



**XXXV JORNADAS ACADEMICAS DE JOVENES ABOGADOS DE LA
PROVINCIA DE BUENOS AIRES**

25 y 26 de octubre de 2024

Comisión de Derecho Laboral

Tema: Locación de servicios en la Administración Pública. ¿Una forma de precarización laboral?

Autor: Abogado Vence, Julian Ezequiel, T° XXIX, F° 498 C.A.L.Z.

Teléfono: 11 3371 9778

Domicilio: José León Suarez 2837, Remedios de Escalada, Partido de Lanús.

Correo electrónico: julianvence07@gmail.com

Breve síntesis de la ponencia: Brindar concepto de la figura contractual, así como revisar su inclusión y exclusión del régimen laboral. Análisis del uso indebido del contrato por la administración pública y realidad sociológica del agente contratado. Jurisprudencia, doctrinas argumentales y criterio actual. Propuestas.

Sumario: I – Introducción. II - Concepto. Inclusión y exclusión del régimen laboral vigente. III - Uso del contrato en la administración pública. Desnaturalización. Problemática. IV - Jurisprudencia al respecto. Evolución. Doctrina “Deutsch”, “Gil” y criterio actual con el caso “Ramos”. V – Conclusión.

I.- Introducción

El presente trabajo propone analizar la figura contractual de locación de servicios, empleada por las diferentes dependencias del Estado en todos sus niveles, ya sea Nacional, Provincial y Municipal, así como en sus diferentes formas de organización administrativa, sea centralizada o descentralizada. Este tipo de contratación, que en principio debería ser excepcional y cumplir una serie de requisitos contemplados en los regímenes que lo admiten, se materializa como una opción o modalidad de contratación, cuya principal voluntad de la entidad estatal contratante, es la de adquirir personal sin el propósito de brindarle la estabilidad indicada en las leyes que brindan el marco jurídico al empleo estatal. De esta manera, se ubica al agente contratado bajo un limbo en el que, en virtud de lo dispuesto en el inc. a) del art. 2º LCT, no es alcanzado por las disposiciones del régimen privado, pero tampoco goza con los derechos y garantías del empleo público.

II. - Concepto. Inclusión y exclusión del régimen laboral vigente.

La figura del contrato de locación de servicios se encuentra incorporada en el Capítulo 6 del Título IV del Código Civil y Comercial de la Nación. Vélez Sarsfield la definía como un contrato consensual en el que una de las partes debe entregar o prestar un servicio (por lo que entrarían dentro de la esfera de obligaciones de hacer), a cambio de un precio en dinero¹. Actualmente se lo precisa como aquel contrato por el cual una persona llamada prestador, se obliga a favor de otra, llamada comitente, a proveerle un servicio a cambio de una retribución. Se trata, entonces, de una relación jurídica contractual cuyo principal objetivo es la realización de una determinada obra o la prestación de un servicio por tiempo determinado o indeterminado, sin intención de crear una relación en dependencia alguna.

La voluntad del legislador fue la de precisar que la figura en cuestión, se trata de una forma de contratación de carácter autónomo y liberal, cuyo fin inmediato es la realización de una obra específica y cuyo resultado debe quedar asegurado de manera eficaz por el contratista. Ahora, para el caso de la prestación del servicio, ya sea por tiempo determinado o no, la única condición es que la misma no se encuentre bajo una relación de índole laboral. Voluntad que se materializa en el artículo 1252 del mencionado cuerpo legal, donde se especifica que todos los contratos de servicios que se desarrollan dentro de una relación en dependencia se regirán por las disposiciones propias del régimen laboral vigente. Ya lo mencionaba el profesor universitario y abogado especializado en derecho laboral Alonso García, quien sostenía que la condición de trabajador -desde el punto de vista de la relación contractual- no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato. En otras palabras, una persona cualquiera no adquiere los derechos y deberes inherentes al título de trabajador

¹ Art. 1623 Código Civil sancionado por Ley N°340.

en tanto no ha nacido el vínculo jurídico laboral originado por el contrato. Pese a cuanto se pretenda determinar en otro sentido, no es la del trabajador, al margen de la realidad sociológica, una situación que derive de un status permanente; antes bien, se trata de una condición que se adquiere con la de sujeto del contrato de trabajo².

