



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
2019 - Año de la Exportación

## ACTA DE DIRECTORIO

**Número:**

**Referencia:** ACTA N° 3/2019 DE REUNIÓN ABIERTA DE DIRECTORIO

---

### ACTA N° 3/2019 DE REUNIÓN ABIERTA DE DIRECTORIO DEL ORGANISMO REGULADOR DEL SISTEMA NACIONAL DE AEROPUERTOS (ORSNA)

El día 1° de marzo de 2019, siendo las 11:30 h., se reúne en Reunión Abierta en los términos del Anexo VIII del Decreto N° 1.172/03, en su Sede sita en Av. Costanera Rafael Obligado s/n, Edificio IV, Piso 2° - de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, el Directorio del ORGANISMO REGULADOR DEL SISTEMA NACIONAL DE AEROPUERTOS (ORSNA), con la presencia del Sr. Presidente del Directorio, Lic. Patricio DI STEFANO, del Sr. Vicepresidente, Ing. Miguel Ignacio BRIZUELA y del Sr. Primer Vocal del Directorio, Dr. Pedro Antonio ORGAMBIDE. Asiste a la Reunión, la Sra. Secretaria General, Dra. Agustina EZEBERRY y el Sr. Jefe de Relaciones Laborales, Dr. Pablo Aparicio. Contándose con el *quórum* correspondiente, se da comienzo a la Reunión con el propósito de tratar el siguiente:

#### ORDEN DEL DÍA

1. EXP – 2018-36050077-APN-USG#ORSNA – Información Sumaria a los fines de dar cumplimiento con el Artículo 3° de la RESOL-2018-56-APN-ORSNA#MTR.

Punto 1 – La Sra. Secretaria General somete a consideración el EX-2018-36050077-APN-USG#ORSNA por el que tramita el Sumario Administrativo dispuesto por la RESOL-2018-94-APN-ORSNA#MTR, a los efectos de precisar todas las circunstancias y reunir los elementos de prueba tendientes a deslindar las responsabilidades disciplinarias y administrativas respecto del agente Javier Horacio AMORBELLO, D.N.I. N° 22.756.076, de conformidad con lo previsto por el Artículo 42 y subsiguientes del Reglamento aprobado por el Decreto N° 467/99.

Toma la palabra el Sr. Jefe de Departamento de Relaciones Laborales, quien explica a los Sres. Directores los antecedentes y hechos que motivaron el inicio de las presentes actuaciones.

Cabe recordar que por la Resolución N° RESOL-2018-56-APN-ORSNA#MTR se dispuso la apertura de una Información Sumaria.

Conforme surgió del Informe de Instrucción resultaba menester la apertura de un sumario administrativo donde se analicen en profundidad las cuestiones relacionadas con la denuncia oportunamente interpuesta por la denunciante; toda vez que pudo haber existido una clara inconducta disciplinaria en los términos del artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Por RESOL-2018-94-APN-ORSNA#MTR se dispuso la apertura del presente sumario administrativo y por la RESOL-2018-104-APN-ORSNA#MTR se suspendió precautoriamente al sumariado por el término de TREINTA (30) días corridos, continuando el agente con la percepción de sus haberes por ese plazo.

Toda vez que el Dictamen de Instrucción propició prorrogar la suspensión precautoria en cuestión, dicha prórroga fue dispuesta por RESOL-2018-116-APN-ORSNA#MTR respecto del sumariado, en idénticas condiciones y por el término de TREINTA (30) días corridos, de conformidad con los argumentos expuestos en la medida.

Luego se incorporaron a las actuaciones una serie de declaraciones testimoniales, el Descargo presentado por el sumariado y el Informe de Instrucción de la Información Sumaria tramitada en otras actuaciones.

La Instructora Sumariante procedió al cierre de la etapa de investigación en los términos del artículo 107 del Reglamento de Investigaciones Administrativas, agregando su informe previsto en el artículo 108 del Reglamento de Investigaciones Administrativas, el que fue notificado al sumariado, quien posteriormente tomó vista de las actuaciones.

Luego la Instrucción propició la nueva prórroga de la suspensión precautoria, dispuesta originariamente por la RESOL-2018-104-APN-ORSNA#MTR, que fuera otorgada por la RESOL-2018-116-APN-ORSNA#MTR, en idénticas condiciones y por el término de treinta (30) días corridos, continuando el agente con la percepción de sus haberes por ese plazo.

Por RESOL-2018-135-APN-ORSNA#MTR se procedió nuevamente a prorrogar la suspensión precautoria ya dispuesta.

El sumariado presentó el Descargo y se realizó el Informe por parte de la Instrucción respecto de las pruebas ofrecidas. Posteriormente, se incorporaron nuevas declaraciones.

Asimismo, se efectuó la constancia de Clausura prevista en el artículo 115 del Reglamento de Investigaciones Administrativas y se realizó el Informe Final previsto en el artículo 115 del Reglamento de Investigaciones Administrativas, el que fuera notificado el día 10 de enero de 2019 al sumariado.

