



Provincia del Neuquén
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Número:

Referencia: EX-2023-00896898- -NEU-DYAL#SGSP - RECLAMOS - SERGIO FABIAN ALIAS Y OTROS AGENTES

VISTO:

El expediente electrónico EX-2023-00896898- -NEU-DYAL#SGSP mediante el cual el señor **SERGIO FABIAN ALIAS** y otros agentes interpusieron reclamos administrativos y el expediente electrónico asociado EX-2022-01222292- -NEU-EYC#SIP; y

CONSIDERANDO:

Que en marzo de 2023 los agentes Sergio Fabian Alias, María Florencia Ansaloni, Aixa Soledad Arrieta, Matías Gonzalo Cáceres, Iris Yanet Catricura, Mercedes Isabel Marquez, Isabel Rocío Martín Martínez, Cynthia Carolina Beatriz Mena, Rocío Natalí Ordinola Agüero, Mariela Liliana Racca y Mariana Inés Sarin, todos dependientes de la Dirección Provincial de Estadística y Censos, interpusieron reclamos administrativos de idéntico tenor ante el Poder Ejecutivo Provincial contra la Resolución RESOL-2022-329-E-NEU-MEI del Ministerio de Economía e Infraestructura (en adelante MEI) y las Disposiciones N° 55/22 y N° 43/22 de la Subsecretaría de Ingresos Públicos (en adelante SIP);

Que en su presentación relataron que el Secretario General de ATE notificó a la Subsecretaría de Trabajo el estado de asamblea permanente, quite de colaboración y paro sorpresivo a partir de las 6:00 horas del día 01 de junio de 2022, denunciando el conflicto existente entre los trabajadores dependientes de la Dirección Provincial de Estadística y Censos y su respectiva Administración;

Que detallaron que desde el 1 de junio de 2022 se llevó adelante la referida medida de fuerza, que la misma fue legítima, legal y nunca fue impugnada por la autoridad ni por la Secretaría de Trabajo, no obstante lo cual indicaron que se aplicó una sanción a los trabajadores que adhirieron a la misma, a pedido de la titular de la Dirección Provincial de Estadística y Censos;

Que puntualizaron que los hechos por los cuales fueron sancionados consistieron en adherir a las medidas de fuerza y que aplicar una sanción por ello resulta inconstitucional, ilegal y constituye una práctica desleal expresamente prevista en el artículo 53° inciso e) de la Ley 23.551;

Que señalaron que la Disposición N° 43/22 de la SIP fue dictada violando el derecho de defensa ya que no tuvieron la posibilidad de presentar descargo, por lo que la norma padece de vicio grave, y que además resulta nula por no detallar qué conductas habrían desarrollado, limitándose a efectuar una imputación genérica y formal sin especificar que órdenes no fueron cumplidas o que conductas desarrollaron. Asimismo, agregaron que los actos administrativos que denegaron el recurso también resultan nulos y

padecen los mismos vicios;

Que recordaron que el 16 de junio de 2022 se llevó a cabo una reunión con autoridades del MEI donde se discutió el conflicto laboral existente, luego de lo cual los trabajadores levantaron las medidas gremiales y las autoridades se comprometieron a resolver los planteos efectuados. Sin embargo, señalaron que pocos días después fueron sancionados por un hecho ocurrido con anterioridad, indicando que tal conducta había sido desleal y de mala fe;

Que finalmente, efectuaron reserva de accionar judicialmente y peticionaron se declare la nulidad de los actos administrativos cuestionados;

Que surge de los antecedentes que el 28 de junio de 2022 el titular del MEI remitió la nota NIN-2022-74-E-NEU-MEI a los trabajadores de la Dirección Provincial de Estadística y Censos en el marco de una reunión mantenida el 16 de junio de 2022 en la cual surgieron diferentes planteos respecto a la situación laboral del mentado organismo. En dicha comunicación se detalló que los requerimientos habían sido escuchados en diferentes oportunidades y ámbitos - tanto por intermedio de representantes gremiales como a través de un grupo de trabajadores - y se realizó una breve reseña de las reuniones mantenidas durante el semestre en cuestión;

Que el 30 de junio de 2022 el Secretario General de ATE efectuó una presentación ante la Subsecretaría de Trabajo por medio de la cual denunció el conflicto existente entre los trabajadores de la Dirección Provincial de Estadística y Censos y su respectiva Administración y notificó la realización de medidas de fuerza consistente en estado de asamblea permanente, quite de colaboración y paro sorpresivo a partir de las 06:00 horas del 01 de junio de 2022;