Siguiendo esta corriente de pensamiento, los sujetos que trabajan en forma independiente, es decir, que ejercen profesiones liberales o actividades que se caracterizan por una forma de prestación autónoma, bajo el modelo de "locación de servicios" y que no se incorporan bajo la subordinación de un ajeno, asumiendo de esta manera los riesgos de su profesión, no serían considerados sujetos pertenecientes a una relación laboral propiamente dicha y por ende no estarían alcanzados por las disposiciones correspondientes al régimen laboral común.

III. – Uso del contrato en la administración pública. Desnaturalización. Problemática.

Con la introducción del artículo 14 bis en la reforma constitucional de 1957 se consagró la mentada “estabilidad”. Esto se traduce en que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, asegurando al trabajador derechos como, entre otros, el de la estabilidad del empleado público. Desde entonces se instituyó legalmente el sistema de mérito³ (remplazando al de botín), en el cual la estabilidad atravesaría el régimen laboral público a través de diferentes disposiciones como el Decreto Ley Nacional 6666/57, la Ley Nacional 22.140 de 1980 y actualmente en los artículos 16° y 17° de la Ley 25.164, reglamentada por el Decreto 1421/2002. De allí surge que la

² Alonso García, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 8° ed., Ariel, Barcelona, 1982, p. 289.

³ El sistema de mérito es un mecanismo de contratación presente en países como España y Francia y cuya característica principal es la de procurar seguridad jurídica a través de garantías institucionales de la imparcialidad de los agentes públicos y de la selección, promoción y retribución de éstos en base al mérito y a los criterios de la carrera burocrática. Se trata, entonces, de un método de empleo público menos vulnerable a la manipulación política y al oportunismo legislativo.

estabilidad se condiciona a la modalidad del ingreso y a la permanencia en el cargo por un plazo de 12 meses. Por ende, no todos los empleados públicos, por el solo hecho de hacer tareas en la Administración Pública, pueden gozar del derecho a la estabilidad. Recordemos que, en virtud del artículo 7º de la ley 25.164, el personal de la administración pública puede encontrarse bajo: 1) el régimen de estabilidad; 2) el régimen de contrataciones; 3) como personal de gabinete, y 4) prestando servicios con carácter ad honorem.

En lo referente a los contratos temporales, en principio, los mismos serían ajenos a la protección que brinda la legislación del empleo público a la permanencia o estabilidad. Ello debido a que, en la teoría, el objeto de contratar bajo esa modalidad es distinto al de las funciones típicas u ordinarias de los empleados estables, razón por la cual siempre se celebran por un tiempo determinado o a término. Sin embargo, surge la incógnita frente a la situación que se da cuando estos agentes formalmente contratan con la Administración Pública, pero renuevan anualmente su contratación. Así se encuentran por un lapso de tiempo prolongado, teniendo además funciones indistintas al personal de planta permanente.

Por otro lado, cabe mencionar que, desde la entrada en vigencia de la Ley de Contrato de Trabajo (1974), se admitió bajo su régimen a los agentes dependientes del Estado Nacional, Provincial y Municipal, pero solo cuando por un acto expreso se incorpore bajo las reglamentaciones de la misma ley o en el régimen de convenios colectivos de trabajo (inc. a, art 2º, Ley 20.744). De esta manera, todos los “empleados” bajo modalidades de contratación temporaria, estarían protegidos por sus disposiciones solo si consta existencia del acto mencionado. Cabe aclarar que en estos casos no debe confundirse una mutación alguna del ámbito de trabajo. A efectos de regulación se

aplicarán las disposiciones del derecho común, sin embargo, el empleado en principio, seguiría siendo considerado como parte del empleo público⁴.

Ahora bien, la cuestión que nos atañe no son estos casos excepcionales, sino la gran cantidad de personas que desde los años 90 se encuentran contratadas bajo esta modalidad, pero que no están incluidas o reconocidas bajo la protección de la LCT ni convenciones colectivas de trabajo (por inexistencia de acto expreso que así lo indique) y tampoco se encuentran bajo las disposiciones del régimen del empleo público.

En el ámbito nacional, esto se materializó a través del Decreto 92/95 (modificado por el Decreto 1184/01) donde se faculta al Estado, en todas sus dependencias, a contratar mediante locaciones de servicios a las personas necesarias para la realización de aquellas actividades que complementen las competencias propias de cada jurisdicción. Dichas contrataciones, tendrían por objeto la prestación de servicios especializados, técnicos o profesionales (art. 1º) y en todos los casos debieran contener: a) El objeto de la contratación; b) Los honorarios acordados y su forma de pago; c) La modalidad y lugar de la prestación de los servicios; d) El plazo de duración del contrato y e) Una cláusula de renovación y rescisión en favor de la Administración Pública Nacional (art. 9º). Además, se especifica que la relación existente se regiría exclusivamente por el contrato celebrado entre las partes (art. 10º).

