchas veces, demuestran gravísimo desconocimiento en la materia y hasta la omisión de examinar el encuadre normativo aplicable, incluso aun a pesar de introducir el pedido de inconstitucionalidad.

En efecto, mucha de las presentaciones demuestran grave vacío argumental. Lo que sí suelen coincidir es la cita, casi excluyente, del famoso precedente “Madorran”, sin que se observe el examen hermenéutico de como aplicarían sus considerandos al caso particular.

---

<sup>1</sup> Abogado (UBA), Posgrado en Derecho Procesal y Defensa del Estado (ECAE-PTN), se desempeña en la Superintendencia de Riesgos del Trabajo desde 2008.



Como si la sola mención fuese la famosa bala de plata que aparejaría su aplicación automática.

Planteada la temática y adentrándome en la cuestión bajo análisis, con el intento de ser esquemático y sin el mayor ánimo de extenderme por demás en los variados matices que la misma guarda, distinguiré la existencia de dos grandes grupos dentro del régimen de contratación del personal bajo relación de dependencia con el Estado Nacional:

1- Empleados públicos que disponen de la protección propia derivada del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, comúnmente denominada “estabilidad del empleado público”.

2.- Y aquellos a quienes las leyes fundantes de los organismos en donde se desempeñan remiten a la protección impropia establecida por la Ley de Contrato de Trabajo.

Este segundo grupo será el objeto de examen en este artículo, en la búsqueda de pretender practicar un aporte al debate jurídico.

## B. PLEXO NORMATIVO DE APLICACIÓN

Teniendo en cuenta que cada caso debe examinarse a la luz de sus singularidades, previo a todo, el intérprete debe individualizar a que organismo público pertenece el accionante, a partir de ello distinguir su ley fundante y su andamiaje normativo.

Tomaré a la Superintendencia de Trabajo, organismo descentralizado, como ejemplo para así especificar que su Ley fundante N° 24.557 en su inciso 3 del art. 38 dispone que:

“...3. Las relaciones del personal con la SRT se regirán por la legislación laboral...”

En ese mismo orden, el art. 2 de la Ley de Contrato de Trabajo también recepta esta situación jurídica y dispone que su ámbito de aplicación será también los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal cuando por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de convenciones colectivas del trabajo.

Por lo que aquel accionante con pretensión de adscribir a un régimen de trabajo diferente deberá atacar esa primer gran barrera normativa e introducir el correspondiente planteo de inconstitucionalidad. El que deberá ser oportuno, individualizar la afectación real padecida y describir la vulneración provocada por la normativa.

Primer gran escollo, más teniendo en cuenta que la declaración

de inconstitucionalidad de una norma vigente o, en este contexto de todo un andamiaje normativo, configura un acto de suma gravedad institucional que debe ser considerado como la última ratio del orden jurídico. Para ello requiere inexcusablemente la demostración del agravio en el caso concreto y sólo cabe acudir a ella cuando no existe otro modo de salvaguardar algún derecho o garantía amparado por la Constitución Nacional (conf. Fallos: 256:602; 258:255; 302:166; 316:188, 1718 y 2624; 319:3148; 321:441 y 1888; 322:842 y 919; 324:920; 325:1922 y 330:855 y 5345, entre muchos otros).

Pero no solo el ataque a una norma federal dictada por el Congreso de la Nación debe ser contundente e indubitado, sino que también, temporario y concomitante con el daño invocado.

Recordemos también que la ventaja, acierto o desacierto de la medida legislativa (...) escapa al control de constitucionalidad pues la conveniencia del criterio elegido por el legislador no está sujeta a revisión judicial (conf. Fallos: 290:245; 306:1964; 323:2409; 324:3345; 325:2600; 327:5614; 328:2567; 329:385 y 4032 y 330:3109, entre muchos otros), y la Corte Suprema ha sostenido que los arts. 7 y 10 de la ley 23.928 constituyen una decisión clara y terminante del Congreso Nacional de ejercer las funciones que le encomienda el art. 67, inc. 10 (hoy art. 75, inc. 11), de la Constitución Nacional de “Hacer sellar la moneda, fijar su valor y el de las extranjeras...” (conf. causa “YPF” en Fallos: 315:158, criterio reiterado en causas 315:992 y 1209; 319:3241 y 328:2567).