Que el 01 de julio de 2022 la Dirección Provincial de Estadística y Censos dirigió una nota a la SIP donde se dejó constancia formal de la situación que estaba aconteciendo en el organismo desde el 1 de junio de 2022 y solicitó que se adopten las medidas correspondientes. En igual fecha la señora Subsecretaria de Ingresos Públicos prestó su conformidad para la continuidad del trámite;

Que el 04 de julio de 2022 se adjuntaron a las actuaciones administrativas presentaciones del delegado de ATE informando quienes resultaron delegados gremiales electos;

Que en igual fecha la Dirección General de Recursos Humanos del MEI adjuntó al expediente informes con detalle de la planta funcional de la Dirección Provincial de Estadística y Censos y de las inasistencias de cada uno de los trabajadores;

Que por Dictamen DICFC-2022-6-E-NEU-SIP#MEI del 05 de julio de 2022 el área legal de la SIP sugirió: *“... aplicar la sanción de apercibimiento a los agentes Alias Sergio Fabián - Legajo N° 3421, Ansaloni María Florencia - Legajo N° 9337, Arrieta Aixa Soledad - Legajo N° 9085, Cáceres Matías Gonzalo - Legajo N° 7009, Catricura Iris Yanet - Legajo N° 185549, Márquez Mercedes Isabel - Legajo N° 529223, Martín Martínez Isabel Rocío - Legajo N° 7042, Mena Cynthia Carolina Beatriz - Legajo N° 554134, Ordinola Agüero Rocío Natali - Legajo N° 9448, Racca Mariela Liliana - Legajo N° 734921 y Zumpano Nelda Esther- Legajo N° 971538, por la conducta adoptada de fichar su ingreso y egreso al organismo, a pesar de lo cual no cumplieron con las tareas inherentes a sus cargos, incluso desobedeciendo órdenes emanadas de sus superiores jerárquicos durante los días que en cada caso se detallan. Para el caso puntual de las agentes Mariana Inés Sarín - Legajo N° 830134 y Silvia Daniela González - Legajo N° 402699, quienes son delegadas gremiales electas y por lo tanto poseen tutela sindical, se sugiere iniciar sumario administrativo para determinar la responsabilidad disciplinaria en razón del comportamiento irregular ocurrido durante los días 06 a 10 de junio de 2022”;*

Que mediante la Disposición N° 43/22 del 05 de julio de 2022 la SIP resolvió apercibir a los agentes detallados en el Anexo Único por la conducta adoptada de fichar su ingreso y egreso al organismo, pese a lo cual no cumplieron con las tareas inherentes a sus cargos, incluso desobedeciendo órdenes emanadas de sus superiores jerárquicos, durante los días que en cada caso se detallan, en un claro incumplimiento de los

deberes establecidos en el artículo 9º incisos a), b) y d) del EPCAPP. Asimismo, se dispuso hacer saber a la Dirección Provincial de Estadística y Censos que deberán iniciarse las gestiones pertinentes para la instrucción de sumario a las agentes Mariana Inés Sarín y Silvia Daniela González, para determinar la responsabilidad disciplinaria en razón del comportamiento irregular ocurrido durante los días 06 a 10 de junio de 2022. El mismo día de emisión de la norma se remitieron a los interesados las notificaciones correspondientes;

Que el 07 de julio de 2022 diversos trabajadores de la SIP impugnaron la Disposición N° 43/22;

Que previo Dictamen DIFC-2022-7-E-NEU-SIP#MEI del área legal de la SIP, mediante la Disposición N° 55/22 del 22 de julio de 2022 la SIP resolvió rechazar los recursos administrativos interpuestos. Luego, el 25 de julio de 2022 se remitieron a los interesados las notificaciones correspondientes;

Que el 10 de agosto de 2022 diversos trabajadores de la SIP impugnaron la Disposición N° 55/22 ante el MEI;

Que previo Dictamen DICFC-2022-16-E-NEU-MEI de la Coordinación de Asuntos Legales y Gestión Administrativa, mediante la Resolución RESOL-2022-329-E-NEU-MEI del 07 de septiembre de 2022 el MEI rechazó en todos sus términos los recursos interpuestos por los trabajadores contra la Disposición N° 55/22;

