



**República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional**  
Las Malvinas son argentinas

## **ACTA DE DIRECTORIO**

**Número:**

**Referencia:** ACTA N° 17/2022 DE REUNIÓN ABIERTA DE DIRECTORIO DEL ORGANISMO REGULADOR DEL SISTEMA NACIONAL DE AEROPUERTOS (ORSNA)

---

Se informa que a efectos de dar cumplimiento al Dec. N° 1172/2003, este Organismo Regulador realiza esta Reunión Abierta de Directorio por medio de video conferencia utilizando la plataforma ZOOM.

### ACTA N° 17/2022 DE REUNIÓN ABIERTA DE DIRECTORIO DEL ORGANISMO REGULADOR DEL SISTEMA NACIONAL DE AEROPUERTOS (ORSNA)

El día 6 de diciembre de 2022, siendo las 10:00 hs, se reúne en Reunión Abierta el Directorio del ORGANISMO REGULADOR DEL SISTEMA NACIONAL DE AEROPUERTOS (ORSNA), 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, con la presencia del Sr. Presidente del Directorio, Dr. Carlos Pedro Mario Aníbal LUGONES AIGNASSE, del Sr. Vicepresidente del Directorio, Dr. Fernando José MURIEL y de la Sra. Primer Vocal del Directorio, Dra. Pilar BECERRA. Asiste a la Reunión, la Sra. Secretaria General, Dra. Ornella SIGNORETTA. Contándose con el quórum correspondiente, se da comienzo a la Reunión con el propósito de tratar el siguiente:

#### **ORDEN DEL DÍA**

1-Ex-2022-126879917-APN-USG#ORSNA – Situación Laboral.

La Sra. Secretaria General somete a consideración el EX-2022-126879917- -APN-USG#ORSNA por el que tramita la propuesta de la GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS para establecer un cambio de

modalidad contractual en los instrumentos a celebrarse entre el ORSNA y su personal dependiente.

En tal sentido, la GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS (en adelante GRRHH) (PV-2022-127389028-APN-GRRHH#ORSNA) propició dejar sin efecto la Resolución ORSNA N° 34 del 30 de junio de 2006, y contratar a su personal bajo la modalidad por tiempo indeterminado, en virtud de las características de las tareas desarrolladas por los trabajadores y trabajadoras del ORSNA, en el marco del cumplimiento de las previsiones de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976)

Asimismo, la GRRHH propone establecer que resulta inaplicable el artículo 92° bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 a las relaciones laborales que mantiene el Organismo Regulador con las personas trabajadoras alcanzadas por la modalidad referida, estableciendo que resulta de aplicación a las mismas el procedimiento establecido en el punto II del Anexo I de la Resolución RESFC-2022-44-APNORSNA#MTR del 17 de mayo de 2022.

Por último, el proyecto impulsado por la GRRHH propicia aprobar el modelo de contrato por tiempo indeterminado y el modelo de contrato a plazo fijo que unirá al ORSNA con su personal dependiente.

Cabe recordar que la GRRHH solicitó a las restantes Gerencias del Organismo Regulador la ratificación o rectificación de los puestos asignados al personal a su cargo, en el marco del relevamiento de información relacionado con el Manual de Descripción de Puestos del ORGANISMO REGULADOR DEL SISTEMA NACIONAL DE AEROPUERTOS (ORSNA), aprobado mediante la Resolución RESFC-2021-46-APN-ORSNA#MTR, y la identificación de si las tareas desarrolladas por dicho personal son con carácter regular y habitual, (ME-2022-116501022-APN-GRRHH#ORSNA; ME-2022-116452023-APN-GRRHH#ORSNA; ME-2022-116451575-APN-GRRHH#ORSNA; ME-2022-116451114-APN-GRRHH#ORSNA; ME-2022-116450559-APN-GRRHH#ORSNA; ME-2022-116450132-APN-GRRHH#ORSNA; ME-2022-116449637-APN-GRRHH#ORSNA; ME-2022-116449171-APN-GRRHH#ORSNA y el ME-2022-116448596-APN-GRRHH#ORSNA) dando respuesta todas las áreas y Gerencias del Organismo.

Por su parte la GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTO (PV-2022-127539163-APN-GAYP#ORSNA) tomó la intervención que le corresponde en el ámbito de su competencia.