En fecha 18 de enero de 2019, el sumariado presentó los alegatos previstos en el Artículo 117 del Reglamento de Investigaciones Administrativas.

Al tomar intervención, el Servicio Jurídico, destacó que en las presentes actuaciones, se llevó a cabo el trámite sumarial, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Investigaciones Administrativas, aprobado por Decreto N° 467/1999, que tiene por objeto reglar el procedimiento para llevar adelante una investigación administrativa cuando *“un hecho, acción u omisión pueda significar responsabilidad disciplinaria, exista o no perjuicio fiscal, para cuya sanción se exija una investigación previa, ésta se sustanciará como información sumaria o sumario”* (Artículo 3), dentro del ámbito de los sujetos comprendidos en el artículo 1, siendo *“de aplicación al personal comprendido en convenciones colectivas de trabajo celebradas en el marco de la Ley N° 24.185, que no hayan previsto un régimen especial”*.

El Servicio Jurídico explicó que el Organismo Regulador no cuenta con un régimen especial en materia de investigaciones administrativas y se encuentra comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional aprobado por Decreto N° 214/06, celebrado en el marco de lo dispuesto en la Ley N° 24.185.

Con relación a las facultades sancionatorias del ORSNA, la GAJ indicó que la aplicación de sanciones disciplinarias constituye una facultad del empleador, cuya función principal está destinada a corregir la conducta del trabajador, materializada en faltas o incumplimientos a las obligaciones contractuales emergentes de la ley de contrato de trabajo, del convenio colectivo, etc.

Agregó la GAJ que se dio cumplimiento con la correspondiente notificación a la PROCURADURÍA DE

INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS (ex FISCALÍA DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS, conf. Ley N° 27.148), de acuerdo a lo requerido por el artículo 44 del Reglamento de Investigaciones Administrativas aprobado por Decreto N° 467/99.

El Servicio Jurídico manifestó que se cumplió con las notificaciones de rigor vinculadas con la apertura de esta Instrucción, de conformidad con lo que se desprende de las constancias de notificación obrantes en las actuaciones.

Agregó la GAJ que en cumplimiento con lo dispuesto en el Artículo 61 del Reglamento de Investigaciones Administrativas, aprobado por Decreto N° 467/99, y del correcto ejercicio de la garantías constitucionales del derecho de defensa previsto en el Artículo 18 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL, se tomó la declaración del sumariado, quien se negó a declarar presentando un escrito formulando su descargo.

El Servicio Jurídico explicó que producida y analizada la prueba, la Instrucción dio por finalizada la instancia de investigación, procediendo a su clausura en los términos del artículo 107 del Decreto N° 467/99, para luego realizar el Informe de Instrucción previsto en el Artículo 108 del Reglamento de Investigaciones Administrativas, aprobado por Decreto N° 467/99.

Recordó la GAJ que el mencionado artículo dispone que: *“Clausurada la investigación, el instructor producirá, dentro de un plazo de diez (10) días, un informe lo más preciso posible, que deberá contener: a) La relación circunstanciada de los hechos investigados. b) El análisis de los elementos de prueba acumulados, los que serán apreciados según las reglas de la sana crítica. c) La calificación de la conducta del sumariado. d) Las condiciones personales del o de los sumariados que puedan tener influencia para determinar la mayor o menor gravedad de la sanción por el hecho imputado. e) La opinión y mención de aquellos elementos que puedan configurar la existencia de un presunto perjuicio fiscal, para la ulterior elevación a la Sindicatura General de la Nación, cuando corresponda. f) Las disposiciones legales o reglamentarias que se consideren aplicables y, en su caso, la sanción que a su juicio corresponda. g) Toda otra apreciación que haga a la mejor solución del sumario. El plazo indicado podrá ser prorrogado, por el superior, a requerimiento fundado del instructor”*.

Agregó el Servicio Jurídico que la instrucción ha efectuado un relato de los hechos investigados, así como la valoración de la prueba reunida y producida, que le permitió concluir que: *“analizadas las pruebas incorporadas por esta Instrucción en las presentes actuaciones sumariales se considera que el accionar del investigado Sr. Javier AMORBELLO, genera responsabilidad por incumplimiento al deber de observar en el ejercicio de sus funciones una conducta correcta y decorosa. (...) las medidas probatorias agregadas a la causa y debidamente merituadas desde el comienzo de la Información Sumaria cabeza del presente Sumario, hacen posible entender que el Sr. Javier AMORBELLO ha incumplido su deber de mantener una conducta correcta y decorosa en el ejercicio de sus funciones”*.

En atención a ello, destacó la GAJ que la Instrucción consideró pertinente aplicar una sanción disciplinaria por el plazo de QUINCE (15) días sin goce de haberes y disponer el traslado de área del sumariado, por incumplimiento a lo dispuesto por los Artículos 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 – en cuanto determinan los deberes de conducta de las partes en la relación laboral, sin que corresponda girar las actuaciones a la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN por la inexistencia de perjuicio fiscal.