Que en marzo de 2023 los agentes Sergio Fabian Alias, María Florencia Ansaloni, Aixa Soledad Arrieta, Matías Gonzalo Cáceres, Iris Yanet Catricura, Mercedes Isabel Marquez, Isabel Rocío Martín Martínez, Cynthia Carolina Beatriz Mena, Rocío Natalí Ordinola Agüero, Mariela Liliana Racca y Mariana Inés Sarin interpusieron ante el Poder Ejecutivo Provincial reclamos administrativos de idéntico tenor contra la Resolución RESOL-2022-329-E-NEU-MEI del MEI y las Disposiciones N° 55/22 y N° 43/22 de la SIP, lo que originó el caso bajo análisis;

Que a fin de brindar tratamiento al presente cabe advertir que el objeto se circunscribe al control de legalidad de la actuación efectuada hasta esta instancia, en tal sentido se procederá a analizar si la Resolución RESOL-2022-329-E-NEU-MEI del MEI y las Disposiciones N° 55/22 y N° 43/22 de la SIP se encuentran ajustadas a derecho;

Que el marco legal aplicable es la Constitución Nacional, la Constitución Provincial, la Ley 1284 de Procedimiento Administrativo, la Ley Nacional 23.551 de Asociaciones Sindicales, la Ley 1974 de Convenciones Colectivas de Trabajo en la Administración Pública, la Ley 1625 de Procedimiento Administrativo Laboral, el Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública de la Provincia del Neuquén (EPCAPP) y demás normas aplicables al caso;

Que el agravio medular de la impugnación consiste en la supuesta ilegalidad de la sanción disciplinaria aplicada a los requirentes, por encontrarse todos ellos adheridos a una medida de fuerza que residió en estado de asamblea permanente, quite de colaboración y paros sorpresivos. En función de ello, calificaron el accionar de la Administración Pública como desleal en los términos del artículo 53º inciso e) de la Ley 23.551 e inconstitucional;

Que asimismo argumentaron que la Disposición impugnada fue dictada violando su derecho de defensa porque no tuvieron la posibilidad de presentar descargo, por lo que resulta nula. Además señalaron que no se detallaron qué conductas habrían desarrollado, limitándose a efectuar una imputación genérica y formal;

Que el Poder Ejecutivo, en tanto órgano constitucional del Estado, está llamado a observar, cumplir y hacer cumplir los estándares constitucionales y convencionales, máxime cuando en los casos se encuentran comprometidas garantías elementales de los ciudadanos, las cuales encuentran su razón histórica precisamente en los desbordes del poder punitivo estatal. Ello así, en función de que el derecho disciplinario administrativo (potestad sancionatoria de la Administración Pública) tiene como objeto una función de autotutela administrativa al sancionar aquellas conductas de los agentes o empleados públicos

que lesionan el correcto funcionamiento de la Administración Pública a través de la inobservancia de los deberes a su cargo (REPETTO Alfredo; Procedimiento Administrativo Disciplinario; 3ª edición ampliada y actualizada; Editorial Cathedra Jurídica, ISBN 978-987-3886-68-3, p. 15);

Que en primer lugar cabe señalar que no se encuentra controvertido en las actuaciones que el Secretario General de ATE notificó a la Subsecretaría de Trabajo el estado de asamblea permanente, quite de colaboración y paro sorpresivo a partir de las 6.00 horas del 01 de junio de 2022, denunciando el conflicto existente entre los trabajadores y la Administración Pública y detallando las causas del mismo;

Que luego, resulta oportuno reparar en el contenido de la nota remitida por el señor Ministro de Economía e Infraestructura a los trabajadores en cuestión en el marco de una reunión donde se abordaron diferentes planteos respecto a la situación laboral del referido organismo. En dicha comunicación se dejó en claro que los requerimientos fueron escuchados en diferentes oportunidades y ámbitos, tanto a través de sus representantes gremiales como de un grupo de trabajadores, demostrando la predisposición que ha mantenido el Poder Ejecutivo a lo largo del tiempo para encontrar soluciones conjuntas;

Que allí se expresó: *“El día 07/6/22 se convoca desde la Coordinación de Relaciones Laborales a una nueva mesa técnica, intercambiando posiciones, y acordando una nueva reunión para el día 16/6/22, previa información de listado de personal que estaría afectado por falta de percepción de horas estadísticas, entre otros puntos. El día 16/6/22 se convoca a reunión a un grupo de trabajadores/as, previa manifestación en el edificio del Ministerio de Economía e Infraestructura y nota remitida a quien suscribe, luego de lo cual se mantuvo una reunión donde participé en persona en forma conjunta con el señor Coordinador General del Ministerio y asesoras legales de distintas áreas del Ministerio.”*;

