

**Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial
del Personal del Ministerio de Salud y Ambiente
y de la Caja de Servicios Sociales**

Decreto 0394 / 2022
Decreto 1.026 / 2023

TÍTULO I
CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1°: El presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial de Salud y Ambiente será de aplicación para todos los trabajadores dependientes del personal del Ministerio de Salud y Ambiente, Caja de Servicios Sociales, y sus delegaciones fuera del ámbito de la Provincia y en cualquier otro ámbito creado o a crearse dependiente del Ministerio de Salud y Ambiente de la provincia de Santa Cruz.

Queda convenido que las referencias a los trabajadores y autoridades efectuadas en género masculino y femenino tienen carácter y alcances indistintos.

Están excluidos del presente Convenio Colectivo: funcionarios políticos enmarcados en la Ley N° 1831 con responsabilidades mayores a jefe de Departamento.

Estarán incluidas en el presente Convenio las funciones jerárquicas desde jefe de Sector, Servicio, Departamento y Direcciones Asociadas del primer, segundo y tercer nivel de atención de la salud, las que serán concursadas

ARTÍCULO 2° -VIGENCIA: El cumplimiento de este convenio es obligatorio en todo el ámbito de aplicación de acuerdo al art. 1° y su vigencia se extenderá por el término de DOS (2) años desde el momento de su homologación. Las partes podrán denunciar en forma total o parcial la vigencia de este Convenio Colectivo Sectorial en el plazo de sesenta (60) días hábiles anteriores a su vencimiento, notificando de ello a la autoridad de aplicación, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 3°-NORMA DE INTERPRETACIÓN: En todos los supuestos de conflictos de normas entre el Convenio Colectivo General y este Convenio Colectivo Sectorial será de aplicación la más beneficiosa para el trabajador.

CAPÍTULO II
NEGOCIACIÓN DE BUENA FE

ARTÍCULO 4°: Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios establecidos en la Ley 2986, y su Decreto Reglamentario 2290/07 garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas y fundamentadas por escrito, a fin de arribar a un acuerdo equitativo y justo.



TÍTULO II CONDICIONES DE INGRESO

CAPÍTULO I INGRESO

ARTÍCULO 5º: El ingreso del aspirante en el ámbito de aplicación del presente convenio será a través de la Planta Transitoria y estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones:

- a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado.
- b) Tener una edad mínima de 18 años
- c) Haber aprobado el respectivo concurso de ingreso mediante los regímenes que se establezcan de selección, para el puesto o cargo a desempeñar.
- d) Acreditar aptitud psico-física adecuada al cargo debiendo someterse al examen preocupacional.
- e) Certificado de domicilio en la Provincia de Santa Cruz, excepto que el puesto de trabajo acubrir se ubique fuera del territorio provincial.
- f) Acreditar la inexistencia de antecedentes penales según el Registro Nacional de Reincidencia,
- g) Acreditar la inexistencia de anotaciones personales en el Registro de Deudores Alimentarios de la Provincia.
- h) Poseer como mínimo título de educación secundaria completa y para los agrupamientos técnico, profesional y académico, título habilitante con arreglo a la legislación vigente en los casos que corresponda para la función o puesto de trabajo a desempeñar.
- i) Haber dado cumplimiento a las normas legales y reglamentarias vigentes en la Provincia respecto al ejercicio profesional.

ARTÍCULO 6º: Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior no podrá ingresar:

- a) El que haya sido condenado por delitos en perjuicio de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- b) El que se encuentre inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos o haya sido sancionado, con exoneración en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- c) El que haya sido condenado en causa criminal por hecho doloso o culposo que implique la inhabilitación para el ejercicio de la profesión o el ejercicio de cargo público, salvo que hubiere sido rehabilitado judicialmente.
- d) El que se encuentre en situación de incompatibilidad prevista en el presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial de Salud.
- e) El que sea retirado o jubilado de algún régimen Nacional, Provincial o Municipal.
- f) El que haya sido condenado en causa criminal por genocidio o crímenes de lesa humanidad.
- g) Los contratistas o proveedores del Estado Provincial.

CAPÍTULO II REINGRESO

ARTÍCULO 7º: Podrán reingresar al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo Sectorial, mediante los procesos de selección y evaluación establecidos en el presente, solamente aquellos trabajadores y trabajadoras que pertenecieron a la planta permanente y además formaron parte del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 8º: El reingreso podrá solicitarse, siempre que la desvinculación laboral se hubiere producido por alguna de las siguientes causales y dentro de los cinco años de ocurrida:

- a) Por renuncia.
- b) Por adhesión a un programa de retiro voluntario, en cuyo caso deberán cumplirse las condiciones establecidas en el mismo.
- c) Por reestructuración

ARTÍCULO 9º: Al trabajador o trabajadora de carrera del ámbito de aplicación de este Convenio Sectorial que reingrese al sistema le serán reconocidas las certificaciones de capacidades adquiridas durante su anterior relación laboral con el Estado, y que tengan relación con el puesto al que ingrese.

ARTÍCULO 10º: Excepcionalmente, aquellos trabajadores o trabajadoras de carrera, comprendidos en el presente, que hubiesen sido separados del Sistema, por causas distintas a las antes mencionadas, podrán reingresar siempre que resulten seleccionados para ocupar un puesto siguiendo los procedimientos de selección y evaluación respectivos, cumplan con los requisitos establecidos en este Convenio, y demás ordenamientos jurídicos aplicables y no estén legalmente impedidos para acceder a la función pública.

ARTÍCULO 11º: Los trabajadores estatales no podrán reingresar a la función pública más de una vez si el motivo de separación del sistema estuviere fundado en el Art. 8 inciso a). El pedido de reingreso deberá producirse dentro de los cinco años de su desvinculación laboral con el Estado, y en el régimen laboral regulado por este convenio.

ARTÍCULO 12º: No se considerará como reingreso aquella situación en la que el trabajador se reintegre a su puesto laboral una vez finalizada la licencia extraordinaria sin goce de haberes, incluida la licencia por ejercicio transitorio de otros cargos o funciones.

ARTÍCULO 13º: El trabajador estatal que reingresó podrá revistar en el agrupamiento y/o grado que ostentaba con anterioridad a su desvinculación de la Administración Pública, siempre que existan las vacantes. De no existir esta posibilidad, el Estado Empleador podrá reasignarle funciones análogas o de calidad inferior con la única condición de restitución de la estabilidad laboral automática.

ARTÍCULO 14º: No será considerado como ingresante el trabajador o trabajadora que, perteneciendo a la Administración Pública Provincial fuere transferido en su carácter de planta permanente y con su consentimiento al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo Sectorial. Será computado a los fines de la antigüedad el tiempo de servicios prestados bajo su anterior situación de revista presupuestaria.



TÍTULO III RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO

CAPÍTULO I NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE EMPLEO

ARTÍCULO 15°: Las condiciones de trabajo determinadas en el presente Convenio Colectivo Sectorial responden a los siguientes principios de la función pública:

- a) Sometimiento pleno a la Constitución Nacional y en particular a la Ley.
- b) Igualdad, mérito y capacidad.
- c) Estabilidad en la relación de empleo.
- d) Ética profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial de la función pública.
- e) Eficacia en el servicio mediante un perfeccionamiento continuo.
- f) Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos.
- g) Jerarquía en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas.
- h) Participación y negociación de las condiciones de trabajo.
- i) No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato.

ARTÍCULO 16°: Son valores éticos a respetar en el ejercicio del empleo, aquéllos establecidos por la legislación nacional y provincial en la materia, entre otros, la probidad, la neutralidad, la imparcialidad, la transparencia en el proceder, el respeto por los derechos humanos, la solidaridad, la discreción y la responsabilidad profesional siguiendo criterios de razonabilidad en la prestación a los ciudadanos.

ARTÍCULO 17°: El personal que ingresa a los cargos pertenecientes al sistema de carrera cuya financiación será prevista en la Ley de Presupuesto o en su dotación, lo hará mediante los mecanismos de selección que contemplen los principios de transparencia, de publicidad, de igualdad de oportunidades y de trato, y de mérito para determinar la idoneidad para el cargo o función a cubrir y de acuerdo a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo Sectorial.

ARTÍCULO 18°: Todos los trabajadores incluidos en el presente convenio gozarán de la estabilidad garantizada en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, la cual comprenderá:

- a) El empleo.
- b) La remuneración normal, regular, habitual y permanente del agrupamiento, nivel, tramo y grado escalafonario que le corresponda.

ARTÍCULO 19°: La estabilidad en la función se mantiene cuando se trate de desempeño de funciones jerárquicas de Sector/Sección, Servicio/División, Departamento o Director Asociado Hospitalario, a las que se hubiese accedido por regímenes de selección abiertos o cerrados, con periodos de duración establecidos previamente y en las condiciones que se establezcan en el sistema de carrera del presente Convenio Sectorial.

ARTÍCULO 20°: El trabajador o trabajadora que gozara de estabilidad la retendrá cuando fuera designado para cumplir funciones jerárquicas.

ARTÍCULO 21°: En el ámbito de aplicación la adquisición de la estabilidad se producirá teniendo en cuenta lo prescripto en el Régimen de Ingreso del presente Convenio Colectivo Sectorial.

ARTÍCULO 22°: El trabajador o trabajadora alcanzado por el régimen de estabilidad que resulte afectado por medidas de reestructuración que comporten la supresión de organismos, dependencias o de las funciones asignadas a los mismos, con la eliminación de los respectivos cargos, será reubicado garantizando la continuidad del trabajador afectado en el ámbito del presente Convenio Colectivo Sectorial.

ARTÍCULO 23°- REUBICACION LABORAL: En el supuesto de reubicación laboral del trabajador/a en los casos previstos en el Artículo anterior, de ser necesario el Estado Empleador deberá garantizar el acceso a cursos de capacitación para el nuevo puesto o función a desarrollar, durante los cuales no dejará de percibir su remuneración. Dichos cursos se implementarán a través del Fondo Permanente de Capacitación y Calificación Laboral.

La Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación reglamentará los aspectos operativos relacionados con el presente artículo.

CAPÍTULO II **OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

ARTÍCULO 24°: Sin menoscabo de las obligaciones emergentes de las cláusulas del presente convenio sectorial son obligaciones del empleador:

- a) Observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, estrés laboral, bioseguridad y riesgo laboral, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente Convenio.
- b) Garantizar al trabajador ocupación efectiva de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir con esta obligación.
- c) Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, de este Convenio Colectivo Sectorial y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.
- d) Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales a su cargo, así como aquellos en los que actúe como agente de retención.
- e) Entregar al trabajador, cuando lo solicite, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.
- f) Garantizar al trabajador todos los medios necesarios para cumplir adecuadamente con su trabajo.



- g) Garantizar la dignidad del trabajador, así como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la Administración Pública Provincial.
- h) Abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias fuera de lo expresamente establecido en el Convenio General y en el presente Convenio Sectorial que constituyan una modificación de las condiciones de trabajo.
- i) Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia laboral y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- j) Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones.
- k) Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.
- l) Llevar un registro de personal por dependencia en sus respectivos legajos ordenados, en el que constarán antecedentes de su actuación laboral y deberán ser transferidos conjuntamente con el trabajador cuando esté alcanzado por una situación de movilidad.
- m) Informar mensualmente a las organizaciones sindicales signatarias en forma fehaciente, las bajas que se operen respecto de su padrón de afiliados por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilación, renuncia al empleo o toda otra alteración en la situación de revista del trabajador.
- n) Entrega anual de toda la indumentaria necesaria para que los trabajadores realicen la tarea asignada, con el consiguiente deber de contralor de su uso por parte del trabajador.
- o) Garantizar a los trabajadores los derechos constitucionales derivados del art. 14 y 14 bis y normativa concordante del orden protectorio laboral.

CAPÍTULO III

DEBERES- DERECHOS Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 25°: El Trabajador tendrá los siguientes derechos:

- a) Estabilidad en los términos señalados en el presente Convenio Colectivo Sectorial y en el Convenio Colectivo General Central en lo que no se oponga a éste.
- b) A una remuneración justa como consecuencia de su relación laboral, integrada por la asignación básica de agrupamiento, los adicionales, suplementos y bonificaciones. La misma será debida al trabajador por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de la empleadora y a no ser removido de manera arbitraria de su puesto de trabajo.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera.
- d) Capacitación permanente.
- e) Libre agremiación.
- f) Licencias, justificaciones y franquicias.
- g) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- h) Asistencia a través de una obra social para sí y su núcleo familiar.
- i) Interposición de reclamos y recursos, los que deberán ser resueltos por las autoridades en los plazos establecidos por la Ley de Procedimientos Administrativos.
- j) Renuncia al empleo, produciéndose la baja automática a los treinta (30) días corridos de su presentación, si con anterioridad la renuncia no hubiere sido aceptada por la autoridad competente.

- k) Jubilación en las condiciones establecidas en la Ley Provincial N° 1782 y sus modificatorias o aquella normativa que en el futuro la reemplace.
- l) Retiro conforme lo dispuesto por la Ley 2193 de la Provincia y sus modificatorias o aquella normativa que en el futuro la reemplace.
- m) Reingreso de acuerdo a las pautas establecidas en el presente Convenio Colectivo Sectorial.
- n) Condiciones y medio ambiente de trabajo digno, libre de violencia laboral, física, psíquica y económica.
- o) Acceso a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N°163 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Ley N° 3540 de Acceso a la Información de la provincia de Santa Cruz.
- p) Derecho a la no discriminación o desigualdad entre los trabajadores, fundadas en razones políticas, gremiales, orientación sexual, género, estado civil, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, enfermedades infectocontagiosas y mentales, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.
- q) Cuando el trabajador sea separado de su cargo o sean vulnerados sus derechos por una conducta lesiva, omisión o acto firme del empleador sin las formas y procedimientos establecidos en el presente Convenio Colectivo, podrá reclamar la reincorporación por el procedimiento establecido para la acción de amparo.
- r) El trabajador comprendido en el presente Convenio no estará obligado a trabajar fuera de la jornada legal y/o normal y habitual, salvo situaciones excepcionales con motivos de las funciones que cumpla o razones de fuerza mayor debidamente justificadas.
- s) A cumplir las tareas y funciones conforme con el agrupamiento o nivel escalafonario alcanzado.