“...la declaración de inconstitucionalidad de normas generales, extremo que, según el tribunal tiene muy dicho, constituye la “última ratio” del orden jurídico...”. [conforme doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, 27/12/1990, Partes: Peralta, Luis A. y otro c. Estado Nacional (Ministerio de Economía --Banco Central--). Publicado en: LA LEY 1991-C, 158, con nota de Alberto B. Bianchi - LLC 1991, 666 - DJ 1991-2, 219 - ED 141, 523].

Como hemos dicho, estos aspectos son la primera gran traba a sortear. De manera que si un trabajador del Estado Nacional pretendiera adscribir al régimen de la LEY MARCO DE REGULACION DEL EMPLEO PÚBLICO NACIONAL. - LEY N° 25.164, que regula, entre otros aspectos, la protección propia del empleo público, deberá considerar que el mismo articulado de la norma lo exceptúa:

CAPITULO I, “MARCO NORMATIVO Y AUTORIDAD DE APLICACIÓN Artículo 3° — La presente normativa regula los deberes y derechos del personal que integra el Servicio Civil de la

Nación. Este está constituido por las personas que habiendo sido designadas conforme lo previsto en la presente ley, prestan servicios en dependencias del Poder Ejecutivo, inclusive entes jurídicamente descentralizados.

**EXCEPTUÁNDOSE** de lo establecido en el párrafo anterior “(...) **Al personal que preste servicios en organismos pertenecientes a la Administración Pública Nacional y esté regido por los preceptos de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744** (t.o. 1976), y modificatorias o la que se dicte en su reemplazo, se les aplicarán las previsiones contenidas en ese régimen normativo” (LEY MARCO DE REGULACION DE EMPLEO PUBLICO NACIONAL -CAPITULO I- MARCO NORMATIVO Y AUTORIDAD DE APLICACIÓN- ARTICULO 3, ANTEÚLTIMO PARRAFO).-

Lo mismo sucede con el artículo 38 del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 214/2006 que establece en su CAPITULO V: EGRESO:

La relación de empleo del agente comprendido por la Ley N° 25.164 concluye por las siguientes causas:

(...) “La relación de empleo regulada por la Ley de Contrato de Trabajo se extinguirá de conformidad con las prescripciones de dicha normativa”.

Lo que implica que hasta la misma representación gremial de los trabajadores del Estado Nacional reconocieron la diferenciación de los distintos regímenes de protección laboral contra el despido incausado.

Vuelvo acá al caso puntual de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, donde es establecido en la misma reglamentación interna, dentro de la que se encuentra la RESOLUCION SRT 637/1996 “REGLAMENTO INTERNO” que determina el régimen disciplinario del personal dependiente dispone que se rige la Ley de Contrato de Trabajo y, en ese aspecto, establece la innecesidad de instruir un sumario para determinar un despido, sea con o sin causa.

Principios también reconocidos por la Procuración del Tesoro Nacional, Instrucción PTN 237-188 al sostener que:

“Tratándose del personal de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, LA VIGENCIA DEL RÉGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO trae consigo que cuando la conclusión de la relación laboral tiene lugar por voluntad de la Administración en razón de existir justa causa para ello, la vía para hacerlo no está constituida por la aplicación de sanciones como la cesantía o la exoneración, previo

sumario, propias de la relación de empleo público.

Por el contrario, son de aplicación las disposiciones relativas al despido con causa propias de los artículos 242 y concordantes del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744 y sus modificatorias en virtud de las cuales el empleador está facultado a poner fin a la relación sin sumario previo, notificando al dependiente las causas. ... Resulta improcedente la intervención de la Dirección Nacional de Sumarios e Investigaciones Administrativas cuando se hallen involucrados agentes de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, toda vez que la eventual aplicación de las sanciones disciplinarias contenidas en la legislación publicista quedará excluida frente a la directa aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo.

De ello se deriva que salvo la existencia de normas legales o convencionales que impongan la necesidad de realizar sumario, corresponderá extinguir la relación notificando tal decisión y la justa causa que se invoque, y coleccionar las pruebas necesarias para la demostración de la existencia de tal causa en sede judicial”.