Que por otra parte, tal como se desprende de los considerandos de la Disposición N° 43/22, la conducta reprochada a los trabajadores fue que durante los días detallados en su Anexo Único ficharon su ingreso y egreso al organismo pero no contraprestaron tareas inherentes a sus cargos;

Que así la sanción en crisis se aplicó por transgresión de lo dispuesto en el artículo 9º incisos a) y b) y d) del EPCAPP que prescribe entre las obligaciones de los agentes de la Administración Pública las siguientes: *a) “a) Prestación personal del servicio con eficacia, capacidad y diligencia, en el lugar, condiciones de tiempo y formas que determinen las disposiciones vigentes; b) Observar en el servicio y fuera de él conducta decorosa y digna de la consideración y de la confianza que su condición de agente de la Administración Pública exige; (...) d) Obedecer toda orden emanada de un superior jerárquico, con retribuciones y competencias para darla, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicios”*;

Que en esta instancia corresponde indagar si la sanción disciplinaria aplicada resulta ilegal, por resultar violatoria del ejercicio del derecho constitucional de huelga;

Al respecto, ha señalado la Corte Suprema de Justicia de la Nación que: *“La huelga y las medidas de acción directa asimiladas a ella – v. gr.: “paros intermitentes”, “trabajo a reglamento”, “trabajo a desgano”, etc. - implican la abstención o el retaceo de la prestación laboral por parte de los trabajadores como medio de presión para lograr que se satisfagan ciertas reclamaciones previamente expresadas. Al obstaculizar el normal desarrollo de las actividades de producción de bienes o de prestación de servicios en las que los trabajadores se desempeñan, las medidas de acción directa no solo perjudican al empleador, sino que también afectan los intereses de los destinatarios de dichos bienes y servicios, es decir, de los consumidores o usuarios. Es así que el desarrollo de la huelga provoca una evidente tensión con el ejercicio de los derechos del empleador (libertad de comerciar, de ejercer toda industria lícita, etc.) así como también con derechos de terceros o de la sociedad (de transitar, de enseñar y aprender, a la protección de la salud, a la adquisición de bienes para una adecuada alimentación y vestimenta, a que se asegure la calidad y eficiencia de los servicios públicos, etc.) que también cuentan con protección constitucional. Esa tensión entre derechos de difícil armonización ha llevado a que los diversos ordenamientos jurídicos supediten el ejercicio del derecho de huelga al cumplimiento de determinadas*

condiciones o recaudos que configuran su marco de legalidad. De ahí la importancia de la calificación legal de la huelga que, como lo ha puesto de relieve reiteradamente esta Corte, constituye un requisito ineludible para decidir sobre sus consecuencias (Fallos: 251:472; 254:58 y 65; 256:307 y 562; 265:293; 266: 191, entre varios más)." (CSJN, "Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo", sentencia del 7 de junio de 2016);

Que en el mismo sentido, la Procuración del Tesoro de la Nación ha señalado la necesidad de compatibilizar el interés general y los intereses profesionales, expresando al respecto que: *"... la necesidad de hacer compatibles el interés general y los intereses profesionales, conducen a establecer limitaciones razonables al derecho de huelga cuya legitimidad puede valorarse, aunque no haya ley expresa sobre el punto, teniendo en cuenta la presencia o ausencia de una serie de características de forma y de fondo, ya que la mencionada medida de fuerza ha de ser última ratio en el camino de los reclamos que se estimen dignos de hacerse valer (conf. Fallos 251:472; 254:65 y 224)."* (PTN, Dictamen Tomo 242 Página 433);

Que asimismo, resulta pertinente citar un pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia local, cuyas circunstancias fácticas son similares al presente caso, donde se dijo que los conflictos entre la potestad disciplinaria y el derecho de huelga no pueden ser resueltos en abstracto, sino que deben considerarse las circunstancias probatorias de cada caso. En efecto, en dicho fallo se enunció: *"El conflicto que se da entre la potestad disciplinaria de la Administración y el derecho de huelga no puede ser resuelto en abstracto, desde que no es posible determinar una jerarquía de bienes jurídicos prescindiendo de las circunstancias particulares en la que se produce la contradicción."* (TSJ Provincia del Neuquén, "Urra, María Soledad C/ Municipalidad de las Lajas S/ Acción Procesal Administrativa", Acuerdo N° 73/16 del 15 de septiembre de 2010);