ARTÍCULO 26°: Todos los trabajadores tienen los siguientes deberes:

- a) Prestar el servicio personalmente en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente convenio y en las que pudiera adoptar el Estado empleador en el ejercicio de sus facultades de dirección, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral.
- b) Observar las normas convencionales, legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía hacia sus compañeros, superiores y público en general; garantizando la no discriminación y el trato igualitario.
- c) Guardar la discreción correspondiente, con respecto a todos los hechos e informaciones de los cuales tengan conocimiento en el ejercicio de sus funciones, independientemente de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva administrativa, excepto cuando sea liberado de esa obligación por autoridad competente.
- d) Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.
- e) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
- f) Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico con competencia y atribuciones para darla, y que tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del trabajador.
- g) Declarar bajo juramento y en forma anual su situación patrimonial, su domicilio y los demás datos necesarios para el legajo único, así como las modificaciones ulteriores que permitan mantener actualizados los registros respectivos, de conformidad con la normativa vigente.



- h) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio al Estado, configurar delito o resultar una utilización ineficiente de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrara sus superiores inmediatos podrá hacerlo conocer directamente a la Fiscalía de Estado de la provincia de Santa Cruz.
- i) Mantener el secreto luego de haber cesado en el cargo de los asuntos del servicio por su naturaleza o en virtud de disposiciones que sean necesarias.
- j) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario administrativo o información sumarial, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
- k) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.
- l) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio del estado y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.
- m) Observar el trabajo, conducta decorosa y digna, compatible con el cargo que desempeña.
- n) Asimismo, proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público.
- o) Permanecer en el cargo o puesto en caso de renuncia, por el término de treinta (30) días corridos, en el caso que no fuera antes aceptada su dimisión o autorizado a cesar en sus funciones.
- p) Cumplir con los cursos de capacitación, perfeccionamiento y exámenes de competencia que se dispongan con la finalidad de mejorar el servicio.
- q) Declarar bajo juramento los cargos y/o actividades oficiales o privadas computables para la jubilación, que desempeñe o haya desempeñado, como asimismo toda otra actividad lucrativa, a fin de establecer si son compatibles con el ejercicio de sus funciones.
- r) Declarar y mantener actualizado su domicilio real ante la repartición donde presta servicio, el que subsistirá a todos los efectos legales mientras no denuncie otro nuevo. Sin perjuicio de ello deberá constituir domicilio electrónico en carácter de domicilio legal en el caso que la normativa así lo exija.
- s) Rehusar recompensas o cualquier otra ventaja con motivo del desempeño de sus funciones que no estén previsto legalmente.
- t) Encuadrarse dentro de las disposiciones vigentes sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.
- u) Usar la indumentaria de trabajo y elementos de protección personal inherentes al puesto o función, que será provista por el Estado Provincial en forma obligatoria.
- v) Registrar el ingreso y egreso de sus tareas.
- w) Respetar las reglas generales de higiene acatando las disposiciones que se establezcan respecto a su presentación personal, tipo de tareas y funciones que desempeña.
- x) Cumplir con los horarios y cumplimentar con la confección en forma adecuada y legible, de corresponder, de toda documentación inherente al puesto o función ya sea en forma digital o manuscrita.
- y) Cuidar el instrumental, indumentaria y cualquier otro tipo de insumo o equipamiento afectado a sus funciones.

ARTÍCULO 27°: Sin perjuicio de las enumeradas en el Artículo 48 del Convenio Colectivo Marco o la normativa que en un futuro la reemplace, todos los trabajadores abarcados en este convenio quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.

- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración en el ámbito provincial, o que fueran proveedores o contratistas de la misma.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la administración en el ámbito provincial.
- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la jurisdicción u organismo en el que se encuentre prestando servicios.
- e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
- f) Aceptar dádivas, otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- g) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la administración pública provincial, salvo en causas personales y en causas en las que intervengan parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad.
- h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, orientación sexual, profesión, condición social o económica, caracteres físicos o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
- i) Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de violencia laboral, maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del trabajador afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar. En los casos establecidos en el presente inciso se aplicará el procedimiento que prevé el articulado del presente Convenio Sectorial.
- j) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.

CAPÍTULO IV

EGRESO

ARTÍCULO 28°: La relación de empleo del trabajador comprendido, concluye por las siguientes causas:

- a) Renuncia.
- b) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
- c) Jubilación de acuerdo a la normativa vigente en la materia.
- d) Fallecimiento.
- e) Retiro voluntario en los términos establecidos por la normativa vigente.
- f) Incompatibilidad o inhabilidad sobreviniente.

ARTÍCULO 29°: El ingreso de un trabajador al ámbito del presente Convenio Colectivo Sectorial a través de un traslado o transferencia de un organismo o entidad de la Administración Pública Provincial fuera del ámbito de aplicación, sólo resultará procedente una vez cumplidos los requisitos exigidos para la transferencia de que se trate,



que el trabajador preste su conformidad para la transferencia y que la misma cuente con la anuencia de los titulares de ambas carteras y que el organismo o entidad receptora certifique que el ingreso del interesado al mismo se efectuó mediante la aplicación de sistema de selección pertinente por parte de la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación que acredite la idoneidad para el desempeño del puesto o función.

TÍTULO IV

ASIGNACIÓN DE FUNCIONES – MOVILIDAD

ARTÍCULO 30° (Artículo 28° del Decreto N° 565/21): El trabajador será destinado a las tareas acordes con el agrupamiento, nivel, tramo y grado alcanzado, para la consecución de los objetivos de trabajo. Se lo consultara, por decisión fundada de sus superiores a desarrollar transitoriamente tareas específicas del nivel superior percibiendo la diferencia de haberes correspondiente siempre y cuando conste aceptación por escrito de parte del trabajador. A los fines de la movilidad geográfica se requerirá el consentimiento por escrito del trabajador. Se respetará en todo momento la totalidad de los derechos adquiridos de los trabajadores. En ningún caso se podrá afectar laboral, moral o materialmente al trabajador. Considérese afectación moral aquella vulneración de los derechos personalísimos, de los principios que rigen la ética profesional y en el ejercicio diario de la actividad. El empleador capacitara en forma obligatoria y gratuita al personal en relación a su función. Dentro del horario laboral es obligatorio para el agente y fuera del horario de trabajo debiendo el trabajador en este último caso prestar su consentimiento.

ARTÍCULO 31°: (Artículo 29° del Decreto N° 565/21): Se podrá disponer la afectación definitiva para prestar servicios en otra dependencia mediante el traslado del trabajador, que estará condicionada a la existencia de una nueva vacante y será dispuesta por la autoridad competente siempre que se cuente con el consentimiento expreso del trabajador y de ambos directores de hospital o entidad autárquica a los fines de garantizar razonablemente la prestación del servicio. En caso de que uno de los cónyuges o convivientes se traslade geográficamente dentro o fuera del territorio provincial, se le otorgará al trabajador el traslado como afectado para cumplir funciones conforme a lo estipulado en el presente Convenio y en la medida que el cónyuge o conviviente sea empleado público provincial se le otorgará el traslado como afectado aplicando la Ley de Integración Familiar.

TÍTULO V – MODALIDADES OPERATIVAS

ARTÍCULO 32°: (ARTICULO 27° del Decreto N° 565/21)-JORNADA LABORAL: Queda establecida como jornada laboral simple, normal y habitual para todo el personal contemplado en el Título I, Capítulo I, Artículo 1 del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, la correspondiente a los regímenes full-time (dedicación exclusiva) 144 horas mensuales y régimen Part-Time 120 horas mensuales.

ARTÍCULO 33° (ARTICULO 31° del Decreto N° 565/21): La jornada laboral en los establecimientos de salud se considera propia, diferenciada y puede corresponder a una semana calendario o no calendario.

La jornada calendario se desarrolla de lunes a viernes de 06 a 21 horas con una duración total de 120 o 144 horas mensuales según se trate de régimen Part-Time o Régimen Full-Time o de los trabajadores y trabajadoras convencionales de la Ley N° 591. Puede desarrollarse a nivel de establecimientos de Salud, nivel central del

Ministerio de Salud y Ambiente, Caja de Servicio Sociales, Casa de Santa Cruz y otras dependencias que se creen o agreguen en el futuro al presente convenio Colectivo de Trabajo Sectorial.

La jornada no calendario de los equipos de los establecimientos de salud incluye las 24 horas del día, todos los días del año con modalidades a cubrir por diagrama de turnos o cronogramas de trabajo, con una duración de 120 o 144 horas mensuales, según se trate de régimen Part-time o régimen Full-time.

Cuando la jornada incluya horarios nocturnos, sábados, domingos, feriados y días no laborales dentro de su carga horaria, tendrá una remuneración adicional como se detalla en los artículos subsiguientes. Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a 12 horas.

ARTÍCULO 34° (Artículo 33 del Decreto N° 565/21): Jornada Laboral Nocturna, Fines de Semana, Feriados y días no laborales:

- a) La jornada laboral semana calendario se desarrolla de lunes a viernes con una duración de 6 horas diarias (30 horas semanales) en el caso de 120 horas y en el régimen 144 horas, hasta completar su carga horaria mensual de acuerdo a la planificación del servicio.
- b) La jornada laboral no calendario se establecerá con turnos de 6, 8, 12 o 24 horas teniendo en consideración las particularidades de los servicios distribuidos en base al principio de igualdad, equidad u oportunidad, siendo las mismas de carácter rotativas debiendo ser optativas y con el consentimiento expreso del trabajador a excepción de jornadas especiales definidas en CyMATSA por razones de salud y seguridad del trabajador.
- c) La jornada laboral no calendario dentro de la carga horaria de cada trabajador o trabajadora que se cumpla en el horario nocturno, los días sábados, domingos, feriados y no laborales tendrán una remuneración adicional además de su salario diario habitual, según formula.

Del 75% del salario diario habitual cuando las tareas se cumplan de 21 a 06 horas (jornada nocturna).

Del 100% del salario diario habitual para los días sábados, durante toda la jornada.

Del 150% del salario diario habitual para los domingos, feriados y no laborables durante toda la jornada.

Para calcular el salario diario se tendrá en cuenta la sumatoria de: Sueldo básico del trabajador o trabajadora según situación de revista, más adicional por zona, más adicional de disponibilidad del personal hospitalario (Cod. 228) o Adicional por Reestructuración (Cod. 229) según corresponda, dividido por 120 o 144 que son las horas del mes que se abonan por leyes laborales y multiplicando por la cantidad de horas que tiene su jornada. La presente formula se mantendrá hasta tanto entre en vigencia la carrera sectorial sanitaria. Formula: $BÁSICO + ZONA + (228 \text{ o } 229) / 120 \text{ (o } 144) \times (6, 8, 12 \text{ o } 24) = 1 \text{ JORNADA DE TRABAJO}$.

- d) Cuando el trabajador o trabajadora sea convocado fuera de su cronograma de trabajo o diagrama de turnos, independientemente del pago se otorgará franco compensatorio por los días de franco trabajados.

ARTÍCULO 35° (Artículo 34° del Decreto N° 565/21)-HORAS EXTRAORDINARIAS: El personal a partir de la fecha de su incorporación, tendrá derecho al régimen de servicios extraordinarios según los respectivos ordenamientos hasta tanto entre en vigencia la Carrera Sectorial Sanitaria.

Se trata de las horas extraordinarias realizadas fuera de la carga horaria. Para ello es necesario que esté autorizado por el jefe del sector con el consentimiento del trabajador.



Las horas extraordinarias no deberán superar el 50% mensual de la carga horaria habitual del trabajador o trabajadora. Por necesidades de servicio, emergencias, situaciones catastróficas o pandémicas que puedan afectar prestaciones comprometidas podrá superarse este límite con el consentimiento previo del trabajador o trabajadora pudiendo extenderse hasta el 70% de dicha carga horaria habitual y permanente. El valor de la hora extra se debe tomar del cálculo del BÁSICO + ZONA + código 228 o 229 y dividirlo por la cantidad de horas del mes, es decir 120 hs. o 144 hs. A este resultado se le agregará un 10% para todas las modalidades descriptas en el artículo 34 y se multiplicará este resultado por la cantidad de horas excedentes, se obtendrá la suma total a abonar por servicio extraordinario. $(\text{Básico} + \text{Zona} + (\text{Cód. 228 o Cód. 229})) / 120 \text{ o } 144 + 10\% = \text{VALOR HORA EXTRAORDINARIA SIMPLE}$.

En el caso de que lo que se denomina Guardia Extra se realice en módulos de (6, 8, 12 o 24) serán remuneradas según lo expresado en este artículo en los incisos anteriores. En todos los casos se deberá tener en cuenta que la distribución de horas/guardias extraordinarias serán organizadas por cronograma de trabajo o diagrama de turno en base al principio de igualdad, equidad u oportunidad.

ARTÍCULO 36° (Artículo 35° del Decreto N° 738/21)-JORNADA REDUCIDA: Por motivos o razones extraordinarias debidamente justificadas y que no estén contempladas dentro de las normativas particulares de este Convenio Colectivo Sectorial, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a acogerse a una jornada horaria reducida al cincuenta por ciento (50%) de la que corresponde a su cargo o función. Mientras dure esta situación, el trabajador o trabajadora percibirá el salario equivalente al 50% de su haber habitual sobre todo concepto. El trabajador o trabajadora deberá solicitar por escrito este beneficio con al menos setenta y dos (72) horas de anticipación. La autoridad superior de la jurisdicción, en el plazo de setenta y dos (72) horas hábiles deberá resolver a tal efecto, en caso que no lo hiciera, se entenderá otorgado el beneficio. Cuando el trabajador o trabajadora reviste en el régimen full time y goce de este beneficio no podrá ejercer su profesión fuera de la institución. Una vez desaparecida la causal que motivó el pedido de reducción horaria el trabajador o trabajadora deberá notificar su retorno al cien por ciento (100%) de la jornada laboral de acuerdo a su régimen horario y en las mismas condiciones previas al otorgamiento del beneficio, con una antelación de setenta y dos (72) horas hábiles. Durante el tiempo de jornada reducida el trabajador o trabajadora mantendrá vigente el goce de los demás derechos establecidos en el presente Convenio Colectivo Sectorial. En caso de optar el trabajador o la trabajadora por este beneficio no podrá realizar tareas extraordinarias (horas/guardias extraordinarias). Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia este convenio se encuentren usufructuando un beneficio similar al que precedentemente se instituye, continuarán rigiéndose por las modalidades del anteriormente autorizado, salvo que optaran por estar incluidos en el presente convenio.