En el año 2002 a través del Decreto 1421, se aclaró que todo el personal contratado por tiempo determinado solo puede ser afectado a la realización de actividades de carácter *transitorio* que resulten necesarias para complementar el ejercicio de las acciones y competencias asignadas a cada jurisdicción o entidad descentralizada. Dichas acciones estarían referidas a la prestación de servicios, asesoramiento técnico especializado,

⁴ Claudia E. Salvatierra, “Modalidades de contratación en la administración pública. La locación de servicios.”

coordinación y desarrollo integral de programas de trabajo y/o proyectos especiales o para atender incrementos no permanentes de tareas (art. 92° inc. a).

En el caso de la Provincia de Buenos Aires, a través de la ley que otorga marco de regulación al empleo público provincial, se precisa que el personal temporario contratado sería afectado exclusivamente a la realización de tareas profesionales o técnicas que, por su complejidad o especialización, no pueden ser cumplidos por personal permanente, no debiendo desempeñar *tareas distintas de las establecidas en el contrato*. Además, se precisa que todo personal transitorio debe estar destinado exclusivamente a la ejecución de servicios, explotaciones, obras o tareas de carácter temporario, eventual o estacional, *que no puedan ser realizados por personal permanente*, no debiendo cumplir tareas distintas a las asignadas⁵.

Con estos ejemplos, podemos afirmar que el objetivo principal de estas medidas fue la de crear un sistema de contratación ágil para que el Estado pueda proveerse de asistencias profesionales para las diferentes dependencias, sin tener que ampliar la planta permanente de los diferentes ministerios u organismos. La idea es que este “profesional” contratado, lo sea por tiempo determinado para que brinde su conocimiento, pero lo haga sin intención alguna de generar una carrera administrativa dentro de los entes estatales. Sin embargo, con el correr del tiempo, esto se transformó en un sin número de agentes que son contratados años tras años bajo esta modalidad y que se encuentran compartiendo oficinas y realizando las mismas tareas que sus pares en planta permanente, pero sin gozar la estabilidad (protección mínima ante los cambios de regímenes ideológicos), no cuentan con posibilidad alguna de realizar una correcta carrera administrativa, vacaciones, art, aumentos salariales acordes a paritarias, SAC, antigüedad, entre otros. De esta manera, no solo se produce una desnaturalización

⁵ Arts. 115° y 117° de la Ley 10.430 de PBA.

propia del objeto contractual, sino que en la realidad se visibiliza como una falta directa al principio de no discriminación al que se refiere el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional (igual tarea por igual remuneración), generando un trato inequitativo y desigual; un pilar base no solo de los derechos laborales, sino también de los tratados internacionales de derechos humanos, que curiosamente, fueron elevados a jerarquía constitucional durante la misma década en que todo esto proliferó.

La problemática que se plantea, es el encuadramiento legal de estas modalidades contractuales. En la realidad se conforman como contratos temporales de prestación de servicios, cuyas tareas son indistintas a la de los trabajadores vinculados en planta permanente y en régimen de estabilidad, pero sin reunir los propios requisitos de forma exigidos para serlo. Sin embargo, tampoco están precedidas del acto expreso que podría llevar a su inclusión en el ámbito de aplicación de la legislación laboral privada.

IV. – Jurisprudencia al respecto. Evolución. Doctrina “Deutsch”, “Gil” y criterio actual con el caso “Ramos”

Como vimos anteriormente, la estructura de esta modalidad de contratación nos impide visualizar con precisión cual es el encuadre legal en el que entran este tipo de contrataciones y permite que se formen ciertas incógnitas al momento de tomar hipotéticamente un caso de un posible conflicto entre el comitente (el Estado) y el proveedor. Es por ello que, para aclarar estas incógnitas, es necesario embarcarnos en la jurisprudencia aplicable.

IV. 1 – Doctrina Deutsch

El primer antecedente jurisprudencial relevante que encontramos es el caso “Deutsch, Noemí c/ Municipalidad de la Capital” de 1984. En el observamos una aclaración evidente que hace el supremo tribunal de la Nación, donde se materializa la incógnita

sobre la aplicación de las leyes a un caso en el cual una persona fue contratada por el Estado municipal, a través de una locación de servicios, para realizar una tarea que no era “propia de la administración”. En su decisorio, la CSJN especificó que cuando el estado contrate los servicios de una persona para funciones no previstas en el cuadro de la administración o el presupuesto, sin poseer horario de oficina alguno, salario o jerarquía, correspondería la aplicación del derecho común. En principio, uno entonces podría pensar que los magistrados se referían a la aplicación de las reglamentaciones propias del contrato celebrado, conforme a la autonomía de la voluntad de los contratos y su efecto vinculante⁶. Sin embargo, la corte hace una aclaración fundamental que marcará una tendencia en los años siguientes. Los jueces precisan que a pesar de no mediar el acto expreso de inclusión que exige el artículo 2, inciso a) de la LCT, la misma sería igualmente aplicable. Por lo que, para este caso, la proveedora, que estaba contratada para realizar actuaciones artísticas en el teatro municipal, sería considerada trabajadora y se encontraría bajo la protección del régimen laboral común. Esto se replicó en los casos Ruiz⁷, Zacarías⁸ y Bolardi⁹. Así el supremo tribunal estableció pautas como: a) La clara diferenciación entre el personal que se rige por el derecho

⁶ La autonomía de la voluntad contractual es aquel principio que confiere voluntad jurídica a la atribución de crear negocios jurídicos sin traspasar el ordenamiento coactivo. En toda celebración de un contrato encontramos por un lado a la “facultad para contratar” (art. 958 CCCN), compuesta por la libertad (tanto contractual como para contratar) y el principio de igualdad; y por otro lado a la fuerza obligatoria o efecto vinculante (art. 959 CCCN), que casi como una antítesis, supone que todo aquel que ha ejercido su libertad a someterse a una obligación (la no libertad), esta reglado a considerar el contrato como una norma individual obligatoria con fuerza de ley.

⁷ CSJN, Ruiz, Ramón Raúl c. Banco de la Nación Argentina, 21/08/1986, Fallos: 308:129.

⁸ CSJN, Zacarías Aníbal Rudecindo y otros c/Caja Nacional de Ahorro y Seguro, 05/03/1987.

⁹ CSJN, Bolardi, Irraul Guillermo c/Estado Mayor del Ejército, 27/12/1988, Fallos: 311:2799

administrativo del otro contratado para funciones no previstas en los cuadros de la Administración, a los que se les aplicaba la ley laboral común¹⁰; b) que la mera calidad de “persona jurídica estatal” de la demandada o la actividad de servicio público, no implicaba necesariamente que debieran aplicarse las normas de derecho público¹¹ y c) toda solución de cada caso, únicamente dependía de la legislación aplicable y de la conducta desarrollada por las partes¹². Bajo todo este encuadre, se implicaba otorgarle al personal temporario la protección de las disposiciones del régimen laboral privado y por ende correspondería una indemnización económica en caso de despido.

IV. 2 – Doctrina Gil

Ahora bien, a partir de 1989 ocurriría un cambio jurisprudencial significativo que se reflejaría a través del caso Gil¹³. En este caso el actor pretendía ser reinstalado bajo el régimen de estabilidad, puesto que el mismo había sido contratado sucesivamente bajo contratos temporales. La corte considera inaplicable la doctrina de “Deutsch”, al no tratarse de una prestación de servicios sin horario, oficina, jerarquía ni sueldo. Además, casi contrariamente a lo establecido en los anteriores casos, los magistrados deciden que la celebración y renovación sucesiva de contratos a plazo, no supone la configuración del acto expreso de inclusión exigido por el inc. a, del art. 2º de la LCT. De esta manera no se aplicaría ninguno de los dos regímenes, es decir, no sería considerado un caso de empleo público, pero tampoco de contrato de trabajo, sino que particularmente se

¹⁰ CSJN, Deutsch, Noemí A. c/Municipalidad de la Capital, considerandos 3 y 5.

¹¹ CSJN, Ruiz, Ramón Raúl c. Banco de la Nación Argentina, considerandos 3 y 4; Zacarías Aníbal Rudecindo y otros c/Caja Nacional de Ahorro y Seguro, considerando 9; Bolardi Irraul Guillermo c/Estado Mayor del Ejército, considerando 3.

