

Expte. N° 13-05062801-3 “Solis Hilda Angélica c/ Municipalidad de Malargüe p/ Acción Procesal Administrativa”

Sala Segunda

EXCMA. SUPREMA CORTE:

I- La actora invocando la denegatoria tácita, interpone acción procesal administrativa contra la Municipalidad de Malargüe a fin de que se revoque por contrario imperio el Decreto Municipal N° 1410/2018 y en consecuencia se obligue al Municipio a disponer su inmediata incorporación como agente municipal con el consecuente pago de daños y perjuicios.

Expresa que ingresó a trabajar a la Comuna en enero de 2015, como auxiliar administrativa en la Oficina de Salud de la Dirección de Desarrollo Social, bajo la modalidad de contratada mediante Decreto 2706/2014 por el término de un mes, desempeñándose posteriormente en la oficina de Violencia contra la Mujer y luego en la Oficina de Nutrición, todas bajo la misma dirección.

Indica que dicho contrato nunca se renovó expresamente continuando con la prestación de servicios de manera continua hasta el corriente año, entendiendo la tácita reconducción de su contratación.

Refiere que a fines del 2015 pasó a cumplir funciones en la entonces denominada Dirección de Deportes, actualizando casi en la misma fecha sus funciones como Enfermera Profesional, luego de haber acreditado ante la Dirección de Recursos Humanos, la obtención del título respectivo.

Menciona que desde que comenzó a trabajar en la Dirección de Acción y Gestión Deportiva, bajo las órdenes de la Prof. Roxana Martínez, empezaron a surgir una serie de inconvenientes laborales, como recargo de horas sin abonarse, exigencias y diferencias de trato con el resto del personal, denegatorias de permisos injustificadas, considerando dichas acciones como hostigamiento hacia su persona.

Relata que en el mes de octubre de 2017 solici-

tó una licencia extraordinaria sin goce de haberes por el término de seis meses lo que efectivamente le fuera otorgado por Decreto 1396/17 y luego solicitó la adscripción al Hospital Regional Malargüe para desempeñar allí las funciones de licenciada en enfermería, la que fuera otorgada por Decreto N° 358/2018 a partir del 01 de abril al 31 de diciembre del año 2018. Un mes más tarde, en fecha 10 de mayo de 2018, se dejó sin efecto ordenando su reincorporación a la Dirección de Acción y Gestión Deportiva por un decreto que nunca fue notificada, tomando conocimiento del mismo, muchos días después sin poder precisar la fecha exacta.

Alega que desde que le concedieron la adscripción estuvo prestando servicios en el Hospital de Malargüe, hasta el día de la fecha que aún lo hace, sin tener ninguna notificación formal, acerca de su situación, siendo la última comunicación el decreto objeto del recurso de revocatoria N° 1410/18, en el que se decide rescindir un contrato que supuestamente me vinculaba mediante Decreto 785/2018, del que no tenía conocimiento.

Manifiesta que ante ello concurre a la oficina de personal y se entera de la formación de la pieza N° 3735 que adolece de varios vicios groseros y es el detonante de su baja, iniciado en fecha 02 de agosto de 2018 con el informe de la Directora de inasistencias desde fecha 04 de junio de 2018, por el cual se inicia un sumario administrativo en el que nunca se hizo nada, violando su derecho de defensa. Luego se dispuso la renovación del contrato en forma unilateral y para finalizar el atropello en fecha 29 de noviembre mediante Decreto 1410/18 se dispone rescindir el contrato el cual es ilegal.

Describe la serie de recursos interpuestos contra el decreto mencionado

Entiende que para aplicar una sanción debió tramitarse el sumario ya que contaba con estabilidad laboral como consecuencia de la antigüedad laboral (3 años, 11 meses) y de las modalidades de su trabajo consistentes en horario de lunes a viernes, pago de sueldo exigencias no temporarias e incluso una adscripción al Hospital que solo se permite al personal de planta.

Invoca desviación de poder y legítima expectativa de permanencia laboral, que merece protección del art. 14 bis de la C.N..

Concluye que el Decreto 1410/18 y el Decreto 160/19 son actos administrativos que no se encuentran debidamente motivados, no respetan garantías constitucionales, y adolecen de vicios groseros que los tor-

nan inexistentes por lo que solicita su revocación, la reincorporación a la Municipalidad de Malargüe, el abono de los salarios caídos con la indemnización económica respectiva.

II- El Municipio demandado en su responde de fs. 68/72 solicita el rechazo de la demanda.

Refiere que la verdad real es que la actora ingresa a trabajar mediante decreto 2706/2014, en el cual se especifica, que será contratada por el término de un mes desde el 01 de enero de 2015, en los términos del art. 15 inc, c de la Ley N° 5892 y si bien no existió una nueva contratación a favor de la actora, la modalidad sigue siendo la de contratación a plazo fijo.