ARTÍCULO 37° (Artículo 36° del Decreto N° 738/21)- JORNADA MIXTA: Se entenderá por Jornada Mixta aquella en la que se alternen horas diurnas / vespertinas con nocturnas. En este caso se abonará cada hora nocturna de conformidad a lo prescripto por el Artículo N° 34 inc. c).

ARTÍCULO 38° (Artículo 37° del Decreto N° 738/21)- JORNADA NOCTURNA: Se entenderá por tal la jornada desarrollada entre las 21 horas y las 06 horas del día siguiente con una duración máxima de ciento veinte (120) horas mensuales y según cronograma o diagrama de turnos. La duración ciento veinte 120 horas mensuales

se fundamenta en la protección del estado de salud del trabajador/trabajadora. La evaluación periódica psicofísica será efectuada por la autoridad de contralor pertinente (Salud Laboral o Medicina del Trabajo). Los trabajadores/trabajadoras que superen las 120 horas de nocturnidad (144 horas mensuales) y no realicen esquemas rotativos, deberán cumplir el resto de su carga horaria como Jornada mixta y/o jornada matutina/vespertina dentro o fuera de su servicio de origen en consenso con los jefes de ambos Servicios respetando los principios de equidad, igualdad y oportunidad. El trabajador/trabajadora que por decisión propia decida realizar su carga horaria completa de ciento cuarenta y cuatro (144) horas mensuales en Jornada Nocturna podrá hacerlo firmando un consentimiento expreso. En esta instancia de redacción y una vez aprobado el funcionamiento de la CyMATSA a este consentimiento se le deberá adjuntar el asesoramiento de la Comisión hacia el trabajador o trabajadora.

ARTÍCULO 39° (Artículo 38° del Decreto N° 738/21)- FRANCOS COMPENSATORIOS: El trabajador o trabajadora que realice horas extraordinarias fuera de su jornada laboral calendario o no calendario tendrá derecho a gozar de un franco compensatorio según lo prescripto en el Inciso d) del Artículo 34° del presente Convenio Colectivo Sectorial. Estos francos compensatorios deberán ser usufructuados dentro de los 30 días posteriores.

ARTÍCULO 40° (Artículo 39 del Decreto N° 738/21)- FERIADOS: Los días feriados y no laborables serán todos los comprendidos en la Ley N° 21.329 y sus modificatorias o la que la reemplace a futuro, el día 27 de junio de cada año instituido por Ley N° 26.876, los aniversarios fundacionales de cada localidad de la provincia, asuetos declarados por decreto del poder ejecutivo provincial. Queda específicamente incluido como jornada no laborable el 21 de septiembre, “Día del Trabajador de la Sanidad”; trabajadores que, por razones operativas de servicio, trabajen estos días, se les otorgará franco compensatorio conforme el Artículo N° 39 del presente.

ARTÍCULO 41° - GUARDIAS ACTIVAS PROFESIONALES, TÉCNICAS Y AUXILIARES:

DESCRIPCIÓN: Considerase tareas o funciones de guardia activa las que se cumplan en servicios imprescindibles de actividad permanente y que requieran el inmediato accionar de los profesionales a cargo. Esta guardia puede ser realizada dentro o fuera de la carga horaria habitual del trabajador o trabajadora. El trabajador o trabajadora será programado para cumplir al menos una guardia activa dentro de su carga horaria mensual, supeditada a su formación específica y las necesidades del servicio al cual pertenece, con el consentimiento del mismo. Las guardias activas pueden programarse por diagrama de módulos de 6, 8, 12 o 24 horas dependiendo de la naturaleza del servicio al que pertenece el trabajador o trabajadora. Las guardias activas no programadas surgen por una necesidad inmediata e imprevista y podrán realizarse en tiempo menor al descripto con anterioridad. En casos excepcionales se deberá activar la guardia pasiva con otro trabajador/a. Considerando la naturaleza de las guardias nocturnas corresponde el descanso posterior a las mismas. Cuando la guardia activa supere la carga horaria habitual se reconocerá el adicional de guardias extras, según módulo realizado, teniendo en cuenta la fórmula establecida y carga horaria tope en el Artículo N° 35. Ningún trabajador podrá cubrir en forma simultánea guardias activas y/o pasivas en diferentes servicios. Como tampoco podrá realizar otras actividades en otro servicio mientras desarrolla la guardia.

ARTÍCULO 42: GUARDIAS PASIVAS: Se define como guardia pasiva la disponibilidad del trabajador o trabajadora para la prestación del servicio fuera del horario de su jornada laboral, el tiempo de duración de la misma

debe ser de 7 (siete) días continuos o siete (7) días discontinuos. Las mismas se cumplirán en función de cronogramas elaborados por las jefaturas de servicio. En cuanto a su remuneración, una guardia pasiva será calculada teniendo en cuenta el valor de una guardia activa de 24 horas de acuerdo al Artículo N° 34 del presente Convenio, tomando como referencia a la máxima categoría de cada una de las escalas actualmente vigentes. Si durante su guardia pasiva, el trabajador fuera convocado a prestar servicio efectivo, ese tiempo trabajado se liquidará como horas extraordinarias según Artículo N° 35. Cuando la guardia se realice en forma discontinua, esta se calculará dividiendo el monto de la guardia continua por siete (7), de lo cual resultará el valor de cada día discontinuo, teniendo en cuenta la fórmula del Artículo N° 34. Las guardias pasivas que se cumplan en puestos sanitarios serán remuneradas con un veinticinco por ciento (25%) más de lo calculado para las guardias pasivas del resto de las instituciones. Respecto a aquellos trabajadores y trabajadoras que revisten en la actualidad en la Ley N° 591, y que debido a la naturaleza de su labor intrínsecamente relacionada con el apoyo a la gestión de pacientes deba programarse guardias pasivas, estas serán remuneradas o reconocidas como se indicó en los párrafos anteriores. En relación a sus obligaciones, el trabajador o trabajadora que se encuentre programado en guardia pasiva deberá colocarse a disposición de los requerimientos y llamados que se le realicen, no podrá ausentarse de la localidad de prestación de servicios y deberá asegurar su localización inmediata. -

ARTÍCULO 43° (Artículo 32° del Decreto N° 738/21) - VIÁTICOS: Definición: Es la asignación fija diaria que se acuerda a los trabajadores o trabajadoras comprendidos en este convenio, para atender todos los gastos personales que ocasiona el cumplimiento de una comisión de servicio. El viático diario quedará sujeto al valor del litro de nafta súper en boca de expendio en estación de servicio YPF S.A. de la ciudad de Río Gallegos, fijándose el mismo en 90 litros dentro del territorio provincial. Este monto tendrá una actualización semestral fijada por Resolución del Ministerio de Economía, Finanzas e Infraestructura. La liquidación de viáticos incluirá el día de partida y de llegada, debiéndose liquidar de la siguiente manera: Día de salida: 100 % del viático, cuando el trabajador o trabajadora pernocte fuera del asiento habitual de sus funciones - Días Intermedios: 100% del viático - Día de Retorno: 50% del viático. En todos los supuestos en que la comisión de servicios implique el traslado del trabajador o trabajadora a más de cincuenta (50) kilómetros de su asiento habitual y cuando el tiempo empleado supere la jornada laboral de trabajo sin pernocte, se procederá a liquidar el cincuenta (50%) del valor correspondiente a su viático. En lo demás queda plenamente vigente lo establecido en el Decreto N° 0559/2020 o aquella que en el futuro la reemplace o modifique, no pudiendo afectarse derechos adquiridos de los trabajadores o trabajadoras al día de la fecha. El empleador deberá prever y proveer que se pague la asignación por viáticos antes del inicio de la comisión.

ARTÍCULO 44° (Artículo 40 del Decreto 738/21)- TRASLADO DE PACIENTES EN AMBULANCIA: En ocasión de los traslados pre - hospitalarios entre una localidad y otra, además del viático diario se abonará un módulo denominado MÓDULO TERRESTRES DE TRASLADOS DE PACIENTES EN AMBULANCIA el que estará destinado al personal médico, enfermero y chofer u otro profesional de la Salud (según lo requiera el diagnóstico del paciente), que realicen traslados que impliquen la atención del paciente durante el mismo. El trayecto de retorno no generará la aplicación de un nuevo módulo, aun cuando se trasladen pacientes de regreso al hospital de origen. Las Evacuaciones podrán ser URGENTES o PROGRAMADAS y se abonarán de acuerdo a la siguiente tabla, teniendo en cuenta si la misma se realiza desde 50 km hasta 300 km o más de 300 km:

De 50 a 300 Kms.

URGENTES

Personal médico, enfermero y chofer u otro profesional de la Salud	18	Módulos
--	----	---------

PROGRAMADOS

Personal médico, enfermero y chofer u otro profesional de la Salud	14	Módulos
--	----	---------

Más de 300 Kms.

URGENTES

Personal médico, enfermero y chofer u otro profesional de la Salud	20	Módulos
--	----	---------

PROGRAMADOS

Personal médico, enfermero y chofer u otro profesional de la Salud	16	Módulos
--	----	---------

El valor de cada módulo será el equivalente a once (11) litros de Nafta Súper de bocas de expendio de las Estaciones de Servicio de la Empresa Y.P.F. S.A. de la ciudad Río Gallegos. Este importe será actualizado en forma semestral por el Ministro de Salud y Ambiente, previa intervención del Ministerio de Economía, Finanzas e Infraestructura -

TÍTULO VI

RÉGIMEN ESCALAFONARIO Y DE CARRERA

CAPÍTULO I

CARRERA DEL PERSONAL DE SALUD Y AMBIENTE DE LA PROVINCIA

PRINCIPIOS GENERALES

ARTÍCULO 45°: La carrera del personal comprendido en el presente convenio estará orientada a facilitar la incorporación y el desarrollo de los recursos humanos que permitan a los organismos del Ministerio de Salud y Ambiente y Caja de Servicios Sociales cumplir con efectividad sus objetivos y responsabilidades.

ARTÍCULO 46°: La carrera del personal se orientará según los siguientes principios:

- a) Igualdad de oportunidades.
- b) Transparencia en los procedimientos.
- c) Incorporación del personal por sistemas de concurso en los supuestos de ingreso a la Carrera del Personal

y cobertura de Vacantes en los casos que corresponda según la naturaleza del puesto de trabajo a cubrir, salvo casos de excepción por necesidad y urgencia debidamente acreditados.

- d) Evaluación de las capacidades, méritos y desempeños para el avance en la carrera en función de los términos que se establezcan en el presente convenio.
- e) La responsabilidad de cada trabajador en el desarrollo de su carrera individual. El Estado empleador facilitará este desarrollo. La asignación de funciones será acorde con el nivel de avance del trabajador en la carrera.

ARTÍCULO 47°: El régimen de la carrera del personal de salud de la Provincia de Santa Cruz comprende el ingreso y progreso de cada trabajador en los distintos agrupamientos, niveles, tramos y grados, en los que se organizan los puestos de trabajo, como así también en el caso de corresponder, su acceso a las funciones de jefatura en conformidad con lo establecido en el presente convenio y como resultante de su mayor nivel de formación académica e idoneidad ética y rendimiento laboral.

El ingreso a la carrera de personal comprendido en el presente convenio colectivo sectorial se realizará de acuerdo a las vacantes presupuestarias que cada año se fije por Ley de Presupuesto. En cuanto al transcurso de la carrera, a partir de su incorporación y durante la permanencia de una persona en el sector de Salud y Ambiente hasta su retiro, el trabajador es atravesado por una serie de exigencias, reconocimientos y oportunidades que orientan su desarrollo en la organización y su participación en el logro de las metas fijadas en términos de políticas sanitarias y ambientales. A partir de la cumplimentación de una serie de requisitos, los trabajadores tienen la posibilidad de acceder a agrupamientos, niveles, tramos o grados superiores, que involucran tanto mayor responsabilidad como mejoras en el nivel remunerativo o ambas. Este progreso podrá realizarse en forma vertical y horizontal.

El progreso en forma vertical consiste en el ascenso del personal a los diferentes agrupamientos, niveles y tramos establecidos por el presente, habilitándole para ocupar cargos de mayor responsabilidad, complejidad o autonomía. Está condicionado por la estructura de cargos y puestos laborales que defina el Estado para que una determinada unidad de organización lleve adelante los objetivos institucionales.

El progreso en forma horizontal comprende a los grados y consiste en la posibilidad del trabajador de mejorar su situación, traducido en la antigüedad y mayor capacitación adquirida. Esta movilidad por tiempo transcurrido y evaluación de desempeño se producirá cada tres años o en su caso, mediante un método de examen bianual, y posibilitará el acceso a los diferentes grados como reflejo del desarrollo de sus competencias laborales relativas al perfil ocupacional respectivo.

ARTÍCULO 48°: El personal se integra a uno de los agrupamientos y revista en uno de los niveles escalafonarios según el tipo de función o puesto de trabajo para el que fuera seleccionado, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.

A estos efectos, se entenderá por agrupamiento escalafonario al conjunto del personal que desarrolla funciones y puestos de trabajo caracterizados por una misma naturaleza o finalidad funcional principal según se define en el presente.

Asimismo, el personal revista en un nivel escalafonario dentro del respectivo Agrupamiento, de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y autonomía que comporte la función o puesto de trabajo para el que haya sido seleccionado, y por su educación formal y experiencia laboral que ello exija.

El personal podrá acceder a uno de los tramos previstos para el desarrollo de su carrera en el agrupamiento escalafonario en el que, revista, el cual estará determinado por la complejidad de la tarea, la experiencia y competencia requerida basada en la responsabilidad, desempeño laboral y autonomía para el puesto específico de la función que ocupa.

Asimismo, el personal promueve a un grado superior por tiempo transcurrido cada tres años una vez que acredite las calificaciones resultantes de su evaluación del desempeño laboral y de la capacitación exigida y/o mediante un método de examen bianual.

