



**República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional**  
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

**Resolución**

**Número:**

**Referencia:** EX-2023-78333233- -APN-DNRYRT#MT- Paro de transporte

---

VISTO el Expediente N° EX-2023-78333233- -APN-DNRYRT#MT, la Ley N° 20.744, y

CONSIDERANDO:

Que el día 07 de Julio de 2023 se encuentra interrumpido el servicio público de transporte automotor de pasajeros para el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), por retención de tareas llevada a cabo por la UNIÓN TRANVIARIOS AUTOMOTOR (UTA) con motivo del incumplimiento de las empleadoras del sector de la Resolución Conjunta RESFC-2023-4-APN-SECGT#MTR de la SECRETARÍA DE TRABAJO del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y la SECRETARÍA DE GESTIÓN DE TRANSPORTE del MINISTERIO DE TRANSPORTE de fecha 12 de junio de 2023, que estableció nuevos valores salariales para los trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 460/1973 y por la cual, además, la SECRETARÍA DE GESTIÓN DE TRANSPORTE del MINISTERIO DE TRANSPORTE propició los ajustes normativos y las contribuciones necesarias para su cumplimiento.

Que, sumado a ello, se ha producido un bloqueo por parte de un grupo de personas que responden al gremio Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos -APDFA- (conforme surge de la denuncia policial realizada por la SOCIEDAD OPERADORA FERROVIARIA SE -SOFSE-), de los "Talleres Castelar" dependientes de la misma, desde las 03:50 horas y hasta las 09:30, aproximadamente, que impidió durante ese período la salida de formaciones de trenes de la Línea Sarmiento.

Que dicha situación afecta la movilidad diaria de los trabajadores usuarios de los servicios de transporte público de pasajeros, los que se ven impedidos de trasladarse a sus diversos destinos laborales.

Que entre los factores preponderantes que tienden a justificar las inasistencias del personal a su lugar de trabajo existe lo que se denomina "caso fortuito" o "fuerza mayor".

Que una situación de fuerza mayor se configura cuando ese impedimento no ha podido ser evitado (art. 1730 Cód. Civil y Comercial) y exime de responsabilidad a ambas partes del cumplimiento de sus obligaciones: al trabajador, de poner sus servicios a disposición del empleador y a éste, de dar ocupación, ya que también es ajeno a aquel.

Que, configurándose una situación de fuerza mayor para esos trabajadores, resulta imprescindible garantizar la no afectación del derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales.

Que en tal sentido resultará necesario que los trabajadores afectados por la medida mencionada acrediten dicha condición.

Que asimismo, en caso de suscitarse situaciones sujetas a interpretación, estas deberán ser discutidas entre los actores sociales, empleadores y representación sindical, correspondientes.

Que por el artículo 11 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que

rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

Que a tales efectos el principio de buena fe es la forma en que se debe conducir el empleador como el trabajador, que debe regir desde el inicio hasta la finalización laboral. Tanto el trabajador como el empleador deben obrar con diligencia, honestidad, prudencia, 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.

Que la buena fe es un elemento natural de la vida humana, en el mundo jurídico actúa como principio general para regular la convivencia armónica entre los hombres.

Que la Ley de Ministerios N° 22.520 otorga la facultad al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de entender en todo lo relativo al régimen de contrato de trabajo y demás normas de protección del trabajo, ejerciendo facultades de prevención, conciliación, mediación y arbitraje, con arreglo a las respectivas normas particulares.

Que el trabajador ha sido considerado por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN como “sujeto de preferente tutela” en el precedente “Vizzoti, Carlos A. c. AMSA S.A.”, conclusión que el Alto Tribunal entendió no solo impuesta por el artículo 14 bis de la CONSTITUCIÓN NACIONAL, sino “por el renovado ritmo universal que representa el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que cuenta con jerarquía constitucional a partir de la reforma constitucional de 1994 (Constitución Nacional, art. 75 inc. 22)”.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades conferidas por la Ley de Ministerios N° 22.520 (Texto Ordenado por Decreto N° 438/1992) y sus modificatorias.

Por ello,

LA MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Establécese que los trabajadores afectados en su movilidad a los fines de la concurrencia a sus puestos de trabajo como consecuencia de las medidas referidas en el considerando, conservarán el derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales.

ARTÍCULO 2°.- Los trabajadores comprendidos en la presente deberán acreditar dicha condición ante su empleador, debiendo en caso de divergencias interpretativas, resolverse la cuestión por la vía del diálogo social entre empleadores, o sus representantes, y las organizaciones representativas de trabajadores.

ARTÍCULO 3°.- La presente entrará en vigencia a partir del día 07 de Julio de 2023.

ARTÍCULO 4°.- Regístrese, comuníquese, publíquese, dése a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese.