

Empleo Público – Criterios Fundamentales.

1. I. ASPECTOS PROCESALES

Competencia Judicial en la [Provincia de Santa Fe](#)

Principio general: Empleados públicos litigan ante las Cámaras de lo Contencioso Administrativo (Santa Fe y Rosario)

Criterio de reparto:

- Provincia: domicilio del empleado
- Municipalidades/Comunas: lugar de emplazamiento del ente

Exclusiones de Competencia. Se verá en la Unidad 18

II. CARACTERES DE LA RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO

Características Esenciales

1. De Derecho Público: Fin público, poderes de supremacía
2. Formal: Requiere acto de nombramiento por autoridad competente
3. Documentada: Desarrollo registrado, carga dinámica de la prueba
4. Voluntaria: "La función se ofrece, no se impone"
5. Estatutaria: Régimen jurídico puede ser desplazado por uno nuevo
6. Personal: No transferible, basada en consideraciones personales
7. Profesional: Contenido económico, permanencia y continuidad

III. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN

Sujetos

Activo: Ente público (no concesionarios, colegios profesionales)

Pasivo: Persona física con idoneidad constitucional

Contenido Principal

Supremacía especial: Poder disciplinario más acentuado

Derechos: Retribución, estabilidad, licencias, traslados, renuncia

Deberes: Cumplir función, asistencia, decoro, obediencia

IV. CUESTIONES SUSTANCIALES RELEVANTES

Retribución

Principio restrictivo: Sin formalidades legales, no hay derecho al pago

Excepciones: Casos excepcionales con circunstancias particulares

Suplementos: Clasificación en fijos mensuales vs. variables por prestación efectiva

Estabilidad

Personal permanente: Derecho a la estabilidad

Personal no permanente: Gabinete, contratado, interino

Criterio: El acto de nombramiento es fundamental para determinar la categoría

Traslados

Cambio de funciones: Criterio amplio favorable a la Administración

Cambio de residencia: Criterio estricto, requiere justificación especial

V. VICIOS DEL ACTO ADMINISTRATIVO

Principales Vicios

Incompetencia: Falta de atribución del órgano

Desviación de poder: Ejercer potestad para fin distinto

Desigualdad de trato: Debe demostrarse circunstancias objetivas

Exceso de punición: Sanción desproporcionada

Vicios procedimentales: Teoría de la subsanación

VI. CONSECUENCIAS DE LA ANULACIÓN

Medidas de Restablecimiento

1. Reincorporación: Efecto normal de anulación de cesantía ilegítima para el empleado con estabilidad.

2. Salarios caídos:

Con ley que le reconozca el derecho: Máximo 2 años, más intereses.

Sin ley: No se reconocen (criterio restrictivo)

3. Diferencias de haberes: Automatismo moderado cuando no hay ruptura

4. Ascensos: Reconocimiento según desarrollo normal de carrera

5. Daño moral: Criterio restrictivo, requiere circunstancias excepcionales

VII. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES DESTACADOS

Interpretación de Estatutos

- Deben adaptarse a características del ente público
- Constituyen un "piso" mejorable por las administraciones

Potestad Disciplinaria

Es potestad reglada y revisable judicialmente

Independiente del proceso penal

Irrenunciable e imprescriptible

- No se aplican estrictamente principios del derecho penal

Principios Rectores

- Primacía del service fait (servicio efectivamente prestado)
- Formalismo en la constitución y desarrollo de la relación
- Estabilidad vs. interés público
- Control judicial de razonabilidad en el ejercicio de potestades