ARTÍCULO 49º: El personal queda comprendido en uno de los siguientes Agrupamientos:

a) **General:** cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que comporten realizar tareas específicas, sean éstas principales, complementarias o auxiliares, de naturaleza y/o finalidad administrativa, de servicios complementarios, de mantenimiento o generales y de apoyo a la gestión del personal de otros Agrupamientos y de las demás unidades organizativas de las jurisdicciones o entidades descentralizadas, así como todos aquéllos no incorporados en los restantes Agrupamientos, comprendidos en los niveles escalafonarios C y D. La función asignada al trabajador/a deberá ser acorde al instrumento legal de designación.

b) **Técnico:** cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que comporten realizar tareas técnicas específicas de servicios complementarios o técnicas asistenciales al personal Profesional, Profesional Sanitario y/o Académico que exijan necesariamente acreditar la posesión de título de grado o pregrado universitario o título habilitante otorgado por establecimientos de enseñanza superior no universitarios e institutos terciarios no universitarios correspondientes a carreras con ciclo de formación de duración no inferior a DOS (2) años, y/o certificaciones de cursos, capacitaciones o nivel de estudio que acrediten idoneidad para la tarea asignada de carácter asistencial adicionado al título secundario comprendidos en los niveles escalafonarios B, B1, C.

c) **Profesional:** cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones de asistencia, operatividad y logística apoyando a la gestión hospitalaria e institucional a la que pertenece, que exijan necesariamente acreditar la posesión de título de grado universitario correspondiente a carreras con ciclo de formación de duración NO inferior a CUATRO (4) años reconocidas oficialmente, comprendidos en los niveles escalafonarios A, A1, A2, A3, B2 y B3.

d) **Profesional SANITARIO:** cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones de acción directa en los procesos de salud, que exijan necesariamente acreditar la posesión de título de grado universitario correspondiente a carreras con ciclo de formación de duración de CUATRO (4) AÑOS O MÁS reconocidas oficialmente, comprendidos en los niveles escalafonarios A, A1, A2, A3, B2 y B3.

e) **Académico:** cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones de docencia y capacitación que exijan necesariamente acreditar la posesión de título de grado universitario correspondiente a carreras con ciclo de formación no inferior a CINCO AÑOS (5) reconocidas oficialmente, o no inferior a CUATRO AÑOS (4) con capacitación acreditada en docencia y pedagogía. Comporta tareas de investigación y desarrollo de tecnologías de salud y ambiente, evaluación de protocolos y guías acorde a criterios técnicos específicos, realización de consultas necesarias con organizaciones científicas y organismos no gubernamentales que trabajen en el campo de la salud y el ambiente a fin de elaborar productos consensuados de calidad, al igual que la formación de especialistas, en entidades y unidades organizativas con responsabilidad primaria en estas materias identificadas en el nomenclador respectivo, comprendidos en los niveles escalafonarios A, A1, A2, A3, B2 y B3.

DE LOS NIVELES ESCALAFONARIOS

ARTÍCULO 50º: El personal revista en uno de los siguientes niveles escalafonarios:

NIVEL A: Para el ingreso al nivel se requiere formación profesional de nivel universitario de grado. Comprende a trabajadores profesionales universitarios con carreras de CINCO (5) años de duración como mínimo aprobadas en el marco de la Ley de Educación Superior 24.521.

Teniendo en cuenta que en las funciones inherentes al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo Sectorial existe una movilidad continua ligada a la especialización y a la sub o ultra especialización y a nuevas competencias, en este nivel se efectuará la siguiente distinción, a saber:

A – Comprende a los trabajadores profesionales con formación en carreras de grado de cinco (5) años de duración inherente a la función o puesto a desarrollar.

A1 – Comprende a los trabajadores y trabajadoras con carreras de 6 años o más de duración inherente a la función o puesto a desarrollar.

A2 - Incluye a los trabajadores profesionales indicados en el Nivel A y A1 que además acrediten título de especialización no menor a dos años o título de magister no inferior a dos años, inherente a la función o puesto a desarrollar.

A3 - Engloba a los trabajadores profesionales referidos en los párrafos precedentes que además obtengan título de sub o ultra especialización o doctorados de duración de dos (2) años o más inherente a la función o puesto a desarrollar.

En caso de títulos de especialización, magister y/o doctorados referidos en los niveles A2 y A3 deberán estar acreditados por la CONEAU y en los casos de sub o ultra especialización la acreditación deberá ser certificada por las Sociedades y/o Asociaciones Científicas de carácter nacional. En este último supuesto deberá cumplirse con la cantidad de horas establecida por la Resolución 160/11 del Ministerio de Educación de la Nación o la que en el futuro la reemplace.

REQUISITOS MINIMOS PARA EL ACCESO A NIVEL ESCALAFONARIO A:

- a) Título universitario de grado oficialmente reconocido de habilitación nacional, correspondiente a carrera acreditada por la CONEAU de duración de CINCO (5) años o más inherente a la función específica o puesto a desarrollar.

NIVEL B: Se requiere formación profesional de nivel de grado universitario o formación técnica superior de nivel universitario o terciario conforme Ley de Educación Superior N° 24.521 y/o sus modificatorias, con especialización en la función, y en las materias profesionales o técnicas de aplicación que impliquen la formulación, propuesta, asesoría o planificación y gestión de programas y/o proyectos de relevancia y complejidad.

Supone responsabilidad y autonomía para la toma de decisiones dentro de la competencia asignada. Considerando que las funciones inherentes al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo Sectorial exigen profesionales universitarios con mayor especialización y/o complejidad, se efectuará la siguiente distinción de nivel:

B - Comprende a los trabajadores que acrediten título atinente a la función de nivel universitario o terciario de carreras de duración de DOS (2) años.

B1 – Comprende a los trabajadores profesionales con formación universitaria en carreras de tres años de duración inherente a la función o puesto a desarrollar.

B2 – Comprende a los trabajadores profesionales con formación universitaria en carreras de grado de cuatro (4) años de duración inherente a la función o puesto a desarrollar.

B3 - Incluye a los trabajadores profesionales indicados en el Nivel B1 y B2 que además acrediten título de especialización, posgrado o doctorado no menor a dos (2) años o título de magister de uno (1) a tres (3) años, inherente a la función o puesto a desarrollar.

En caso de títulos de especialización, magister y/o doctorados referidos en el nivel B3 deberán estar acreditados por la CONEAU y en los casos de sub o ultra especialización la acreditación deberá ser certificada por las Sociedades y/o Asociaciones Científicas de carácter nacional. En este último supuesto deberá cumplirse con la cantidad de horas establecida por la Resolución 160/11 del Ministerio de Educación de la Nación o la que en el futuro la reemplace.

REQUISITOS MINIMOS DE ACCESO A NIVEL B:

- a) Se requerirá Título universitario de grado correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años inherente a la función o puesto a desarrollar.
- b) Se puede prescindir de las exigencias del inciso a) siempre que se acredite título atinente a la función de nivel universitario o terciario de carreras de duración de DOS (2) años o más.

NIVEL C: Se requiere educación técnica o formación de nivel de educación secundaria con especialización específica para la función.

Comprende al personal designado para ejecutar funciones o servicios técnicos o especializados que requieren conocimientos, habilidades o pericias determinadas para la aplicación de normas, procedimientos, métodos o rutinas específicas relacionadas a una diversidad de tareas con supervisión.

Supone responsabilidad sobre resultados de procedimientos y tareas individuales o con relativa autonomía ante su superior.

REQUISITOS MINIMOS DE ACCESO AL NIVEL C:

- a) Título de nivel secundario completo correspondiente a orientaciones técnicas de ciclos de formación superiores a CINCO (5) años, inherentes a la función o puesto a desarrollar.
- b) Título secundario y presentación de certificados de capacitaciones en sus diferentes formas que garanticen la fase teórica y práctica reconocidos y avalados por autoridad competente (sanitaria en el caso de corresponder) o instituciones formadoras habilitadas y reconocidas por el Ministerio de Educación, y que sumen una duración de doscientas (200) horas como mínimo, inherente a la función o puesto específico.

NIVEL D: Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere nivel no inferior al ciclo de educación secundaria, y contar con conocimientos, aptitudes y habilidades para las tareas específicas de la función.

Comprende al personal designado para cumplir funciones semi-especializadas de relativa complejidad y/o diversidad que comportan la aplicación de conocimientos, procedimientos, métodos, rutinas o pericias específicas bajo dirección o supervisión de personal de igual o superior nivel.

REQUISITOS MINIMOS DE ACCESO AL NIVEL D

- a) Título de nivel secundario completo.

ARTÍCULO 51°- TRAMOS: El tramo está determinado por la complejidad de la tarea, como por la experiencia y competencia requerida basada en la responsabilidad, desempeño laboral y autonomía para los puestos específicos de cada nivel y agrupamiento por el personal comprendido en el presente.

El personal podrá promover dentro del agrupamiento escalafonario en el que fuera seleccionado, a uno de los siguientes TRES (3) Tramos:

- a) **Inicial:** El trabajador o la trabajadora ingresan en planta transitoria o planta permanente habiendo acreditado la capacitación, experiencia y habilidades laborales, que le permitan realizar las tareas propias del puesto o función en el agrupamiento, nivel y grado correspondiente. Asume responsabilidad en el resultado de sus propias acciones o tareas y por la correcta aplicación de los métodos, técnicas, procedimientos o pericias de su ocupación en la realización de tareas individuales o grupales, en el marco de los objetivos del área de pertenencia, y las directivas recibidas. Comprende los NUEVE (9) Grados de promoción.
- b) **Intermedio:** Cuando haya acreditado la capacitación, experiencia y habilidades laborales que, además de permitirle realizar las tareas habituales propias del tramo inicial, lo habilita para realizar actividades más complejas; afrontar con autonomía algunos eventos o circunstancias extraordinarias o poco frecuentes. Comprenderá tareas de supervisión o monitoreo de situaciones, colaborar en el diseño de sistemas, métodos, procedimientos y rutinas de implementación de los trabajos asignados asumiendo la responsabilidad para el cumplimiento de los objetivos con sujeción a la planificación y directivas recibidas, con autonomía para aplicar cierta iniciativa personal en la resolución de problemas. Comprende desde el grado CUATRO (4) al SEIS (6).
- c) **Avanzado:** Haber transitado por el tramo intermedio y además acreditar la capacitación, experiencia y competencias laborales que le permitan ejercer su ocupación o función con elevado o máximo nivel de experticia y eventualmente conducir o coordinar equipos de trabajo o unidades organizativas con la máxima responsabilidad acorde a su agrupamiento, nivel y grado escalafonario en el cumplimiento de objetivos, prestaciones o tareas según sea el caso. Comprende desde el grado SIETE (7) al NUEVE (9) de la escala establecida.

ARTÍCULO 52° - GRADOS: Se establecerá una escala de NUEVE (9) Grados del 1 al 9 para la promoción horizontal del personal, según la experiencia y desempeño del trabajador.

La permanencia en cada grado dependerá del cumplimiento de los requisitos establecidos en el siguiente artículo del presente convenio para la promoción horizontal, cuya autoridad de aplicación será la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación.

CAPÍTULO II PROMOCIÓN

ARTÍCULO 53° - MECANISMO DE MOVILIDAD: La movilidad o promoción es un aspecto fundamental en todo régimen escalafonario, la cual permite a cada trabajador o trabajadora crecer y desarrollarse en su ámbito laboral. La misma puede ser a través de la Promoción Vertical y/u Horizontal:

I. PROMOCIÓN VERTICAL:

A. CAMBIO DE AGRUPAMIENTO:

Es la posibilidad de cambiar de función de manera automática.

Cuando el cambio de agrupamiento implique cambio de Nivel, se regirá por la Promoción Vertical.

Con relación al grado se mantendrá y regirá la Promoción Horizontal. El cambio de agrupamiento implicará que el trabajador comenzará en el tramo inicial asociado al nuevo agrupamiento.

B. CAMBIO DE NIVEL:

Podrá ascender de Nivel cuando obtenga Título de mayor nivel educativo, y/o capacitaciones que garanticen la fase teórica práctica debidamente certificadas por autoridad competente. Manteniendo el grado y tramo adquirido. Pudiendo ser dentro del mismo agrupamiento escalafonario o cambiando del mismo.

Este cambio se realizará mediante expediente, adjuntando el título alcanzado y/o certificación de la capacitación y el aval de la superioridad.

C. CAMBIO DE TRAMO:

Es la posibilidad de crecimiento al tramo inmediato superior dentro del mismo agrupamiento, nivel y grado en que revista al momento de solicitar la evaluación.

Para poder ascender el trabajador/trabajadora podrá realizar las postulaciones en dos períodos del año, en los cuales podrá elegir una modalidad de evaluación y valoración:

- 1) Entre el 01/01 y el 31/03, para iniciar a la valoración durante el primer semestre.
- 2) Entre 01/07 y el 30/09, para iniciar a la valoración durante el segundo semestre. Los requisitos serán definidos por la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación.

II. PROMOCIÓN HORIZONTAL:

Es la posibilidad de crecimiento al grado inmediatamente superior dentro del agrupamiento, nivel y tramo en el que revista, ante el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Cada tres años cuando acredite tres (3) evaluaciones de desempeño positivas consecutivas, y cumpla con la capacitación según lo defina la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación
- b) En caso de no aprobar satisfactoriamente tres evaluaciones consecutivas el trabajador o trabajadora accederá al grado superior debiendo recuperar obligatoriamente en la evaluación inmediatamente posterior los aspectos no alcanzados, a fines de proseguir en la promoción horizontal.

Para los trabajadores/as que no acrediten la aprobación de la evaluación de desempeño, el evaluador deberá fijar un Programa de Recuperación en el que se establezcan objetivos, metas de trabajo y actividades específicas de capacitación, incluyendo plazos intermedios de verificación, de modo de producir una mejora en el desempeño de las tareas del trabajador o trabajadora en el próximo período de evaluación.



- c) Excepcionalmente podrá promocionar de grado cada dos años cuando acredite la aprobación del examen bianual establecido específicamente por la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación para este tipo de promoción de grado anticipada extraordinaria.