Sostiene que la Municipalidad en ningún momento le dio la posibilidad de ascender o modificó su puesto de trabajo como para que presuponga en forma unilateral que se encontraba dentro del personal de planta.

Menciona que la licencia sin goce que solicitó lo hizo porque ya contaba con trabajo dentro del Hospital, sosteniendo dos cargos públicos con la incompatibilidad que ello conlleva.

Alega que hubo un error en el Decreto 758/2018 que es un decreto de renovación sábana al incluir a la actora, por lo que fue dejado sin efecto en forma automática y también en iniciar un sumario ante las inasistencias, dado que el mismo solo es obligatorio para el personal que goza de estabilidad, tal como surge del art. 35 del Estatuto Escalafón para personas con servicios en municipalidades. En consecuencia se lleva adelante el informe sobre sus inasistencias que constituyen una falta grave encuadrable en el art. 112 QUATER inc.II ap. 5b) de la Ley 9003).

Postula que resulta falaz el despido sin casusa alegado y lo cierto es que la actora incumplió su obligación de prestar servicios en el área en la cual la habían contratado y ejerció funciones en el Hospital Regional de Malargüe estando vigente su obligación contractual con el municipio.

Destaca que la actora jamás revistió el carácter de empleada de planta permanente.

III- Fiscalía de Estado se presenta a fs. 78/79 y vta. y solicita el rechazo de la demanda por los fundamentos que expone.

Destaca que la ruptura de la relación laboral obedeció a las reiteradas inasistencias injustificadas en que incurrió la accionante, al defectuoso desempeño de sus tareas, lo que motivó al empleador a no renovar el contrato, por lo que mal puede aducirse de arbitrarios o injustos los actos dictados en su consecuencia.

IV- Tal como ha quedado trabada la litis, corresponde en primer lugar determinar el tipo de vínculo laboral que mantenía la actora con la Administración Municipal, y en función de ello establecer conforme al régimen específico, si resulta legítimo el acto que dispuso la cesación del actor.

Ello por cuanto “ Si bien el principio general establecido por el derecho administrativo permite que la administración contrate personal que carezca de estabilidad y lo organice de acuerdo con las características de sus servicios atendiendo a la transitoriedad del requerimiento, la solución de cada caso en particular está condicionada por la naturaleza de la vinculación del actor con la demandada y requiere, en consecuencia, el examen de la legislación que rige a ésta y de la conducta desarrollada por las partes durante la vinculación, ya que de ambos extremos puede resultar el carácter del empleo cuya terminación motiva el pleito” (CSJN “Bolardi, Guillermo c/ Estado Mayor General del Ejército. Instituto Geográfico Militar”, 27/12/88. Fallos 311:2799).

En este aspecto se observa que la actora ingresó como contratada por el término de un mes desde el 01 de enero de 2015 sin que expresamente hubiese renovación del contrato, hasta que por Decreto 1410/18, el Municipio demandado resuelve rescindir el contrato, por incumplimiento de sus funciones conforme se desprende de los considerandos del mismo.

La actora afirma que gozaba de estabilidad en su cargo por la antigüedad (3 años y 11 meses) y por las modalidades en las cuales lo desempeñaba, en cuanto al horario y derechos (adscripción, licencia sin goce de haberes, entre otros).

Por su parte la demandada entiende que se trata de una contratación a plazo fijo en los términos del art. 15 inc. c de la Ley N°

5892, aun cuando no existió una nueva contratación a favor de la actora, por lo que no tiene estabilidad en el cargo.

Las circunstancias expuestas por la actora en cuanto a las modalidades de su trabajo, no han sido acreditadas en autos, siendo la única prueba rendida, la instrumental y sin que se haya incorporado el legajo de la actora.

En base a estas consideraciones, se entiende que respecto a la actora, no puede argumentarse que el despido haya sido arbitrario, ni intempestivo, que justificaría la aplicación al caso de los lineamientos sentados por V.E. a partir del fallo “Ramos” (333:311).

Así las cosas, se entiende que no procede aplicar al subexámene los precedentes de este tribunal (LS 448, fs. 138), que siguiendo los lineamientos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, han puesto en relieve la utilización de figuras jurídicas con una evidente desviación de poder, encubriendo una designación permanente bajo la apariencia de un contrato determinado. Que ello generó en el agente una legítima expectativa de permanencia laboral que merece la protección que el art. 14 bis de la Constitución Nacional otorga al trabajador contra el despido arbitrario. Y que tal conducta ilegítima también generó responsabilidad frente al actor que justifica la procedencia del reclamo indemnizatorio cuya solución debe buscarse en el ámbito del derecho público y administrativo.

Al no configurarse en autos, tales presupuestos, corresponde a juicio de este Ministerio que se desestime la demanda promovida.

Despacho, 21 de diciembre de 2020.-



Dr. HECTOR PRAGASANE
Fiscal Adjunto Civil
Procuración General