Al tomar intervención, el Servicio Jurídico (IF-2022-128870573-APN-GAJ#ORSNA) recordó que el ORSNA ha sido creado por Decreto N° 375/97, estableciendo dicha norma en su artículo 24 que las relaciones laborales del Organismo Regulador con su personal dependiente, se rigen por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

Refirió el Servicio Jurídico, entre otras consideraciones, que el Convenio General para la Administración Pública Nacional homologado por Decreto N° 214/06 en su artículo 160 dispone que: *“El Estado empleador se compromete a continuar revisando la normativa que regula las demás modalidades de contratación y de vinculación de personas con las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas, y a promover las acciones necesarias para limitar la aplicación de modalidades distintas a las previstas en el artículo 9° del Anexo de la Ley N° 25.164 o de las modalidades correspondientes de la Ley de Contrato de Trabajo, según sea el caso”*.

En ese marco, la GAJ mencionó que mediante la Resolución ORSNA N° 34/2006 se resolvió: “*ARTICULO 1°-Dejar sin efecto la resolución ORSNA N° 159/02 y los artículos 1°, 2° y 3° de la resolución ORSNA N° 3/03. ARTÍCULO 2°- Disponer que a partir del 1° de julio de 2006, toda contratación de servicios personales que efectúe el ORGANISMO REGULADOR DEL SISTEMA NACIONAL DE AEROPUERTOS (ORSNA) con aquel personal que cumple idénticas tareas y horario al personal de planta permanente, se celebre bajo la modalidad establecida en el Título III “De las Modalidades del Contrato de Trabajo”, Capítulo II “Del Contrato de Trabajo a Plazo Fijo”, artículos 93, 94 y 95 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976), en el marco de lo dispuesto por el artículo 160 del Convenio Colectivo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06, y punto c) del Acta Paritaria de fecha 2 de mayo de 2003 suscripta entre el ESTADO NACIONAL LA UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIONAL y la ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL ESTADO”.*”

Explicó el Servicio Jurídico que la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 establece en su artículo 90 el principio general de indeterminación del plazo de las contrataciones laborales, y habilita, a su vez, la utilización de contratos a término, en la medida en que se encuentren presentes los requisitos que en forma expresa prevé la norma, configurando el contrato por tiempo determinado una excepción al principio general de indeterminación del plazo, y encontrándose supeditada, su aplicación, a la existencia de dos recaudos acumulativos, de carácter formal y material: a) que se haya fijado de forma expresa y por escrito el tiempo de duración, y b) que la modalidad de las tareas o actividad, razonablemente apreciadas, justifiquen la contratación a término.

La GAJ refirió que los artículos 93 a 95, pertenecientes al Capítulo II del Título III de la ley 20.744, fijan las características y las condiciones a las que estará sujeto el contrato de trabajo a plazo fijo, estableciendo el primero de los preceptos mencionados que no podrán celebrarse, bajo esta modalidad, contrataciones por un plazo superior a los cinco años.

El Servicio Jurídico señaló que de esta forma, y con el objeto de dar estricta observancia por parte del Organismo a las obligaciones impuestas por la normativa laboral vigente, el Directorio del ORSNA ha instruido a la GRRHH a relevar el cumplimiento de los requisitos materiales y formales establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo, en relación a la totalidad de los contratos de trabajo celebrados por el Organismo Regulador, destacando que, a través del Manual de descripción de Puestos de Trabajo de personal jerárquico y no jerárquico del ORSNA, aprobado mediante la Resolución RESFC-2021-46-APN-ORSNA#MTR.

La GAJ destacó que la GRRHH procedió a realizar relevamientos en cada una de las Gerencias del ORSNA con el objeto de identificar si las tareas del personal que revisten en la misma eran consideradas de carácter regular y habitual, o si por el contrario, la características de sus tareas determinaban la necesidad de fijar un límite temporal al vínculo contractual.

Refirió el Servicio Jurídico que las distintas Gerencias y dependencias del Organismo Regulador han remitido la información solicitada, manifestando que el personal a su cargo realiza tareas de carácter regular y habitual, relacionando las mismas con la información obtenida a través del Manual de Descripción de Puestos del ORGANISMO REGULADOR DEL SISTEMA NACIONAL DE

AEROPUERTOS, aprobado mediante RESFC-2021-46-APN-ORSNA#MTR.