La promoción de grado se producirá conforme a lo establecido en el Título VI Capítulo IV “Evaluación de desempeño laboral” y Capítulo V “Capacitación” del Convenio Colectivo General de Trabajo para el Sector Público Decreto 2188/2009 y Decreto 1612/2012.-

CAPÍTULO III:

MECANISMOS DE SELECCIÓN Y CONCURSO

REGIMEN DE INGRESO

ARTÍCULO 54° - PLANTA TRANSITORIA: Para el ingreso a la Planta transitoria de la carrera establecida en el presente Convenio serán de aplicación las normas de concurso y selección que a tal fin establezca la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación a través de la Sub comisión de Carrera conforme lo establecido en el art. 57°, y deberá darse cumplimiento a la prestación efectiva de los servicios por el término 6 (seis) meses.

A este efecto se entiende por mes de servicio efectivo al período en el cual el trabajador hubiera cumplido con las jornadas correspondientes conforme a la naturaleza y característica de su prestación, incluyendo el término de todas las licencias, justificaciones, días compensatorios y permisos especiales.

Durante la planta transitoria la designación del trabajador podrá ser cancelada por la autoridad competente de quien depende, debiendo expresar en el acto administrativo la causa que justifique la medida basada en el incumplimiento de los deberes y obligaciones del presente Convenio Colectivo Sectorial. En este supuesto los trabajadores tendrán derecho a percibir asimismo el sueldo anual complementario proporcional y las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 55° - PLANTA PERMANENTE:

Para la adquisición de la estabilidad laboral en planta permanente el trabajador y trabajadora deberá ser calificado entre el vencimiento del cuarto y quinto mes, respecto de la idoneidad y condiciones demostradas para las funciones relativas al cargo en la forma que la reglamentación establezca y mediante la aprobación de evaluación de desempeño acorde a su función, que será determinada por la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación. Antes de vencido el plazo de seis meses, y con posterioridad a la obtención de resultado positivo en la evaluación de desempeño, la autoridad competente ratificará la estabilidad laboral mediante el acto expreso de designación. Si no se dictare el acto ratificatorio en tiempo y forma, la designación se considerará efectuada, adquiriendo el derecho a estabilidad a partir del día siguiente al cumplimiento de plazo previsto.

REGIMEN DE CONCURSO

ARTÍCULO 56° - VACANTE: Se define como vacante a aquel puesto o función sin ocupar, o que ha quedado sin cubrir dentro de un servicio y/o área en el marco de garantizar el normal funcionamiento de cada área.

Para el ingreso a planta transitoria se considerará la fijada anualmente por Ley de presupuesto.

Para el ingreso a planta permanente, se eliminará el cargo o función que el trabajador/a cubría en planta transitoria, creándose el mismo en el régimen de planta permanente.

En el caso de las funciones jerárquicas hasta nivel de Director Asociado Hospitalario, será la establecida en las respectivas estructuras orgánicas aprobadas por instrumento legal pertinente.

ARTÍCULO 57°: Para la cobertura de vacantes tanto para el ingreso a la planta transitoria como para las funciones jerárquicas será de aplicación el mecanismo de selección que establezca la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación a través de la Subcomisión de Carrera asegurando la comprobación fehaciente de la idoneidad, ética, méritos, competencias, actitudes y aptitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones, exceptuando del mismo el acceso a Planta Permanente y los casos de necesidad y urgencia contemplados en el art. 60.

ARTÍCULO 58° - TIPOS DE CONCURSO: El concurso podrá ser abierto y/o cerrado abarcando desde el ingreso del trabajador o trabajadora a planta transitoria al puesto o función vacante, funciones jerárquicas de departamentos, división, sector y/o sección, y puestos directivos asociados, teniendo en cuenta el propósito y desafíos del cargo, perfil del candidato, características del área o servicio donde se produce la vacante.

El concurso cerrado en primera instancia abarcará exclusivamente a todo el personal de planta permanente del hospital u organismo en el que exista la vacante del puesto o función a cubrir.

En segunda instancia comprenderá al trabajador/a de planta permanente incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo Sectorial.

En tercera instancia incluirá a los trabajadores y trabajadoras conveniados de la Administración Pública Provincial comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General.

En el concurso abierto podrán participar todos los postulantes, sea que procedan de ámbito público o privado, que acrediten la idoneidad y las condiciones exigidas, estén o no radicados en la Provincia.

Hasta tanto finalice el proceso de concurso cerrado y abierto y a los efectos de continuar con el buen funcionamiento institucional podrá el ejecutivo designar en forma interina debiendo ésta surgir del plantel de profesionales escalafonados.

ARTÍCULO 59° - MODALIDADES DE CONCURSO DE ACUERDO A LA COBERTURA DE VACANTES: Para el ingreso al ámbito de este Convenio Colectivo Sectorial para el personal de Salud y Ambiente se establecen las siguientes modalidades de Concurso:

- 1) Concurso abierto para el ingreso a la planta transitoria de antecedentes y oposición a excepción de las comprendidas en el art. 60 de casos de necesidad y urgencia.
- 2) Concurso cerrado en las distintas instancias mencionadas en el artículo anterior para cobertura de puestos y funciones jerárquicas en nivel Sector/Sección, Servicio/División, Departamento o Director Asociado Hospitalario inclusive.

ARTÍCULO 60°: Una vez determinada la vacante, el Poder Ejecutivo Provincial a través de la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación convocará a concurso abierto o cerrado según corresponda por los medios que aseguren su debida difusión pública y con una antelación no inferior a DIEZ (10) días corridos previos al inicio de las inscripciones de los candidatos.



En el supuesto de un concurso declarado desierto, se podrá realizar una convocatoria complementaria de la primera efectuada, dentro de los TREINTA (30) días de tal declaración.

Sin perjuicio del régimen de concurso establecido, el Poder Ejecutivo Provincial podrá autorizar con carácter de excepción en casos de necesidad y urgencia debidamente acreditados, el ingreso a la planta transitoria para cubrir vacantes que resulten imprescindibles para el mantenimiento de servicios esenciales.

En la excepción deberá darse cumplimiento además de la presentación de los requisitos de ingreso, a la presentación de antecedentes laborales si existieran, con referencia de la institución anterior en la cual hubiera prestado servicios debidamente comprobables.

ARTÍCULO 61º- FUNCIONES JERARQUICAS: A las funciones jerárquicas se accede por concurso y se ejercen por un período de cuatro (4) años, una vez finalizado el período reglamentario el trabajador se integrará a su situación de revista que le corresponda según su agrupamiento, nivel, tramo y grado.

Durante el ejercicio de las funciones jerárquicas el trabajador/trabajadora podrá continuar con el proceso de movilidad de carrera establecido en el presente Convenio.

Sin perjuicio de lo mencionado en el párrafo anterior, mientras ejerza las funciones jerárquicas el trabajador/a será evaluado en su desempeño transcurridos dos (2) años siguiendo los procesos y mecanismos que a tal fin establezca la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación. Si esta evaluación no fuere positiva cesará en las funciones concursadas.

Una vez notificado de la evaluación negativa el trabajador o trabajadora podrá presentar los recursos que prevé la Ley de Procedimientos Administrativos. Resuelto el recurso administrativo y sí el mismo resultará favorable a el trabajador o trabajadora este se reincorporará hasta la finalización del periodo concursado. En el último supuesto y hasta tanto finalice el periodo concursado, se convocará a cubrir la función al segundo mejor puntaje obtenido en el concurso.

Si este no aceptara, el Poder Ejecutivo procederá a cubrir la vacante de manera transitoria con personal de planta permanente dependiente del Hospital u Organismo del que se trate hasta tanto se produzca un nuevo llamado a concurso.

Una vez finalizada la función jerárquica el trabajador podrá volver a concursar para la misma función.

ARTÍCULO 62º: Se deberán garantizar a él/la postulante el trato no discriminatorio, la igualdad de oportunidades y publicidad y transparencia en los mecanismos de selección de acuerdo a las normas nacionales y provinciales vigentes en la materia o las que en el futuro se dicten para asegurar la debida competencia entre los candidatos.

ARTÍCULO 63º: Los perfiles comunes se establecerán en forma equitativa a través de la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación quien será responsable de determinar el mecanismo de selección asegurando que el postulante cumpla con las condiciones para el desempeño de las tareas del puesto o función a desarrollar, ámbito de responsabilidad, antecedentes, experiencia y conocimientos, adecuación e integración al contexto de política pública; como así también corroborar la inexistencia de incompatibilidad e inhabilidades con la función.

ARTÍCULO 64º: Difusión de las convocatorias. Cuando se disponga a cubrir un puesto o función transitoria o jerárquica por concurso y con el objeto de garantizar el principio de publicidad y transparencia, el Estado empleador

pondrá en conocimiento del público en general mediante publicaciones en el Boletín Oficial, otros medios oficiales y privados de prensa y comunicación como así también a las distintas entidades representativas vinculadas al objeto de la convocatoria.

También se dará aviso fehaciente a las entidades gremiales quienes actuarán como agentes de difusión de las convocatorias en todos sus ámbitos de actuación.

La publicación del aviso deberá hacerse con una anticipación no menor de 30 días corridos a la apertura y fecha de la inscripción en el concurso. En el caso de los diarios se mantendrán como mínimo durante 3 días corridos.

ARTÍCULO 65°: Todo hecho o acción dolosa o ilegal probada por parte del concursante, se considerará falta grave que producirá su eliminación automática del respectivo concurso y la inhabilidad para su anotación en concursos posteriores por un lapso de cinco (5) años, comunicando dicha falta a las instituciones que gobiernen la matrícula. En caso de tratarse de un trabajador o trabajadora de la Administración Pública de la Provincia, estos hechos pueden ser motivo para disponer su cesantía, previa realización de la actuación sumarial correspondiente e intervención del Honorable Tribunal Disciplinario.

ARTÍCULO 66°- ORGANOS DE SELECCIÓN: El órgano de selección estará integrado por la Comisión de Permanente de Capacitación y Evaluación. El Ministerio de Salud y Ambiente podrá nominar personal profesional o técnico para actuar como asesor técnico acreditado para la gestión de los correspondientes procesos.

ARTÍCULO 67°- DESIGNACIÓN:

Según el régimen de concurso o mecanismo de selección:

- a) Planta transitoria: Una vez obtenido el resultado de orden de mérito del mecanismo de selección establecido por la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación a través de la Subcomisión de Carrera, la designación del trabajador y trabajadora se efectuará mediante acto administrativo exteriorizado por instrumento legal del titular del Poder Ejecutivo Provincial.
- b) Para cobertura de puestos y funciones jerárquicas en nivel Sector/Sección, Servicio/División, Departamento o Director Asociado Hospitalario inclusive la designación del postulante será en función al orden de mérito aprobado y se consolidará mediante Decreto del Poder Ejecutivo Provincial.

El orden de mérito resultante del concurso para la cobertura de puestos y funciones jerárquicas y la nómina de la terna mejor puntuada según corresponda, tendrán vigencia hasta la celebración del próximo concurso.

En todos los casos, el/la designado/a deberá tomar posesión del cargo dentro de los TREINTA (30) días corridos contados a partir de la notificación fehaciente de su designación, y por el término indicado en el artículo 61.

De no tomar posesión del cargo o de cesar en sus funciones antes del vencimiento de dicha vigencia por cualquier motivo, se designará al postulante ubicado en el segundo lugar de la terna de mérito y según lo establecido en el quinto párrafo del artículo 61.

Al momento de posesión del cargo, el postulante tomará conocimiento de sus misiones, funciones y relación jerárquica de dependencia.



CAPÍTULO IV DE LAS RESIDENCIAS

ARTÍCULO 68°: Una vez completada la residencia hospitalaria en el sistema de Salud de la Provincia de Santa Cruz el profesional residente ingresará automáticamente a la planta permanente quedando exceptuado de los mecanismos de selección y concursos establecidos en el presente convenio.

CAPÍTULO V COMISION PERMANENTE DE CAPACITACION Y EVALUACIÓN

ARTÍCULO 69°: Créase la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación de Salud y Ambiente (C.P.C.E. Sal).

La misma se contextualizará en la carrera del personal del Ministerio de Salud y Ambiente del presente Convenio. Estará constituida por cinco (5) representantes titulares y cinco (5) suplentes del Estado Empleador, y cinco (5) representantes titulares y cinco (5) suplentes de la parte gremial signataria del presente Convenio Colectivo Sectorial en un todo de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 2986 y su Decreto reglamentario N° 2290/07 o la que la sustituya.

La Comisión fijará su propio Reglamento Interno de funcionamiento.

Las decisiones deberán adoptarse por mayoría de la mitad más uno de la representación sindical, en un tiempo prudencial fijado por el reglamento interno de funcionamiento y por escrito.

La capacitación será obligatoria y será incumbencia de esta comisión determinar la metodología y contenido según sea el agrupamiento, nivel, tramo y grado del trabajador como así, también a los trabajadores y trabajadoras que se encuentran fuera de la provincia teniendo en cuenta las particularidades de cada institución.

De la misma se desprenderá la Subcomisión de Carrera.

ARTÍCULO 70°: Competencias de la C.P.C.E. Sal:

- a) Contribuir con la identificación de las necesidades y demandas de formación y capacitación del personal comprendido, derivadas tanto de su desempeño laboral como de los objetivos y líneas de acción establecidas por las jurisdicciones y entidades descentralizadas.
- b) Generar las líneas de capacitación orientadas a preparar y/o fortalecer las capacidades laborales del personal para la utilización más efectiva de las nuevas tecnologías requeridas por las dependencias.
- c) Programar, coordinar y evaluar acciones de capacitación y acompañamiento del personal alcanzado por el presente Convenio.
- d) Elaborar el esquema normativo y metodológico para llevar a cabo el proceso de evaluación de desempeño, en base a parámetros medibles cuantitativos y cualitativos en función de las habilidades, capacidades y adecuación al puesto de trabajo.
- e) Implementar medidas orientadas a consolidar la aplicación del sistema de Evaluación de Desempeño dando una adecuada difusión en el ámbito del presente Convenio Colectivo Sectorial.
- f) Definir y Efectuar el debido contralor de la Subcomisión de Carrera. -
- g) Determinar en base al calendario de actividades anual los días en los cuales se aplicará el proceso al

personal evaluado.