¹² CSJN, Bolardi Irraul, Guillermo c/Estado Mayor del Ejército, 27/12/1988, considerando 3

¹³ CSJN, Gil Carlos Rafael c/Universidad Tecnológica Nacional, 28/02/1989, Fallos: 312:245

aplicarían las cláusulas propias del contrato y las disposiciones supletorias de la modalidad bajo la cual fuera contratado. Además, en este fallo, los magistrados sostienen que ciertas contrataciones del Estado y sus correspondientes desvinculaciones se encontraban bajo la esfera de las decisiones políticas propias de la administración y que por ende las mismas están vedadas al control de los actos administrativos en sede judicial. Por último, esclareció que todo sometimiento voluntario sin reservas a un régimen jurídico expreso, estaría bajo la teoría de los actos propios, por lo que la aceptación de los contratos y de sus pertinentes prórrogas, vedaba reclamar por los derechos emergentes de la estabilidad en el empleo público y ante la inexistencia de un acto expreso que someta dicha contratación al régimen laboral, se producía también la inaplicabilidad de sus disposiciones. En fallos posteriores como Galiano¹⁴ y Leroux de Emede¹⁵ la corte ratificaría la doctrina del caso “Gil”. Bajo este nuevo estándar de tinte neoliberal, la CSJN terminaría por dejar en un estado de desprotección total a los contratados bajo estas modalidades.

IV. 3 – Fallo Ramos. Criterio en la actualidad.

A partir del 2004, una moderna composición de la Corte abarcaría una nueva concepción, dándole mayor dimensión a la cuestión constitucional en causas laborales, sugiriendo que la base del principio protectorio del artículo 14 bis, es que el trabajador sea el sujeto preferente de tutela en la relación de empleo. Postulados que más tarde se traspasarían a la cuestión del empleo público con casos como Madorrán¹⁶. En 2010 la

¹⁴ Galiano, C. c/ B.N.D.", 22-08-1989, Fallos: 312:1371

¹⁵ CSJN, Leroux de Emede, Patricia S. c/Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, 30/04/1991, Fallos: 314:376

¹⁶ CSJN, Madorrán Marta Cristina c/Administración General de Aduanas, 03/05/2007, Fallos: 330:1989.

No se trató de una contratación a través de locación de servicios, sino en un planteo de inconstitucionalidad de una norma del CCT aplicable a la actora, por la cual se permitía la ruptura

CSJN nos brindaría un fallo importante en el caso Ramos¹⁷. En esta causa, el señor Ramos José Luis había sido contratado bajo las modalidades temporales de contratación por el Servicio Naval de Investigación y Desarrollo de las Fuerzas Armadas, perteneciente al Ministerio de Defensa. Su contratación se mantuvo de manera ininterrumpida durante veintiún años, los cuales se prolongaron a través de locaciones de servicios y luego por el “Régimen para el personal de investigación y desarrollo de las Fuerzas Armadas” que se encontraba bajo las disposiciones del Decreto 4381/73 (Una particularidad a mencionar es que en el régimen mencionado se establecía una limitación del plazo máximo de contratación de 5 años para contratos temporales). El trabajador, que había prestado servicios como "contratado" desde el año 1976 hasta abril de 1998, donde su vínculo fue resuelto por decisión administrativa basada en restricciones presupuestarias establecidas por la ley 24.938¹⁸, promovió demanda reclamando se condene al Estado Nacional al pago de una indemnización por la ruptura del vínculo de empleo. En primera y segunda instancia se sostuvo lo dispuesto por la doctrina de sometimiento del caso “Gil”. Sin embargo, la Corte daría un nuevo giro jurisprudencial. Contrario a los tribunales de anteriores instancias y al dictamen de la

injustificada del vínculo por la Administración General de Aduanas, privándosela de su derecho a estabilidad. La Corte abre una nueva línea y revaloriza la estabilidad de las contrataciones del Estado, aún en el marco de la LCT, puesto que resuelve que la estabilidad relativa a la que se someten los contratados bajo el régimen de la LCT resulta compatible con la estabilidad del empleo público. Por consagración del Artículo 14 bis de la CN, se tutela de forma especial al trabajo en sus diversas formas y comprende tanto a la actividad que se desarrolla en ámbito público como privado, puesto que, en el caso del derecho a la estabilidad, se habla de “estabilidad propia del trabajador”, lo que se traduce como el derecho de todo trabajador a no ser apartado de su empleo de manera injustificada.

¹⁷ CSJN, Ramos, José Luis c/Estado Nacional s/Indemnización por despido.

¹⁸ Ley del presupuesto general de la Nación para el ejercicio 1998 (18-12-1997).