Como dijimos es muy común que los accionantes invoquen al famoso precedente de Madorran, como argumento excluyente y sin una debida interpretación. Como bien podemos observar sus alcances no son para nada de aplicación directa, y su extensión fue relativizada hasta en los mismos considerandos del propio fallo:

“(...) **El derecho a la estabilidad, como todos los demás que consagra nuestra Carta Magna, puede ser limitado por las leyes que lo reglamentan** y esas reglamentaciones pueden atender al origen y regularidad de las designaciones, períodos razonables de prueba, causas justificadas de cesantía y otras disposiciones que sistematizan la carrera administrativa (...)”. (CSJN i re “Madorran Marta C. c. Administración Nacional de Aduanas”, 03/05/2007, voto de la Dra. Argibay).

De manera que aquel empleado que reclame la reincorporación a su lugar de trabajo como reparación ante un despido injustificado deberá estar comprendido en el régimen de estabilidad absoluto, y, para ello, deberá demostrar las situaciones particulares de la relación que traigan elementos de convicción suficiente para que se pudiera considerar así.

En ese marco, cualquier planteo debe demostrar en forma excluyente los términos señalados por la Ley N° 25.164. Esto es que al pretensor le comprendería el régimen de estabilidad propia de conformidad a las tareas desarrolladas durante la contratación de conformidad

al procedimiento que reglamenta el art. 17 de la Ley N° 25.164.

Pero así y todo tampoco sería excluyente porque la misma Ley de Empleo Público N° 25.164 hace la distinción de los distintos regímenes de aplicación al personal de la administración pública nacional, pues reconoce la vigencia de la LCT para aquellas relaciones laborales que así lo dispusieron.

De manera que sólo habilitaría la sujeción al régimen de empleo público siempre y cuando el Convenio Colectivo de Trabajo lo hubiese receptado, lo que por ejemplo, no sucedió en aquel que rige al personal de la Superintendencia de Riesgos del trabajo, cuya homologación fue en 2006.

### C. CITAS JURISPRUDENCIALES

Visto el marco normativo general cabe ahora detenernos en los algunos de los números pronunciamientos suscitados a lo largo de todo el país, los cuales reconocen la aplicación de la protección impropia al trabajo empleo público cuando así lo determina la reglamentación:

1. autos caratulados **“LOPEZ, ENRIQUE ORLANDO C/ SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO S/ MEDIDA CAUTELAR”**, Expediente N° 13.604/2014, actuaciones llevadas adelante por la actora a fin de obtener su reinstalación laboral, tramitado ante el Juzgado Federal Número N° 1 de la Ciudad de Tucumán. Apelada la sentencia de grado que desestimo la medida cautelar incoada, recayó ante **LA CAMARA FEDERAL DE TUCUMAN** que en la sentencia de fecha 06 de mayo de 2016, señaló en sus considerandos:

“... El art. 38 inc. 3 de la Ley 24.557 expresamente establece: “Las relaciones del personal con la SRT se regirán por la legislación laboral” por lo que **la relación laboral entre el Sr. López y la Superintendencia de Riesgos de Trabajo podría extinguirse en razón de despido por justa causa (art. 242 LCT)** y tal decisión comunicarse mediante notificación fehaciente”.

Referenciando la Cámara Federal de Tucumán el criterio sustentado por la Excma. CSJN en la causa **“Madorrán, Marta c/ Administración Nacional de Aduanas”**, fallo del 03/05/2007 (LL, 8/05/2007) -reiterado en “Ruiz , Emilio David c/ DGI” (LL, 28/05/2007)-, a saber: **“... LA SOLUCIÓN DE CADA CASO**

**ESTÁ CONDICIONADA POR LA NATURALEZA DE LA VINCULACIÓN DEL EMPLEADO CON LA ADMINISTRACIÓN Y REQUIERE, EN CONSECUENCIA, EL EXAMEN DE LA FORMA DE INCORPORACIÓN DEL AGENTE, DE LA NORMATIVA APLICABLE Y DE LA CONDUCTA DESARROLLADA POR LAS PARTES DURANTE LA VINCULACIÓN”.**