- h) Programar con la debida antelación, a través de las áreas de recursos humanos, el dictado de cursos de capacitación y entrenamiento destinados a los evaluadores de cada área o ente ministerial a fin de aplicar de manera precisa la metodología de evaluación.
- i) Certificar el formulario de evaluación de desempeño, en conjunto con los evaluadores.
- j) Elevar, en caso de desacuerdo sobre el resultado de la evaluación, los antecedentes al Consejo Provincial de Relaciones Laborales de Salud y Ambiente para su dictamen final.
- k) Intervenir en los mecanismos de selección y concursos para planta transitoria y/o funciones jerárquicas.
- l) Facultar a la Subcomisión de Carrera para constituirse tanto sea en forma local como regional según las necesidades de cada jurisdicción.

ARTÍCULO 71° - SUBCOMISIÓN DE CARRERA: Es responsable de garantizar que las oportunidades de formación, aprendizaje, reconocimiento del desempeño y las de desarrollo se efectivicen en la movilidad de la carrera durante la trayectoria laboral del trabajador o trabajadora.

La Subcomisión podrá recomendar o sugerir a la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación distintos aspectos relacionados a situaciones específicas no pudiendo tomar decisiones unilateralmente sin la anuencia y conformidad de la mencionada Comisión.

Estará conformada por: a) El titular de Recursos Humanos del Ministerio de Salud y Ambiente. b) El área jurídica del Ministerio de Salud y Ambiente. c) Personal profesional o técnico para actuar como asesor técnico acreditado. d) Los Representantes de los Sindicatos signatarios de este convenio.

TÍTULO VII
DE LAS COMISIONES
CAPITULO I

ARTÍCULO 72°: A todo efecto, cuando se hable de partes deberá entenderse:

- a) Por la representación del Estado Empleador con los alcances dispuestos por el Decreto Reglamentario 2290/07 de la Ley Provincial 2986, o la que la sustituya.
- b) Por la representación sindical, con los alcances e integración previstos en el Decreto Reglamentario 2290/07 de la Ley Provincial 2986, o la que la sustituya.

CONSEJO PROVINCIAL DE RELACIONES LABORALES DE SALUD Y AMBIENTE CO.PRE.SAL

ARTÍCULO 73°: Crease el Consejo Provincial de Relaciones Laborales de Salud y Ambiente, que estará constituida por CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes del Estado Empleador y CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes de la parte gremial de acuerdo a como se integró la parte gremial en la Comisión Paritaria Central. Las decisiones del Co.P.Re.SaL. deberán adoptarse por mayoría de la mitad más uno de las Entidades Signatarias, en un tiempo prudencial fijado por el reglamento interno de funcionamiento y por escrito. Estas decisiones tendrán carácter vinculante.

El objetivo principal del Co.P.Re.SAL., es el seguimiento y fiscalización de la aplicación del Convenio Colectivo Sectorial.

El Co.P.Re.SaL. podrá requerir la asistencia a sus reuniones de asesores especializados. Las decisiones de esta entidad que tengan implicancia económica requerirán la previa intervención del Ministerio de Economía y Obras Públicas para evaluar la factibilidad de su implementación. El Co.P.Re.SaL. elaborará su propio reglamento interno de común acuerdo de las partes.

ARTÍCULO 74° - FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DEL Co.P.Re.SaL.:

- a) Interpretar con alcance general, el presente Convenio Colectivo Sectorial, a pedido de cualquiera de las partes, procurando componerlos adecuadamente en el plazo que la reglamentación establezca, debiendo dar a conocer sus decisiones a los órganos de aplicación de la Administración Pública Provincial.
- b) Intervenir en la resolución de conflictos individuales o colectivos en el marco de este Convenio Colectivo Sectorial a pedido de cualquiera de las partes.
- c) Analizar semestralmente el estado de la situación de la aplicación del presente Convenio Colectivo Sectorial y elaborar las posibles mejoras correspondientes.

La elevación de la propuesta de modificación de alguna de las cláusulas se hará ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en los términos del artículo 6° de la Ley 2986 y el artículo 6° del Decreto 2290/07 que la reglamenta.

d) Producir dictamen si existieran evaluaciones observadas que sean remitidas.

e) Los conflictos de carácter individual se registrarán por las normas de procedimiento vigentes en la Administración Pública Provincial, debiendo intervenir los órganos permanentes con competencia en la materia con sujeción a los principios establecidos en el presente Convenio Colectivo Sectorial.

f) Resolver cuando le sea requerido, según la norma más favorable para el trabajador o trabajadora en los casos de conflictos individuales que se originen en cuestiones de interpretación de normas del presente Convenio Colectivo Sectorial como así también en lo concerniente a la aplicación de normas distintas a este régimen.

ARTÍCULO 75°: El Co.P.Re.SaL. administrará el Fondo Permanente de Capacitación y Calificación Laboral creado de conformidad por las partes en el Capítulo I artículo 86° del Convenio Colectivo General de la siguiente forma:

a) Contribuir con la identificación de las necesidades y demandas de formación y capacitación del trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo, derivados tanto de su desempeño laboral como de los objetivos y líneas de acción establecidas por las jurisdicciones de la administración central, entes descentralizados y autárquicos.

b) Colaborar con la formulación de líneas de capacitación orientadas a preparar y/o fortalecer las capacidades laborales del trabajador para la utilización más efectiva de las nuevas tecnologías de gestión requeridas por las dependencias.

c) Programar, coordinar y evaluar opciones de capacitación y acompañamiento del trabajador o trabajadora, pudiendo ejecutar con esta finalidad acciones por sí o por terceros.

d) Promover y apoyar a la elaboración, ejecución y/o evaluación de programas de capacitación que desarrollen o fortalezcan competencias laborales requeridas para el desempeño efectivo de distintos puestos de trabajo y

facilitar la movilidad funcional de los trabajadores y su correspondiente profesionalización.

e) Administrar los recursos financieros que se le asignen de acuerdo a las funciones establecidas precedentemente rindiendo cuenta documentada de los gastos a los organismos de contralor y efectuando las ejecuciones de presupuesto que correspondan.

f) Dictar las regulaciones para la asignación de los recursos a las actividades de capacitación que se aprueben.

g) Publicar con frecuencia no inferior a un trimestre en la página Web Oficial y/o Boletín Oficial, el detalle de las actividades aprobadas y en curso y de la utilización y destino de los recursos puestos a su disposición.

CAPÍTULO II **COMISION DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO**

ARTÍCULO 76°: Créase la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo Sectorial de Salud (CyMATSA). Dicha comisión estará integrada por CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes por parte del Estado Empleador y por CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes por la parte Sindical, a la que deberá agregarse una comisión técnica asesora permanente integrada como mínimo por un médico especialista en medicina laboral, un especialista en Higiene y Seguridad y un representante del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pudiéndose convocar otros especialistas cuando la situación lo requiera.

La Comisión queda facultada para crear los mecanismos necesarios a fin de garantizar el cumplimiento de sus funciones en cada localidad de la Provincia.

La CyMATSA tendrá las siguientes funciones:

- a) Fiscalizar el cumplimiento de las Leyes Nacionales 19.587 y 24.557 y/o sus modificatorias, su reglamentación y demás normas complementarias en la materia, como así también las leyes y decretos provinciales vinculados.
- b) Diseñar planes para la prevención de todo tipo de riesgos promoviendo foros, campañas de sensibilización, concientización, formación y difusión.
- c) En el caso de contar con delegaciones, controlar, asistir y coordinar sus acciones.
- d) Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.
- e) Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa referida.
- f) Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.
- g) Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas sobre higiene y seguridad en el trabajo.
- h) Verificar la constitución efectiva de los servicios de higiene y seguridad y salud ocupacional y promover la integración de dichos servicios para la ejecución de las políticas respectivas.
- i) Inspección periódica y regular de los lugares de trabajo a efectos de detectar riesgos físicos y prácticas peligrosas.
- j) Promoción y/o realización de cursos de adiestramiento de primeros auxilios y de prevención de accidentes de índole laboral y verificación de la realización de los controles obligatorios.
- k) Seguimiento de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las aseguradoras de riesgos del trabajo.
- l) Recibir denuncias.
- m) Elaborar su reglamento interno de funcionamiento.

A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones de trabajo y medio ambiente, reguladas en las Leyes Nros. 19.587 y 24.557, sus decretos y resoluciones reglamentarios, que en el futuro se dicten, se considerarán:

a) **CONDICIONES DE TRABAJO:** las características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en este concepto:

1. Las condiciones generales y especiales de los espacios físicos, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.
2. La naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
3. Los procedimientos o manipulación para la utilización de los agentes citados en el punto 2) que influyan en la generación de los riesgos.
4. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales de los organismos y entidades en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

b) **MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:** Se entiende específicamente incluido en este concepto:

1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, siempre en condiciones óptimas, tendiendo a la protección psicofísica del trabajador, donde se desarrollen las funciones propias de los organismos.
2. Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral condicionando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

c) **PREVENCION.** - Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de los hospitales y el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo Sectorial, con el fin de eliminar, evitar, aislar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

d) Adecuada cantidad de trabajadores y capacidad de los mismos para optimizar el trabajo.

ARTÍCULO 77º: Respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, en el ámbito de aplicación del presente Convenio las partes quedan sujetas al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- a) Examen pre ocupacional gratuito y obligatorio para todos los trabajadores comprendidos.
- b) Exámenes médicos anuales obligatorios y gratuitos, los que deberán contemplar las características especiales de cada actividad, acordes a la Resolución SRT 43/97 y sus modificatorias y/o aquellas que en el futuro la suplante o actualice.
- c) Comunicación escrita y personal al trabajador de los resultados de los análisis y exámenes detallados precedentemente.
- d) Confección de una estadística anual sobre los accidentes y enfermedades que puedan considerarse ocasionadas por el hecho del trabajo, la que deberá ser comunicada al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y a la representación sindical.
- e) Garantizar la existencia de profesional en los Servicios de Higiene y Seguridad Laboral y de Medicina del Trabajo en el lugar de trabajo, los cuales serán obligatorios en todos los casos y se adecuarán a lo normado en el Decreto 1338/96 (y su modificatoria).
- f) Denuncia de los accidentes y/o enfermedades propias del lugar de trabajo ante la CyMATSA.

- g) Implementar en los lugares de trabajo los planes de contingencia y evacuación elaborados y aprobados por profesionales universitarios competentes en la materia en carácter de prevención, protección y mitigación ante situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores. Mientras se implementen los mencionados planes, ante una situación imprevista de peligro inminente para la integridad física de los trabajadores, la autoridad competente deberá disponer la evacuación del sector o sectores afectados, hasta tanto concurren los especialistas para emitir el informe técnico correspondiente y establezcan que han cesado las situaciones que dieron lugar a la medida.
- h) Garantizar a los trabajadores el ambiente y las condiciones de trabajo adecuadas en todo de acuerdo con las leyes nacionales a fin de que pueda cumplir su labor con eficiencia y sin riesgo para su salud y su vida. A tal efecto, adoptará las medidas idóneas que lo protejan de cualquier peligro emergente de la labor que desarrolla, para la cual deberá proveer como mínimo los siguientes aspectos y ello sin perjuicio de cumplimentar la normativa aplicable:
- Condiciones físico-ambientales: Ambientes de trabajo limpios, libres de ruidos y/o olores, gases o vapores potencialmente peligrosos para la salud, con iluminación y ventilación -general y/o localizada- apropiadas al tipo de tarea que se ejecuta, o de la materia que se emplee para realizarla.
 - Reducción de la jornada de trabajo: Cuando se deban realizar tareas en lugares considerados riesgosos - ya sea por las condiciones físico-ambientales, o bien por la naturaleza del trabajo, utilización de materiales o sustancias contaminadas, etc.- se aplicarán reducciones a la jornada laboral según lo establezca la legislación vigente en cada materia, independientemente de la adopción de medidas complementarias para atenuar o neutralizar los efectos del trabajo en tales condiciones.
- A tal efecto se entiende:
- Que son condiciones riesgosas, aquellas que originan trastornos generales -crónicos o agudos- de mayor o menor daño orgánico, psicológico y/o emocional, las que por su naturaleza y características implican un riesgo potencial para la salud o integridad del trabajador.
 - Ropa y/o elementos especiales de trabajo: La parte empleadora proveerá periódicamente al personal la ropa especial y elementos de seguridad individual (v.g. guardapolvos, guantes, máscaras de protección biológica, delantal contra radiaciones, botas, etc.) cuando las condiciones en que se desarrollen sus tareas específicas así lo requieran. La provisión se hará en los meses de marzo y septiembre, salvo que la CYMATSA establezca mayor periodicidad por características propias del sector de trabajo.
 - En los casos en que el riesgo laboral no pueda disminuirse a pesar de haberse tomado todos los recaudos necesarios, el personal comprendido podrá percibir un adicional por riesgo laboral u otro beneficio que la Ley determine.
- Para esto se requerirá el informe de la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo establecida en el presente Convenio.
- La tarea riesgosa deberá ser determinada por Ley o por los Órganos superiores competentes en la materia.
- i) Iluminación y ventilación adecuada en todos los ámbitos laborales.
- j) Espacio cómodo de trabajo para movilizarse sin dificultades y mobiliario acorde a la tarea a desempeñar.
- k) Conceder un espacio físico para refrigerio.

CAPÍTULO III

COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y TRATO

ARTÍCULO 78°: Las partes signatarias, de acuerdo con el Art. 75 inc. 22 de la Constitución nacional, las Leyes N° (S) 25.188 y 23.592, el Convenio 190 de la OIT ratificado por Ley 27580, la Recomendación 206 de la OIT, la Ley N.º 26485 de Protección Integral a las Mujeres, Ley N° 26743 de Identidad de Género, la Ley Micaela N° 27499, Ley de Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán- Lohana Berkins” N.º 27636 acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores, fundadas en razones políticas, gremiales, orientación sexual, género, estado civil, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos enfermedades infectocontagiosas y mentales, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

Créase la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato de Salud (CIOTSA) integrada por CINCO (5) titulares y CINCO (5) suplentes por el Estado Empleador y CINCO (5) titulares y CINCO (5) suplentes por los gremios signatarios del presente Convenio Colectivo Sectorial para promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.