Procuraduría General de la Nación, los magistrados sostuvieron que, a través del principio de primacía de la realidad, se entendía que la administración había utilizado figuras autorizadas legalmente con una evidente desviación de poder, que tuvo como objetivo encubrir una designación permanente bajo la apariencia de un contrato por tiempo determinado. Con ese obrar, generó en el trabajador "una legítima expectativa de permanencia laboral" que merece la protección que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional otorga al trabajador contra el despido arbitrario. Ahora bien, en cuanto a la reparación, se refirió a que el actor tenía derecho a una indemnización por el actuar ilícito del Estado, pero no podría solicitar su reincorporación al empleo ni la aplicación del régimen laboral específico para el cálculo de la indemnización. Para determinar la fuente normativa aplicable de la cual iría a surgir el quantum indemnizatorio, el voto de la mayoría sostuvo que se debía recurrir a leyes análogas aplicables al caso y es por ello que debía hacerse dentro del derecho administrativo. Por todo ello, dispusieron que se aplique la fórmula prevista por el art. 11 de la Ley 25.164 (un mes de sueldo por cada año de antigüedad).

Con estos nuevos aires, la corte mantuvo su criterio en los siguientes años en casos como González Dego¹⁹ Maurette²⁰ y Martínez²¹ entre otros, en los que se descartó, a su vez, la aplicación de la LCT. De igual manera, aplicó este estándar en casos recientes como el de Gómez²², González²³ y Sánchez²⁴, perteneciente este último al 2022. Así

¹⁹ CSJN, González Dego, María L c/Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos y otro, 05/04/2011.

²⁰ CSJN, Maurette Mauricio c/Estado Nacional-Ministerio de Economía, 07/02/2012.

²¹ CSJN, Martínez, Adrián O. C/Universidad Nacional de Quilmes, 06/11/2012, Fallos: 335:2219.

²² CSJN, Gómez Orlando Mario c/Estado Nacional-Ministerio de Justicia-Policía Federal Argentina, 27/11/2014, Fallos: 337:1337.

podemos afirmar que el fallo Ramos sentó un nuevo caso líder²⁵ y la aplicación de una doctrina más protectora del trabajador que pareciera mantenerse hasta el día de hoy.

V. – Conclusión

El uso indebido y abusivo de la figura de la contratación de locación de servicios y otras formas afines a contrataciones temporales por parte del Estado, parece ser moneda corriente al día de hoy. Una lamentable situación que denota que la administración pública, en todos sus niveles, parece predicar más con las palabras, o mejor dicho con reglamentaciones, que con el ejemplo. Una realidad sociológica que afecta a miles de trabajadores que, por una cuestión de necesidad laboral, se resignan a estar registrados mediante formas de terciarización laboral, obligándolos a inscribirse como monotributistas y realizar las mismas tareas que sus pares, pero sin contar con derechos bases como el de estabilidad, vacaciones, aguinaldo, antigüedad, etc. La CSJN que, como vimos, va con los aires ideológicos de los gobiernos de turno, modificó varias veces su criterio al respecto. Bajo el criterio actual parece haberse encontrado el equilibrio a favor del trabajador. Sin embargo, falta mucho por discutir como:

- 1) Que la indemnización no sea considerada una reparación plena en términos constitucionales y convencionales y, en su caso, debería resultar una opción a favor del trabajador junto con otras como la reincorporación.

²³ CSJN, González Lorenzo Ramón c/Banco de la Provincia de Buenos Aires, 08/10/2013, Fallos: 336:1681.

²⁴ CSJN, Sánchez Oscar Vicente c/Municipalidad de Esquina, 21/06/2022, Fallos: 345:477.

²⁵ El “caso líder”, en inglés “Leading Case” o simplemente “Leading” es el que inicia una tendencia, pero esta puede ser referida a una cuestión puntual y no importante para el sistema jurídico en su conjunto.

- 2) Que exista posibilidad cierta de reincorporación al régimen de estabilidad de aquellos agentes que prestaron sus servicios por más de una década bajo esta modalidad y que lo hicieron con una expectativa de permanencia vigente.
- 3) Que se impongan sanciones significativas para los organismos del estado que, con mala fe y una clara desviación de poder, recurren a contratar bajo esta modalidad para así evitar ampliar la nómina de planta permanente.
- 4) Que la resolución del conflicto siempre se encuentre enfocado desde el punto laboralista, centrándose en el trabajador como eje principal y sujeto a quien se debe tutelar frente a las desviaciones de poder, para así alcanzar una solución reparadora y conforme a los principios constitucionales.