2. En el mismo sentido se expidió el Juzgado Federal de Primera Instancia en lo Civil, Comercial, Laboral y Contencioso Administrativo, de la ciudad de Posadas, Provincia de Misiones, Expte: 2892/2013, caratulado **“HEREDIA, CECILIA C/ SRT S/ DESPIDO”**, a saber:

“... De la copia del legajo personal de la Sra. Heredia –que para este acto tengo a la vista–, surge que los sucesivos contratos por tiempo determinado firmados con ella, así como el cambio de modalidad a tiempo indeterminado –resuelto por el Superintendente de la SRT–, fue bajo el régimen de la L.C.T. –según resolución obrante a fs. 72/81 del legajo –. Es decir que la relación bajo análisis se encuadra en la excepción prevista por el art. 2 de la L.C.T. Entonces, según la resolución del Superintendente de la SRT –que incluyó a la actora en el régimen laboral común–, y lo dispuesto por el art. 38 de la Ley N° 24.557 –que no fue cuestionado–, **pese a ser dependiente de la SRT, la actora no gozaba de la estabilidad absoluta del empleo público”.**

Apelada dicha Resolución por la actora, la **Excma. CÁMARA FEDERAL DE APELACIONES de la ciudad de POSADAS** fallo de los 6 días del mes de Julio de 2016 en base a los siguientes considerandos, a saber:

**Punto 5)** de los considerandos: “... En primer lugar corresponde señalar **que la normativa que rige la relación laboral entre la actora y la demandada se enmarca en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 por remisión expresa que hace a dicha normativa el art. 38 inc. 3 de la Ley 24.557** sobre Riesgos del Trabajo, que es la ley que crea la Superintendencia de Riesgos del Trabajo en el año 1995 donde se desempeña la actora (art. 38 inc. 3° “... Las relaciones del personal con la SRT se regirán por la legislación laboral...”).

“... que en lo concerniente, es específicamente aplicable al caso el art. 23 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto 214/2006, que

incorpora a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo en el Anexo I. El artículo es conteste con la ley 24.557 ya citada y se refiere a la aplicación de la LCT en sus relaciones laborales. También la norma refiere al respecto de la aplicación del régimen de empleo público y sólo lo contempla para los casos en que se firme convenios colectivos de trabajo en los que se prevea especialmente la inserción de los trabajadores a dicho régimen **-lo que no sucede en el sub examine-**. Así textualmente dice: “... **Las partes acuerdan que el personal comprendido en el presente convenio o que se incorpore en el futuro y se rija por la Ley de Contrato de Trabajo, mantendrá dicha condición**, salvo decisión expresa del Estado empleador o que se dieran los supuestos previstos en el último párrafo del artículo 3° del Anexo de la Ley N° 25.164 ...” (art. 23 Decreto 214/2006).

Por consiguiente, **la aplicación al caso de la ley de empleo público N° 25.164 no es acorde a la manda legal**. Más aún cuando surge expresamente del art. 3 in fine de dicho cuerpo legal que “... Al personal que preste servicios en organismos pertenecientes a la Administración Pública Nacional, y esté regido por los preceptos de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, y modificatorias o la que se dicte en su reemplazo, se les aplicarán las previsiones contenidas en ese régimen normativo. Es decir que el mismo cuerpo normativo de la ley de empleo público se prevé la situación de quienes se encuentren regidos por la Ley 20.744, siendo que la posibilidad de modificar dicha sujeción es únicamente posible a través del dictado de convenios colectivos de trabajo, así refiere que: “... En los supuestos contemplados en el párrafo anterior y en el inciso f), las partes, de común acuerdo, podrán insertarse en el régimen de empleo público, a través de la firma de convenios colectivos de trabajo, tal como lo regula el inciso j) de la Ley 24.185 y de acuerdo con las disposiciones de dicha norma ...”

