

Novedades en materia de Derecho Laboral.

Septiembre 2024

Con fecha 12 de septiembre de 2024, el Ministerio de Seguridad de la Nación emitió la Resolución 901/2024. Esta norma establece medidas para asegurar la libre circulación y el acceso en establecimientos afectados por bloqueos que interfieren con el normal desarrollo de actividades productivas o de servicios.

En esta edición, compartimos con ustedes las novedades más destacadas en materia de seguridad y derecho laboral y su relación con el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

1. Resolución 901/2024, Ministerio de Seguridad.

El objetivo de la resolución es contribuir a la protección de la actividad económica frente a bloqueos que puedan generar una parálisis o afectación grave en la producción. Entre los puntos relevantes de esta normativa, destacamos:

- **Definición de bloqueo:** Se considera bloqueo a cualquier maniobra que impida o dificulte el acceso o salida de personas, vehículos o mercaderías de un establecimiento.
- **Medios de denuncia:** Los bloqueos podrán ser denunciados a través de diversos canales, como el número 134, por WhatsApp al número (11) 38524561 o por correo electrónico: bloqueos@minseg.gob.ar o los que en el futuro los reemplacen.
- **Acciones inmediatas:** Una vez recibida la denuncia, el Ministerio de Seguridad evaluará la veracidad y gravedad de la situación, y si corresponde, enviará a las fuerzas policiales para que intervengan y restablezcan la normalidad.
- **Recopilación de pruebas:** Las fuerzas de seguridad deberán identificar a los responsables del bloqueo y remitir la información al Ministerio Público Fiscal.

Este protocolo actúa en concordancia con las disposiciones del artículo 242 de la LCT, que establece las causales de justa causa para la extinción del contrato laboral.

2. Aplicación del Artículo 242 de la LCT.

El artículo 242 de la LCT regula la **justa causa** para la extinción del contrato de trabajo, considerando injuria grave aquellas conductas que hagan imposible la continuación de la relación laboral. En el contexto de los bloqueos, esta disposición adquiere particular relevancia:

- **Injuria grave:** Se considera que la participación activa en bloqueos puede constituir una causa objetiva de despido con justa causa.
- **Causales específicas:** Se presume que existe injuria grave cuando, en el marco de una medida de acción directa, se incurra en alguna de las siguientes situaciones:
 - a) Se afecte la **libertad de trabajo** de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante intimidaciones o amenazas.

Juan Carlos
Etchebere | Socio

T: +54 (11) 4872 1713

Mail:

jce@nyc.com.ar

Pablo Venarotti | Socio

T: +54 (11) 4872 1795

Mail:

pvenarotti@nyc.com.ar

b) Se impida total o parcialmente el **ingreso o egreso** de personas o cosas al establecimiento.

c) Se ocasionen **daños a personas** o cosas de la empresa o terceros, o se retengan indebidamente.

- **Protocolo ante estas situaciones:** Según el artículo 242, previo al despido, el empleador debe intimar al trabajador para que cese la conducta injuriosa, salvo que se hubieran ocasionado daños a personas o bienes, en cuyo caso no es necesaria la intimación.

En este marco, mediante la expresa referencia de la **Resolución 901/2024 al artículo 242 de la LCT**, se promueve garantizar la **seguridad** y la **continuidad** de los establecimientos productivos o de servicios, dotando a los empleadores de herramientas legales para actuar frente a situaciones de bloqueos que afecten el normal desarrollo de las actividades laborales.

- * - * - * - * - * -

Nicholson y Cano Abogados
San Martín 140, 2°, 5°, 6°, 14°, 22°
C1004AAD - Buenos Aires - Argentina
T: +54 (11) 4872- 1600

info@nyc.com.ar -

www.nicholsonycano.com.ar

.....
La presente publicación es preparada para informar a nuestros clientes. No tiene y no pretende tener naturaleza exhaustiva. Debido a la generalidad de su contenido no debe ser considerada como un asesoramiento legal.