La comisión dictará su propio reglamento interno y tiene como funciones:

- a) Diseñar y establecer protocolos de actuación e intervención y acompañamiento al trabajador o trabajadora ante la identificación de situaciones que conlleven violencia laboral o trato discriminatorio.
- b) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato y la prevención y erradicación de la violencia laboral.
- c) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales.
- d) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido, así como de la evolución de las soluciones adoptadas.
- e) Promover acciones tendientes a erradicar actos de violencia laboral.
- f) Asesorar a todo trabajador que considere haber padecido un acto de discriminación y/o violencia laboral, y recibir las denuncias correspondientes.
- g) Intervenir con carácter de tercero interesado en los procedimientos administrativos que se originen ante las posibles denuncias por el no cumplimiento de lo normado.
- h) Relevar en articulación con la CyMATSA, datos estadísticos obtenidos en función de su competencia, tendientes a investigar posibles relaciones con enfermedades laborales y proponer el diseño de políticas públicas de prevención, detección y abordaje.
- i) Interactuar ante las situaciones que lo ameriten, en el marco de la legislación vigente en la materia de su competencia, con otras entidades u organismos.

En caso de no arribarse a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio Colectivo Sectorial, las decisiones deberán adoptarse por mayoría de la mitad más uno de las Entidades Signatarias, en un tiempo prudencial fijado por el reglamento interno de funcionamiento y por escrito. Estas decisiones tendrán carácter vinculante.

ARTÍCULO 79°: La Comisión recibirá denuncias en forma escrita e individualmente pudiendo el denunciante hacerlo solo o a través de una Organización Sindical y/o con el asesoramiento de alguna de las organizaciones gremiales signatarias del presente Convenio Colectivo Sectorial, observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de los afectados e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente.

Una vez recibida la denuncia, constatada la relación laboral entre el denunciado y el denunciante las actuaciones serán derivadas a la máxima autoridad de la jurisdicción, para que disponga la sustanciación inmediata de la pertinente información sumaria o sumario administrativo según corresponda.

En el caso que la denuncia sea realizada a través de una organización sindical, ésta deberá ser ratificada por el trabajador o trabajadora.

ARTÍCULO 80°- PROMOCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA, DIVERSIDADES Y DISIDENCIAS:

Las partes signatarias garantizarán los principios enunciados en la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, diversidades y disidencias aprobada por las Leyes N° (S) 23.179 y 24.632, 26.485, 26.743, 27.499 , 14783, Decreto Nacional N° 254/98 y Ley Provincial N° 3642 y para ello adoptarán las medidas necesarias, sean estas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, conviniendo promover la equidad de género, diversidades y disidencias en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

ARTÍCULO 81°- PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD:

Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los trabajadores con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, adecuando los medios y condiciones del ámbito laboral para la ejecución de las tareas asignadas y optimizando la capacitación para llevarlas a cabo, teniendo en cuenta el despliegue de sus potencialidades de conformidad con lo dispuesto en la Ley Provincial N° 1662 y las que en el futuro la reemplacen y/o complementen.

ARTÍCULO 82°- ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL:

Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose con el Convenio 190 de la OIT ratificado por Ley 27580, la Recomendación 206 de la OIT, la Ley N.º 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, Ley N° 26.743 de Identidad de Género, la Ley Micaela N° 27.499, Ley de Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán- Lohana Berkins” N.º 27636 y demás normativa protectoria concordante, como así también a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio; y concuerdan en que esta se refiere a toda acción, omisión, segregación, o exclusión realizada por un trabajador que manifieste violencia laboral hacia sus pares o autoridades superiores, abuso de autoridad que le confiere sus funciones, cargo o jerarquía,

influencia o apariencia de influencia que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones del trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral, o el consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave pasible de sumario.

TÍTULO VIII RÉGIMEN REMUNERATIVO

ARTÍCULO 83°: El personal percibirá las Asignaciones Básicas de su Agrupamientos Escalafonario, así como los Adicionales, Suplementos, y Bonificaciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo Sectorial, a saber. Fijase a la fecha de vigencia del presente la cantidad de TRESCIENTOS (300) PESOS el valor de cada Unidad Salario, en adelante “US”, la que será actualizada mediante las respectivas Negociaciones Paritarias Sectoriales.

1) ASIGNACION BÁSICA DE AGRUPAMIENTO ESCALAFONARIO

La Asignación Básica de cada Agrupamiento Escalafonario estará determinada por la cantidad de US que para cada caso se establece en el cuadro que consta en el presente artículo.

La misma estará compuesta por sueldo básico y el 100% de zona desfavorable.

AGRUPAMIENTO ESCALAFONARIO	BASICO	ZONA	TOTAL
GENERAL	125	125	250
TECNICO	155	155	310
PROFESIONAL	170	170	340
PROFESIONAL SANITARIO	200	200	400
ACADEMICO	210	210	420

2) ADICIONALES

2.1. NIVEL:

Se percibirá un adicional de nivel equivalente a la cantidad de US según la escala que se establece a continuación. El mismo será independiente del grado y tramo y se abonará sin perjuicio del adicional por título. -

Niveles	US
D	25
C	30



B	35
B1	40
B2	45
B3	50
A	55
A1	60
A2	65
A3	70

2.2. *GRADO*: Se percibirá un adicional de grado equivalente a la cantidad de US según la escala establecida. El mismo será universal para todo el escalafón. Se abonará sin perjuicio del adicional de antigüedad.

Grados	US
GRADO I	10
GRADO II	15
GRADO III	20
GRADO IV	25
GRADO V	30
GRADO VI	35
GRADO VII	40
GRADO VIII	45
GRADO IX	50

2.3. *TRAMO*: será percibido por el personal que accediera al mismo de conformidad con los artículos 51 y 53 AP. I Inc. c) del presente Convenio Colectivo Sectorial. Fijase el adicional por TRAMO INICIAL en un 5% de la Asignación Básica del Agrupamiento Escalafonario del trabajador.

El TRAMO INTERMEDIO en un 8% de la Asignación Básica del Agrupamiento Escalafonario del trabajador. El TRAMO AVANZADO en un 15% de la Asignación Básica del Agrupamiento Escalafonario del trabajador.

2.4. *ANTIGÜEDAD*: será equivalente a 3.33 Unidades Salario por año de servicio. Se abonará hasta los 30 años de servicios oficiales. -

2.5. – de *PERTENENCIA A SALUD Y AMBIENTE Y CAJA DE SERVICIOS SOCIALES (ex Código 228)*: Este Adicional será percibido por todos los trabajadores dependientes del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo Sectorial y equivalente a 70 US.

2.6. *TITULO*: El trabajador percibirá el adicional por título según el cuadro que se transcribe a continuación, asignándosele la cantidad de US correspondientes en cada caso de acuerdo al nivel de estudio alcanzado en establecimientos de enseñanza oficial, Universidades Nacionales o Privadas reconocidas e Institutos adscriptos a Universidades, Institutos terciarios no universitarios nacionales o provinciales, oficiales o privados reconocidos. No podrá bonificarse más de un título por empleo.

En caso de tener más de un cargo compatible, se reconocerá el Adicional de Mayor valor.

TÍTULO	US
1 – SECUNDARIO	30
2 - SECUNDARIO TÉCNICO	35
3 – TERCIARIO	51
4 - UNIVERSITARIO DE 3 AÑOS	55
5 - UNIVERSITARIO DE 4 AÑOS	63
6 - UNIVERSITARIO DE 5 AÑOS	79
7 - UNIVERSITARIO DE 6 AÑOS O MAS	100
8 - ESPECIALIZACION / MAESTRIA	107
9 - ULTRAESPECIALIZACION / DOCTORADO	123

2.7.de *ADICIONAL DE AUDITORIA PERSONAL CAJA DE SERVICIOS SOCIALES*: será percibido por aquellos trabajadores del Agrupamiento Profesional que cumplan funciones en el área de Auditoria de la Caja de Servicios Sociales por su exclusión del sistema de prestadores de salud, el cual será equivalente a 388 US.

2.8. de *PERSONAL INFORMÁTICO*: Será percibido por el trabajador/a que desempeñe funciones de carácter técnico en los servicios informáticos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo Sectorial de acuerdo a la siguiente escala:

El Adicional se implementará en 3 Niveles de acuerdo a las competencias del trabajador:

- Avanzado 170,44 US
- Intermedio 127,83 US
- Salario Inicial 85,22 US

La percepción del mismo será mediante Resolución Ministerial, previa intervención de la Subsecretaría de Informática, quien verificará la efectiva tarea y nivel registrando los alcances técnicos de lo solicitado.

2.9. de *BANCO DE SANGRE*: Adicional remunerativo y no bonificable para el personal que se desempeñe en el Banco Provincial de Sangre de las localidades de Río Gallegos y Caleta Olivia, equivalente a 32 US.

2.10. Adicional de *TRANSFUSIONISTAS*: Adicional remunerativo y no bonificable para el personal transfusionista de los Hospitales provinciales que realizan procedimientos terapéuticos invasivos de hemoderivados. Equivale a 32 US.

2.11. Por *Función/disponibilidad Casa de Santa Cruz*: se abonará a los trabajadores que hayan sido designados para cumplir funciones en las delegaciones de Casa de Santa Cruz en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo Sectorial. Fijase en 43 US el valor del mismo. -

2.12. Por *FUNCIÓN DE JEFATURA*: será percibido por quienes hubieran sido seleccionados de conformidad con lo establecido este Convenio Colectivo Sectorial, a partir del día de la toma de posesión respectiva y hasta la finalización del término fijado en el Artículo 61° o del día en que se produjera el cese del ejercicio en dicha función. Independientemente a lo establecido por el Artículo 61° la función de Jefatura de Director Hospitalario Medico se incluye en este Adicional a los fines remunerativos exclusivamente

- a) Fijase el suplemento por *FUNCION JEFATURA ASISTENCIAL* en una suma fija en pesos que se detallan a continuación. Dicha suma será actualizada una vez al año a través acuerdos paritarios.

ADICIONAL POR FUNCIÓN DE JEFATURA	PESOS
DIRECCIÓN MÉDICA - COMPLEJIDAD IX	\$ 108.000
DIRECCIÓN MÉDICA - COMPLEJIDAD VIII	\$ 106.200
DIRECCIÓN MÉDICA - COMPLEJIDAD IV, V y VI	\$ 84.900
DIRECCIÓN MÉDICA - COMPLEJIDAD III	\$ 81.300
DIRECCIÓN MÉDICA - COMPLEJIDAD II	\$ 80.100
DIRECCIÓN MÉDICA - COMPLEJIDAD I	\$ 79.200
DIRECCIÓN MÉDICA ASOCIADA DE TODOS LOS NIVELES DE COMPLEJIDAD / DIRECTOR HOPITAL MODULAR	\$ 78.000
JEFE DE AUDITORES C.S.S.	\$ 67.500
JEFE DEPARTAMENTO ASISTENCIAL	\$ 63.900
JEFE DE SERVICIO / DIVISIÓN ASISTENCIAL / JEFE RESIDENTES	\$ 49.800
COORDINADOR MÉDICO DEL SECTOR SALUD EN C.I.C., A.P.S. Y PUESTOS SANITARIOS	\$ 46.200
INSTRUCTOR DE RESIDENTES	\$ 42.600
JEFE DE SECTOR / SECCION ASISTENCIAL	\$ 39.000

b) FUNCION POR JEFATURA LEY N° 1831:

- JEFE DEPARTAMENTO \$12.000
- JEFE DIVISION \$9.000
- JEFE SECCION \$6.000

2.13. Adicional remunerativo por función profesional no afín a salud: Para aquellos profesionales con título universitario de cuatro o más años, del agrupamiento profesional cuyo título no sea afín a los profesionales de la salud, y tenga relación directa y efectiva con la función o tarea que desempeñe. Será equivalente a 107 unidades salario.

3) SUPLEMENTOS

3.1 *DEDICACIÓN EXCLUSIVA* Se abonará a los trabajadores sanitarios que se desempeñen con Dedicación Exclusiva en el Régimen Full time de 144 horas mensuales, correspondiendo la cantidad de US establecida según el nivel.

- NIVEL A1, A2, A3: 270 US.
- NIVEL B1, B2, B3, A: 200 US.

3.2. de *PERSONAL DE IMPRENTA CSS*: Sera percibido por los trabajadores que a la fecha del presente Convenio cumplan funciones específicas en el área de Imprenta de la Caja de Servicios Sociales. Fijase en la cantidad de 27 US.

3.3 de *PRAXIS O RESPONSABILIDAD CIVIL PROFESIONAL*: Se abonará al trabajador profesional matriculado una vez acreditado la presentación de la Póliza de Seguro de Praxis y Responsabilidad Civil Profesional. Su percepción será en forma anual e independientemente del valor de la póliza contratada por el trabajador. Fijase en la cantidad de 120 US anual.

3.4 CÓDIGO DE PERSONAL DE ADMISIÓN Y ATENCIÓN AL PÚBLICO: Se abonará al personal administrativo comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo Sectorial que de manera continua, permanente y efectiva presta servicios en áreas que implican la atención, recepción, ingreso y admisión de personas. Será equivalente a la cantidad de 5 US.

3.5 MANEJO DE FONDOS: Se abonará a aquellos trabajadores de los Hospitales y la Caja de Servicios Sociales que manipulen dinero en efectivo. Se fija en el equivalente a la cantidad de 3,33 US, ello sujeto a la Reglamentación que al respecto dicte el Ministerio de Salud y Ambiente.

4) BONIFICACIONES:

4.1 Por SERVICIOS EXTRAORDINARIOS SEGÚN LO ESTABLECIDO EN EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL:

4.2. Por JORNADA NOCTURNA.

4.3. Por JORNADA MIXTA.

4.4. Por JORNADA LABORAL DÍA SÁBADO.

4.5. Por JORNADA LABORAL DÍAS DOMINGO Y FERIADO.

Se deja establecido que la base de cálculo para las Bonificaciones indicadas precedentemente se realizará teniendo en cuenta la Asignación Básica del Agrupamiento más el Ex Código 228, y en las modalidades y porcentajes prescriptas en los arts. 34, 35 y 42.