Que sentada como base normativa a la relación laboral entre actora y demandada la Ley 20.744, corresponde me expida sobre el planteo de la estabilidad “propia” reclamada en demanda ... traigo a colación lo dispuesto en el art. 16 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, en el que ratificando la aplicación de la LCT a la relación laboral en cuestión, expresa en efecto: “... ARTICULO 16.- Las condiciones de trabajo determinadas en el presente convenio responden a los siguientes principios ordenadores de la función pública, los que deberán ser respetados en los convenios sectoriales: ... c) Estabilidad en la

relación de empleo, siempre que revistara como personal permanente de acuerdo con el régimen provisto en la Ley N° 25.164. **Queda exceptuado de este principio, el personal que rige sus relaciones de trabajo por la Ley de Contrato de Trabajo (...)**”. Lo que ciertamente implica -contrariamente a lo que reclama la actora en demanda- que **no todas las situaciones de trabajadores de la administración se encuentran amparadas por la estabilidad propia**. Pues, *a priori* la excluye a aquellas relaciones laborales que se rijan por la ley 20.744, y en suma, exige que el empleado revista el carácter de personal permanente de acuerdo al régimen que establece la ley de empleo público.

En ese sentido, es menester señalar que el régimen de estabilidad propia garantizado por la Constitución Nacional en el art. 14 Bis y reconocido por la Ley 25.164 de empleo público se encuentra reglamentado por las leyes, lo que implica que se encuentra limitado por las disposiciones que sistematizan la carrera administrativa. Así pues, se lee del art. 7 que el personal “podrá” revistar en el régimen de estabilidad y el art. 8 establece que “(...) El régimen de estabilidad comprende al personal que ingrese por los mecanismos de selección que se establezcan, a cargos pertenecientes al régimen de carrera cuya financiación será prevista para cada jurisdicción u organismo descentralizado en la Ley de Presupuesto”.

**3. Autos “AMIEVA CASTRO, CARLOS C/ SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO S/ AMPARO – MEDIDA CAUTELAR” expediente N° 1-151/10** el cual tramitó por ante el Juzgado Federal de Primera Instancia N° 1 de SALTA.

En dichas actuaciones, el Juzgado de Primera Instancia, en sus considerandos señaló: “... del análisis de la legislación aplicable al caso de autos surge que la demandada ha despedido al actor rigiéndose por la normativa establecida a tal fin ...”

En efecto, cabe destacar que **la relación del personal con la S.R.T. se encuentra regida por la legislación laboral, de conformidad con lo establecido por el art. 38, inc. 3° de la Ley 24.557**, teniéndose en cuenta que luego de la sanción de la Ley 26.425 las competencias relativas al funcionamiento de las Comisiones Médicas y la Comisión Médica Central han sido transferidas a dicho organismo (art. 6, decreto 2105/08).

Por su parte, el **Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por decreto 214/06, de aplicación a los agentes de la S.R.T., establece que queda exceptuado del principio de estabilidad en la relación de empleo el personal que rige sus relaciones de trabajo por la L.C.T.**

Siendo ello así, el Reglamento Interno adoptado por la demandada al prever dicha legislación laboral como aplicable a las relaciones con su personal no hace más que seguir de manera coherente las normas antes señaladas, estableciendo en forma clara los deberes que deben observar los agentes y las causales de despido con justa causa, obviando en los casos en que la conducta contravencional esté expresamente consignada en la L.C.T. o en la reglamentación vigente la necesidad de instruir un sumario previo al despido ...”.

Fallo ratificado por la EXCELENTÍSIMA CÁMARA FEDERAL DE SALTA, quien sentenció RECHAZAR el recurso de apelación interpuesto en contra la sentencia de fs. 129/133 vta. ..., ello en base a las siguientes consideraciones:

“... 2.1) Naturaleza del vínculo laboral: el objeto del amparo se ciñe a cuestionar el despido del actor, que como profesional médico integraba la Comisión Médica N° 23 (Salta) de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, en cuanto fue efectuado sin sumario previo, independientemente de los motivos que hubieran dado lugar a dicha decisión...

Para analizar esta cuestión debe primeramente desentrañarse la naturaleza jurídica de la relación laboral, ya que si se considera a la misma como de derecho privado, el despido con causa encuentra respaldo normativo sin necesidad de instruir actuaciones previas (art. 245 Ley de Contrato de Trabajo).- Lo contrario ocurre si se trata de empleo público, porque el art. 29 de la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional, N° 25.164, dispone que el personal comprendido en el régimen tiene derecho a que se le garantice el debido proceso adjetivo en los términos del artículo 1° inciso f) de la Ley N° 19.549, lo que comprende: a) el derecho a ser oído en sus pretensiones y defensas antes de la emisión de actos que se refieren a sus derechos subjetivos o intereses legítimos, b) el derecho a ofrecer y producir pruebas necesarias para el esclarecimiento de los hechos y c) derecho a una decisión fundada.