Que por otra parte, debe considerarse lo dispuesto en el artículo 46° de la Ley 1625 de Procedimiento Administrativo Laboral que establece: *"Suscitado un conflicto de carácter colectivo que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá -antes de recurrir a medidas de acción directa- comunicar a la Secretaría de Trabajo la existencia del mismo. Podrá igualmente intervenir de oficio. Los conflictos suscitados serán dirimidos mediante los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, según el caso. La organización gremial que represente a los obreros afectados por el problema, será parte necesaria, salvo que carezca de dicha representación, en cuyo caso será parte la CGT Regional Neuquén";*

Que además debe contemplarse que el artículo 17° de la Ley 1974 (con las modificaciones introducidas por Ley 2488) dispone: *"Producido un conflicto de carácter colectivo de intereses que no tenga solución, las partes -antes de recurrir a medidas de acción directa- estarán obligadas a comunicarlo fehacientemente dentro de dos (2) días hábiles al presidente de la Comisión establecida en el artículo 16 de la presente Ley";*

Que seguidamente, el artículo 18° del mismo cuerpo legal regula: *"Notificada del conflicto colectivo, la Subsecretaría de Trabajo convocará a la Comisión Conciliadora y citará a las partes a una primera audiencia dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, a fin de propiciar el ámbito tendiente a lograrla solución en un plazo de quince (15) días, prorrogables por otros quince (15) días, o por el plazo que las partes establezcan en forma unánime. Las audiencias y gestiones que realice la Comisión Conciliadora no estarán sujetas a formalidad alguna. Las partes están obligadas a concurrir a las audiencias fijadas; en caso de incomparecencia injustificada, la conducta será considerada como práctica desleal en los términos del artículo 53 de la Ley nacional 23.551";*

Que surge de las actuaciones que pese a que las partes se encontraban en instancia de negociación, los trabajadores ejecutaron medidas de acción directa y que el MEI tomó conocimiento de la medida adoptada sin haber sido notificada en debida forma de acuerdo a lo previsto por la normativa vigente. Asimismo, se observa del contenido de la nota remitida por el Secretario General de ATE que se expresaron los fundamentos del conflicto invocado de modo genérico y se detalló que las medidas adoptadas eran a partir de las 6.00 horas del 1 de junio de 2022, sin determinar un plazo cierto de duración. Además, debe considerarse que la sanción cuestionada se aplicó en virtud de las conductas adoptadas a partir del día 6

hasta el 10 de junio de 2022, es decir fuera del día de paro mencionado en la nota;

Que tal como surge del expediente, a través de la nota NIN-2022-74-E-NEU-MEI emitida el 28 de junio de 2022 el MEI informó: *“Luego de estar con medidas de fuerza en el mes de marzo, se dicta Conciliación Obligatoria por parte de la Subsecretaría de Trabajo, fijando fecha de audiencia conciliatoria el día 07/4/22. De dicha audiencia surgen los mismos temas abordados anteriormente, dando tratamiento a los mismos en ese ámbito, fijando nueva fecha de conciliación el día 11/4/22, arribando a un acuerdo de cese de conflicto por haberse evacuado los temas tratados. Con fecha 25/4/22 se informa desde la Dirección Provincial del Organismo a la Subsecretaría de Trabajo el cumplimiento de los puntos acordados en la conciliación, habiendo intercambiado perfiles de puestos a cubrir con el sector de trabajadores.”*;

Que se debe reparar sobre el deber de las partes de negociar de buena fe en los conflictos colectivos de trabajo, lo que tiene por objeto llegar a acuerdos colectivos mutuamente aceptables;

Que al respecto el artículo 9º de la Ley Nacional 24.185 establece que las partes estarán obligadas a negociar de buena fe, lo que comporta para las partes los siguientes derechos y obligaciones: *“a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma; b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas; c) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trata; d) El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate; e) La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso”*;

Que en idéntico sentido, en el plano local el artículo 6º de la Ley 1974 establece: *“Las partes estarán obligadas a negociar de buena fe. Ello comporta para las mismas: a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma; b) La realización de las reuniones que sean necesarias, con la frecuencia que exijan las circunstancias; c) La designación de negociadores con idoneidad suficiente; d) El intercambio de información, a los fines del examen de las cuestiones en debate...”*;