En consecuencia, destacó la GAJ que los relevamientos realizados permitieron identificar que las tareas desarrolladas por las trabajadoras y trabajadores cuya individualización obra en el ANEXO I al proyecto de resolución objeto de análisis, son de carácter normal y habitual, coadyuvando al cumplimiento de los objetivos del Organismo, sin presentarse causas objetivas que justifiquen la temporalidad de la contratación laboral, máxime frente al principio general establecido en el artículo 90 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Recordó el Servicio Jurídico que el artículo 90 de la Ley de Contrato de Trabajo determina que: *“El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias: a) que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración. b) que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen”*.

El Servicio Jurídico agregó que la GAYP ha efectuado la intervención en el ámbito de su competencia respecto de la previsión presupuestaria.

La GAJ señaló que, en atención a todo ello, y atento la vigencia de la Resolución ORSNA N° 44/22 por medio de la cual se aprobó el procedimiento al cual debe ajustarse el ORSNA en caso de desvinculación del personal perteneciente a la planta permanente y del personal vinculado mediante un contrato a plazo fijo, y con el objeto de evitar que el cambio de modalidad de contratación que por el presente se impulsa genere una modificación peyorativa en las condiciones de trabajo del personal alcanzado, en el supuesto en que el Organismo se encuentre en la necesidad de promover la resolución del vínculo laboral de alguno de los trabajadores y trabajadoras aquí involucrados, se propicia la aplicación del punto II del Anexo I de la Resolución N° 44/2022 al personal descrito en el ANEXO I, al proyecto de resolución analizado, debiendo dicha cláusula incorporarse en el contrato que a los efectos se firme.

Con relación al proyecto de resolución propiciado, el Servicio Jurídico sugiere redactar el artículo 4º, de la siguiente manera: *“Extender la aplicación del procedimiento establecido en el punto II del Anexo I de la Resolución RESFC-2022-44-APN-ORSNA#MTR del 17 de mayo de 2022, al personal vinculado en virtud del contrato por tiempo indeterminado detallado en el Anexo II, que por el presente se aprueba”*, recomendando asimismo una redacción para el modelo de Contrato de Trabajo contenido en el IF-2022-127376419-APN-GRRHH#ORSNA:

Finalmente, entendió la GAJ que la competencia para dictar el presente acto por parte del Directorio, se desprende de lo establecido en el artículo 23, inciso f) del Decreto N° 375 del 24 de abril de 1997.

Concluyó el Servicio Jurídico señalando que no existirían reparos jurídicos que oponer al acto proyectado.

La USG le requirió a la GRRHH que incorpore al proyecto de resolución las modificaciones sugeridas por el Servicio Jurídico.

Por lo que la GRRHH (PV-2022-131311552-APN-GRRHH#ORSNA) remitió un nuevo proyecto de resolución (IF-2022-131307537-APN-GRRHH#ORSNA).

Oído lo expuesto el Directorio del ORSNA en forma unánime RESUELVE:

1. Dejar sin efecto la Resolución ORSNA N° 34 del 30 de junio de 2006.
2. Disponer que a partir del 1° de enero de 2023, el personal del ORGANISMO REGULADOR DEL SISTEMA NACIONAL DE AEROPUERTOS cuya nómina y área en donde prestan servicios se encuentran contenidos en el IF-2022-127391807-APN-GRRHH#ORSNA, deberá revestir como personal contratado por tiempo indeterminado, en virtud de las características de las tareas desarrolladas por los trabajadores y trabajadoras de esta repartición, y en el marco del cumplimiento de las previsiones de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976).
3. Establecer que resulta inaplicable el artículo 92° bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 a las relaciones laborales que mantiene este Organismo Regulador con las personas trabajadoras que se detallan en el IF-2022-127391807-APN-GRRHH#ORSNA.
4. Aprobar el modelo de contrato por tiempo indeterminado detallado en el Anexo II, contenido en el IF-2022-131303730-APN-GRRHH#ORSNA
5. Extender la aplicación del procedimiento establecido en el punto II del Anexo I de la Resolución RESFC-2022-44-APN-ORSNA#MTR del 17 de mayo de 2022, al personal vinculado en virtud del contrato por tiempo indeterminado detallado en el Anexo II, que por el presente se aprueba.
6. Aprobar el modelo de contrato a plazo fijo detallado en el Anexo III contenido en el IF-2022-127380009-APN-GRRHH#ORSNA.
7. Instruir a la GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS y a la GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y PRESUPUESTO a los fines de que lleven a cabo las acciones tendientes a dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Acta.
8. Autorizar a los miembros del Directorio para que, en forma individual o conjunta, suscriban el correspondiente acto administrativo.

A las 10:40 horas y no siendo para más, se da por finalizada la reunión.