Las partes obviamente disienten en su enfoque, sosteniendo el reclamante que se trata de empleo público, mientras que el Estado Nacional asevera que se trata de un contrato regido por las normas de la Ley de Contratos de Trabajo n° 20.744 (en adelante, L.C.T.).

Como ya señalara esta Cámara al resolver la pretensión cautelar ... el **art. 38 inc. 3° de la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557** dispone que las relaciones del personal con la S.R.T. se regirán por la **legislación laboral**. Paralelamente, el Dto. 214/2006 (que homologa el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional), en el capítulo referido a la naturaleza de la relación de empleo, menciona como principio ordenador de la estabilidad “siempre que revisara como personal permanente de acuerdo con el régimen previsto en la Ley 25.164.- **Queda exceptuado de este principio el personal que rige sus relaciones de trabajo por la Ley de Contrato de Trabajo (inc. c)**”.

**De acuerdo con estas disposiciones, entonces, la vinculación del demandante con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo es ajena al régimen de empleo público. Esta conclusión surge fácilmente y sin esfuerzos de interpretación, pues ambos textos remiten expresamente a la Ley Laboral (L.C.T.) para que rija las relaciones del personal**, es decir, el cúmulo de derechos y obligaciones recíprocas que emergen del contrato de trabajo, que entonces deviene privado.

**... Asimismo, debe tenerse en cuenta que la primera fuente de la ley es su letra y cuando esta no exige esfuerzos de interpretación debe ser aplicada directamente, pues no cabe apartarse del principio primario de sujeción de los jueces a la Ley, ni atribuirse el rol de legislador para crear excepciones no admitidas por ésta, ya que de hacerlo podría arribarse a una interpretación que, sin declarar la inconstitucionalidad de la disposición legal, equivaliese a prescindir de su texto (C.S.J.N., 16/03/1999, Fallos 322:385; LA LEY 1999-C, 153, del voto del Dr. Bossert).**

... Si, como quedó expuesto, la relación del Dr. Amieva con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo se enmarcó en el régimen de la L.C.T., entonces el distracto constituyó un **despido con causa**. Y pese a que el actor aísla dicha causa del núcleo del debate, no puede dejar de señalarse, someramente, que la misma no surge ilegítima....”

Asimismo, la jurisprudencia sostiene: “Ahora bien, la Corte Suprema, en el caso “Leroux de Emede, Patricia v. Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires” (L. 441, XXIII, sent. del 30/4/1991), decidió que, frente a un régimen jurídico específico que reglamenta los derechos de los dependientes y la disposición del art. 2 inc. a LCT, según el cual el régimen no es aplicable a los dependientes de la Administración Pública, salvo que por acto expreso se los incluya en éste o en el de las convenciones colectivas de trabajo, no es admisible sostener que la relación de empleo se hallaba regida por la ley laboral común **excepto que resultara evidente la voluntad estatal de incluir a los empleados en el sistema de la Ley de Contrato de Trabajo**”. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III, Frola Rodolfo c. Instituto de Obra Social para el personal de los Ministerios de Salud y Acción Social y de Trabajo, 23/04/2003). En el *sub examine*, la inclusión en el régimen de contrato de trabajo es expresa a tenor de la normativa señalada”.

#### D. CONCLUSIÓN

En consecuencia y por todo lo expuesto hasta aquí, tanto del andamiaje normativo referenciado y de la interpretación Jurisprudencial emanada por distintas Tribunales Federales del país, se desprende la coincidencia en reconocer la coexistencia de distintos regímenes de estabilidad para los trabajadores estatales. Situación también receptada por la representación sindical y reconocida por la Procuración del Tesoro de la Nación.

Quiere decir que, para que no se torne en derecho ilusorio que genera falsas expectativas, un planteo como el de la especie deberá estar extremadamente bien fundado en las particularidades, principalmente en la prestación laboral desarrollada; de lo contrario, no es que el trabajador se encontraría desprotegido sino que contaría con el derecho a la estabilidad impropia que deriva en la facultad de perseguir el cobro de una indemnización tarifada.