Que indica la doctrina que desde la perspectiva de la OIT se ha señalado que *“... la negociación colectiva solamente funcionará eficazmente si es dirigida con absoluta buena fe por las dos partes; pero, como la buena fe no se impone por ley, “podría únicamente obtenerse de los esfuerzos voluntarios y continuados de las dos partes” (OIT, 1981, pág. 22/11).”* Asimismo la doctrina ha dicho que: *“El Comité de Libertad Sindical, además de destacar la importancia que concede a la obligación de negociar de buena fe, ha dejado claro que este principio implica realizar esfuerzos para llegar a un acuerdo, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitar retrasos injustificados, cumplir los acuerdos pactados y aplicarlos de buena fe; a ello se puede añadir el reconocimiento de las organizaciones sindicales representativas (OIT, 1996a, párrafos 814-818, y OIT, 1997c, caso núm. 1919 (España), párrafo 325).”* (Bernard GERNIGON, Alberto ODERO y Horacio GUIDO. Principios de la OIT sobre la negociación colectiva);

Que en virtud de todo lo expuesto, atento que en el caso se aplicó una sanción de carácter leve y que se encontraba acreditada la infracción, no se vislumbra que la misma resulte ilegal ni inconstitucional;

Que cabe añadir que en el caso puntual de la señora Sarín, quien reviste carácter de delegada gremial electa, se ponderó especialmente que junto a la señora González poseen tutela sindical y se dispuso iniciar sumario administrativo para determinar la responsabilidad disciplinaria en razón del comportamiento irregular, por lo que no se advierte vicio en el procedimiento desplegado que acarree su nulidad;

Que finalmente, tampoco se advierte que se haya conculcado el derecho de defensa de los requirentes, ya que se les aplicó la sanción de apercibimiento establecida en el artículo 109º inciso b) del EPCAPP;

Que ante ello, debe considerarse lo dispuesto en el artículo 114º del mismo cuerpo legal, que regula: *“Las sanciones disciplinarias puntualizadas en los apartados d), e), f), h), i) y j) del artículo 111º, se dictarán previa instrucción de sumario y en los demás casos sólo mediará la medida dictada por la autoridad*

competente, con especificación de las causas originarias y la notificación pertinente.”;

Que así, la sanción aplicada resulta razonable y acorde a los hechos acreditados en el expediente y con adecuado sustento legal, existiendo una apropiada proporción entre los medios empleados y la finalidad perseguida. En otros términos, existe correlación entre la infracción cometida y la sanción aplicada;

Que en virtud de las consideraciones de hecho y derecho expuestas corresponde rechazar los reclamos administrativos interpuestos por los agentes Sergio Fabian Alias, María Florencia Ansaloni, Aixa Soledad Arrieta, Matías Gonzalo Cáceres, Iris Yanet Catricura, Mercedes Isabel Marquez, Isabel Rocío Martín Martínez, Cynthia Carolina Beatriz Mena, Rocío Natalí Ordinola Agüero, Mariela Liliana Racca y Mariana Inés Sarin contra la Resolución RESOL-2022-329-E-NEU-MEI del MEI y las Disposiciones N° 55/22 y 43/22 de la SIP;

Que por último se declara agotada la vía administrativa, dejando expedito el ejercicio de la acción judicial para el supuesto que los solicitantes se consideren con derecho a promoverla;

Que de conformidad se ha expedido la Asesoría General de Gobierno mediante el Dictamen DICFC-2023-127-E-NEU-AGG;

Por ello;

EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN

D E C R E T A:

Artículo 1°: RECHÁZASE en todas sus partes los reclamos administrativos interpuestos por los/as agentes indicados/as en el IF-2023-02496468-NEU-CAJ#AGG, que como **ANEXO ÚNICO** forma parte de esta norma, contra la Resolución RESOL-2022-329-E-NEU-MEI del Ministerio de Economía e Infraestructura y contra las Disposiciones N° 55/22 y N° 43/22 de la Subsecretaría de Ingresos Públicos, en virtud de los fundamentos expuestos en los considerandos.

Artículo 2°: Notifíquese a los/as interesados/as lo dispuesto en la presente norma.

Artículo 3°: El presente decreto será refrendado por el señor Ministro de Economía e Infraestructura.

Artículo 4°: Comuníquese, publíquese, dese intervención al Boletín Oficial y archívese.