El Servicio Jurídico expresó que habiéndose notificado al Sumariado de dicho Informe, el mismo presentó, en legal tiempo y forma, el descargo previsto en el Artículo 111 del Reglamento de Investigaciones Administrativas, aprobado por Decreto N° 467/99.

La GAJ explicó que dicho descargo fue analizado por el Informe de la Instructora Sumariante.

El Servicio Jurídico manifestó que de conformidad con el Artículo 115 del Reglamento de Investigaciones Administrativas, aprobado por Decreto N° 467/99, el cual establece que: *“Producida la prueba ofrecida por el sumariado y en su caso, por la Fiscalía de Investigaciones Administrativas, el instructor, previa resolución definitiva de clausura de las actuaciones, emitirá un nuevo informe en el plazo de diez (10) días,*

*que consistirá en el análisis de aquella”, la Instrucción produjo el correspondiente informe, en el cual se efectuó el análisis correspondiente de la prueba producida a lo largo de la Información Sumaria cabeza del Sumario y las llevadas a cabo a lo largo de éste último.*

Señaló la GAJ que allí, la Instrucción mantuvo el criterio expuesto en el sentido de: *“entender que el Sr. Javier AMORBELLO ha incumplido su deber de mantener una conducta correcta y decorosa en el ejercicio de sus funciones. En tal sentido se mantienen asimismo la conclusión expuesta al considerar aplicable al Sr. Javier AMORBELLO una suspensión disciplinaria por el plazo de quince (15) días sin goce de haberes.”.*

Por último, mencionó el Servicio Jurídico que el Sumariado presentó Alegato, en los términos del Artículo 117 del Reglamento de Investigaciones Administrativas, aprobado por Decreto N° 467/99, que fue analizado por la Instrucción en su Informe.

En cuanto a la sanción propiciada, la GAJ observó que la Instrucción ha encuadrado la conducta en el incumplimiento de los artículos 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, en cuanto se refieren genéricamente los deberes y obligaciones de empleado y empleador en el marco de la relación laboral.

Refirió el Servicio Jurídico que Artículo 62 LCT dispone: *“Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.”*, mientras que el Artículo 63 del mismo cuerpo normativo, sostiene que: *“Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo”.*

La GAJ agregó que el Convenio Colectivo de Trabajo de la Administración Pública homologado por el Decreto N° 214/2006 en su Artículo 36 establece: *“Sin perjuicio de los deberes que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse en los respectivos convenios sectoriales, todos los agentes tienen los siguientes deberes: (...) b) Observar las normas convencionales, legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal”.*

Desde esta perspectiva, sostuvo el Servicio Jurídico que es el Artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, el que establece que: *“el empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionales a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador”* y el Artículo 218 de la misma ley, que dispone que: *“Toda suspensión dispuesta por el empleador, para ser considerada válida, debe fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador”.*

Agregó el Servicio Jurídico que se considera justa causa a razones disciplinarias (conf. artículo 219 LCT) y el plazo fijo surge del proyecto de resolución propiciado, en el cual se propone la sanción de suspensión por QUINCE (15) días.

Por su parte, la GAJ mencionó que el Artículo 220 de la LCT dispone que: *“las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputables al empleador, no podrán exceder de treinta (30) días en un (1) año, contados a partir de la primera suspensión...”*, razón por la cual, la medida propiciada resulta ser proporcional a la falta cometida.

En cuanto a la celebración de la Audiencia Pública prevista en el artículo 119 del Reglamento de Investigaciones Administrativas, aprobado por Decreto N° 467/99, el Servicio Jurídico ya tuvo oportunidad de expedirse al momento del cierre de la Información Sumaria.

En cuanto a la competencia, la GAJ manifestó que el Directorio del Organismo resulta competente para dictar la Resolución en cuestión de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 122 del Decreto N° 467/99.

Por último, la GAJ mencionó que el sumariado, contra la resolución que resuelve aplicarle la sanción de suspensión aquí propuesta, podrá optar por interponer el recurso previsto en el Artículo 125 del Reglamento de Investigaciones Administrativas o seguir las vías impugnatorias previstas en la Ley N° 19.549 y su decreto reglamentario (conf. artículo 126 del mismo Reglamento).

Concluyó el Servicio Jurídico señalando que no existirían reparos jurídicos que oponer al proyecto de resolución por el que se resuelve el sumario administrativo en cuestión.

Oído lo expuesto, el Directorio del ORSNA en forma unánime resuelve:

1. Aplicar al Agente Javier Horacio AMORBELLO (DNI 22.756.076) la sanción de suspensión por QUINCE (15) días sin goce de haberes por incumplimiento al deber de observar en el ejercicio de sus funciones una conducta correcta y decorosa, conforme los principios previstos por los Artículos 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.
2. Comuníquese al DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES, notifíquese a las partes y a la PROCURADURÍA DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS.
3. Autorizar al Sr. Presidente y/o al Sr. Vicepresidente y/o al Sr. Primer Vocal del Directorio a suscribir el acto administrativo pertinente.

A las 12:20 horas y no siendo para más, se da por finalizada la reunión.