4.6. Por PAGO DE ALQUILER: Es una bonificación no remunerativa que se abonará a los profesionales con dedicación exclusiva o full time que se incorporen al plantel del personal de salud en concepto de Plus de pago de alquiler por el término de dos (2) años a partir del momento de su incorporación.

Dicha suma fija tiene como destinatarios a los profesionales médicos, y se abonará por unidad habitacional previa acreditación de los requisitos, los cuales son: 1) contrato de alquiler 2) certificación negativa emitida por IDUV y Registro de la Propiedad Inmueble de titularidad de vivienda en la jurisdicción de prestación de servicios. Fíjese en \$15.000 (pesos quince mil) el monto para esta Bonificación. Esta suma podrá ser actualizada en forma anual mediante acuerdos en negociaciones paritarias

Los adicionales y suplementos establecidos en el presente artículo tienen carácter remunerativo y bonificable. Las bonificaciones son no remunerativas. En todos los casos tanto suplementos como bonificaciones serán percibidas mientras se mantengan las causales que motivarán su percepción y se constatare la prestación del servicio efectivo correspondiente que les dé lugar.

TÍTULO IX

RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES:

ARTÍCULO 84°: Los profesionales que se desempeñen bajo el régimen de Dedicación Exclusiva, tendrán incompatibilidad para el desempeño de su profesión en forma remunerada fuera del ámbito hospitalario, tanto en el orden Municipal, Provincial, Nacional o Privado. Podrán ejercer la docencia hasta el límite de 18 horas cátedra, siempre que no exista incompatibilidad horaria. En el supuesto de que el Ministerio de Salud y Ambiente compruebe la existencia de incompatibilidad del profesional bajo este régimen de exclusividad, el mismo podrá ser sancionado y en consecuencia quedará encuadrado automáticamente en el régimen de carga horaria part time sin perjuicio de iniciar las acciones sumariales que corresponda.

Asimismo, la cartera ministerial tendrá la potestad de ejercer su poder de control y sanción respecto a estos profesionales full time fuera de la jurisdicción de la Provincia.

Los Profesionales con Régimen Horario de 120 horas mensuales solo presentaran incompatibilidad horaria para el desempeño de otras funciones fuera del establecimiento asistencial, debiendo como mínimo transcurrir 30 minutos entre la salida de un trabajo y el ingreso al otro.

TÍTULO X

DISPOSICIONES GENERALES PARA EL ENCASILLAMIENTO

ARTÍCULO 85°: Existirán dos instancias para el encasillamiento del trabajador/a que al día de la fecha preste servicios en el ámbito del presente Convenio Colectivo Sectorial:

a) **PRIMERA INSTANCIA:** Se realizará teniendo en cuenta la información existente en el actual sistema de liquidación de haberes

b) **SEGUNDA INSTANCIA:** Se llevará a cabo a través de la Comisión conformada a tal efecto que se encargará de rectificar o ratificar el encasillamiento de primera instancia a través de la información obtenida de los legajos de cada trabajador/a. Esta instancia deberá realizarse en el término máximo de 180 días contados a partir de la fecha de homologación del presente.

ARTÍCULO 86° - PERSONAL SIN TÍTULO SECUNDARIO: El trabajador o trabajadora que a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo Sectorial no posea título secundario será encasillado por única vez de manera excepcional en el Nivel D.

ARTÍCULO 87°- GRADO: Por única vez se encasillará al trabajador dentro del Grado que corresponda según su antigüedad laboral, sin necesidad de acreditar en tal oportunidad el cumplimiento de los requisitos de promoción horizontal en los términos del Capítulo II Artículo 53° apartado II, avanzando un grado cada 3 años de servicios. Finalizado el encasillamiento inicial, el trabajador tendrá la oportunidad de avanzar horizontalmente en la carrera cumpliendo las disposiciones de Promoción de Grado referidas en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 88°- TRAMO: Todos los trabajadores y trabajadoras revistaran en el tramo inicial de la carrera a la fecha de encasillamiento en el marco del presente Convenio Colectivo Sectorial, de conformidad con lo establecido en el Capítulo I art. 51 "TRAMOS" y Capítulo II Art. 53. Una vez conformada la Comisión Permanente de

Capacitación y Evaluación el trabajador tendrá la posibilidad de promover verticalmente cumpliendo con los requisitos prescriptos en tales Capítulos.

Sin perjuicio de lo anteriormente expresado por UNICA vez aquellos trabajadores/as que a la fecha de encasillamiento se encuentran a tres (3) años de acogerse a los beneficios de la Jubilación Ordinaria serán encasillados en el Tramo Intermedio. -

ARTÍCULO 89- RÉGIMEN FULL TIME: A la entrada en vigencia de este Convenio Colectivo Sectorial de Salud podrán permanecer en el régimen full time (144 horas mensuales) aquellos trabajadores y trabajadoras que por su nivel de formación deban ser encasillados/as en el agrupamiento técnico nivel B y B1 y que desarrollen funciones específicas asistenciales al profesional sanitario y académico en caso de necesidad del puesto de trabajo.

ARTÍCULO 90°: Por única vez los trabajadores/as que se encuadren en la denominada “Ley 1200- Enfermería y otras ramas auxiliares de la medicina” a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo Sectorial serán encasillados en el Agrupamiento Técnico siempre que desempeñen las funciones propias de tal agrupamiento. En el caso de no cumplir con los requisitos de los niveles propios del Agrupamiento, pertenecerán al Nivel D. En la segunda instancia del re-encasillamiento por legajos efectuado por la Comisión de Re encasillamiento, aquellos trabajadores/as que cumplan funciones propias de la “Ley 1200-Enfermería y otras ramas auxiliares de la medicina” sin estar encuadrados en ella en su situación de revista, tendrán la posibilidad de ser Re encasillados dentro del Agrupamiento Técnico en el caso de cumplir los requisitos pertinentes al mismo.

ARTÍCULO 91°: En relación a los trabajadores/as que a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo Sectorial se encuentren gozando el beneficio de la jubilación, se compensará a los mismos a través de un mecanismo nivelador salarial trabajándose en forma conjunta con la Caja de Previsión Social.

TÍTULO XI

DE LA COMISIÓN DE REENCASILLAMIENTO

ARTÍCULO 92°: CREASE la Comisión de Re encasillamiento que tendrá por función efectuar el Re encasillamiento de segunda instancia establecida en el Título anterior, de conformidad con el articulado del presente Convenio Colectivo Sectorial.

La misma estará integrada por CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) Suplentes por el Estado Provincial, y CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) Suplentes por las entidades sindicales signatarias del presente Convenio Colectivo Sectorial.

Las partes acuerdan modificar el texto original del artículo 30° del presente Convenio Colectivo Sectorial (artículo 28° del Decreto N° 565/21).

Asimismo, para facilitar la lectura del mismo, se modifican los números de artículos señalados en el texto de los arts. 31° al 43°, manteniendo su correlatividad con el actual Convenio Colectivo Sectorial.

TÍTULO XII
CAPÍTULO I
REPRESENTACION GREMIAL

ARTÍCULO 93° - RECONOCIMIENTO GREMIAL: Las partes ratifican el principio de pluralidad sindical y coexistencia de entidades sindicales con personería gremial en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial. En virtud de ello, las entidades sindicales signatarias del presente podrán efectuar elecciones de delegados en todas las dependencias incluidas en el mismo. En lo que se refiere a los requisitos personales y al procedimiento para la elección se ajustará a lo establecido en la Ley Nacional 23.551 y su Decreto Reglamentario 467/88 y la Ley Nacional 25.674 de cupo femenino, así como a sus estatutos. En relación con la cantidad total de delegados por establecimiento, jurisdicción o entidad, la misma se ajustará a la siguiente escala:

- a) Hasta 50 trabajadores: 1 representante.
- b) De 51 a 100: 2 representantes.
- c) De 101 en adelante: 1 representante más por cada 100 trabajadores que excedan de 100.

ARTÍCULO 94°: Las entidades gremiales que suscriben el presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial comunicarán al Estado Empleador la nómina de delegados elegidos como representantes del personal, indicando por escrito nombre y apellido, número de legajo y lugar de trabajo que representan y fecha de iniciación y cese del mandato. Estos representantes continuarán prestando servicios. Toda modificación será puesta en conocimiento de la parte empleadora en forma inmediata.

ARTÍCULO 95°: Los delegados, miembros de las comisiones gremiales internas, miembros del órgano directivo de las entidades sindicales signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial electos de acuerdo a los procedimientos establecidos por la Ley N° 23.551 y su Decreto Reglamentario N° 467/88, tendrán en el ejercicio de su función representativa las siguientes garantías y derechos:

- a) El acceso y libre circulación por los lugares de trabajo, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades dentro de los horarios habituales de trabajo, con excepción de los lugares de acceso restringido.
- b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales. Se facilitará el uso de carteleras ubicadas en lugares visibles en zonas de fácil acceso para los trabajadores/as.
- c) Las autoridades de las diversas dependencias o unidades organizativas, deberán facilitar la realización de las asambleas y reuniones informativas por parte de las asociaciones sindicales signatarias del presente convenio en los lugares y horarios de trabajo previa comunicación. Las partes procurarán que el ejercicio de los derechos incluidos en los incisos precedentes, no afecte la atención al público ni ningún otro aspecto relacionado con el normal desarrollo de las tareas de las mismas.
- d) Un crédito de UNA (1) hora diaria acumulativa, a usufructuar durante la semana correspondiente, dentro del lugar de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo.
- e) Prestaciones y reparación integral establecidas en la Ley Nacional 24.557 y Decretos y Resoluciones reglamentarias, para las contingencias laborales con los alcances previstos en el Capítulo relacionado con Condiciones de Medio Ambiente del presente Convenio.

ARTICULO 96°: El Estado Empleador descontará la cuota mensual de los aportes de los trabajadores/as afiliados/as a las asociaciones sindicales signatarias del presente Convenio y depositará el importe total a la orden de la entidad gremial que corresponda y en la institución bancaria que ésta determine a tal efecto, dentro del plazo previsto por la Ley Nacional N° 23.551 artículo 38°.

ARTÍCULO 97°: ESPACIO FÍSICO: A los fines del artículo 44° de la Ley Nacional N° 23.551, el Estado Empleador facilitará a las organizaciones gremiales signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados de personal, de acuerdo al ámbito que fija el artículo 94° de este Convenio.

CAPÍTULO II INFORMACIÓN

ARTÍCULO 98°: Para asegurar el cumplimiento del presente Convenio Colectivo Sectorial, el Estado Empleador se compromete a brindar toda aquella información, incluyendo los aspectos presupuestarios, en la medida que la misma resulte necesaria para negociar con conocimiento de causa las diversas materias, de conformidad con lo establecido por la Recomendación 163 de la Organización Internacional del Trabajo.

ARTÍCULO 99°: Para facilitar a las asociaciones sindicales signatarias del presente convenio la planificación y desarrollo de sus actividades sociales y capacitación, así como de disponer de un adecuado y actualizado conocimiento del estado de situación y de los cambios que se produzcan en los recursos humanos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, el Estado Empleador remitirá anualmente, de acuerdo a lo que establezca el Co.P.Re.Sal a las mismas, un informe estadístico detallando:

- a) Dotaciones: número, distribución geográfica por organismo, por nivel escalafonario, género y por edad. Altas y bajas producidas, trabajadores/as en uso de licencia sin goce de haberes.
- b) Grupo familiar: cantidad de trabajadores, estado civil, cargas de familia, hijos en edad escolar.
- c) Remuneraciones: masa salarial global, distribución por asignación básica de agrupamiento, evolución del salario promedio.
- d) Capacitación: nivel de educación formal alcanzada, cantidad de cursos desarrollados, cantidad de profesionales, su distribución por especialidad, demanda de capacitación según estadística.
- e) Condiciones y medio ambiente laboral: exámenes médicos periódicos, patologías prevalentes detectadas, cantidad de horas hombre por licencias por enfermedad o accidente, cantidad de cursos dictados al personal, estadística anual sobre los accidentes y enfermedades profesionales.
- f) Igualdad de oportunidades y de trato: índice de ausentismo, áreas con frecuentes pedidos de traslados, personal con discapacidad, distribución escalafonaria por agrupamiento, nivel grado y tramo, género y edad.

RÉGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

El presente régimen tiene como objetivo el otorgamiento de las licencias, justificaciones y franquicias a fin de garantizar el descanso anual laboral, apoyar y facilitar el progreso de los trabajadores para su formación y perfeccionamiento, como así también la contención y acompañamiento del trabajador o trabajadora y a su familia fortaleciendo la atención integral de su salud aplicando las medidas necesarias para la detección precoz de enfermedades laborales y/o profesionales en coordinación con la CyMATSA.

CAPÍTULO I GENERALIDADES

ARTÍCULO 100º- DERECHOS. Los trabajadores/as tendrán a partir de la fecha de su incorporación, derecho a las licencias, justificaciones y franquicias previstas por este Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial de Salud y Ambiente y Caja de Servicios Sociales, conforme se detalla:

a) Licencia simultánea: Cuando los trabajadores/as estén casados o convivan en estado de aparente matrimonio y ambos revisten en la Administración Pública Provincial, las respectivas Licencias Anuales Ordinarias y la Licencia por Receso Invernal les podrán ser otorgadas en forma simultánea a opción de los interesados/as.

b) Antigüedad Computable: Para el usufructo del régimen de licencias previstas en el presente, se requerirá como antigüedad mínima seis (6) meses de servicios en la Administración Pública Provincial.

Para establecer la antigüedad del/la trabajador/as, únicamente a los efectos del presente régimen de licencias, justificaciones y franquicias, se computarán los años de servicios prestados en relación de dependencia en organismos del Estado Nacional, Provincial, Municipal o entes oficiales, y los prestados en la actividad privada que acrediten la certificación de servicios correspondientes.

c) Término: El término de la Licencia Anual Ordinaria será fijado en relación con la antigüedad que registre el trabajador al treinta y uno (31) de diciembre del año al cual corresponde el beneficio.

d) Antigüedad Mínima para usufructo de la Licencia Anual Ordinaria: El trabajador/a deberá hacer uso del derecho a la licencia siempre que con anterioridad a la iniciación de dicho período haya prestado servicio por un lapso no inferior a tres (3) meses, en cuyo supuesto le corresponderá una licencia proporcional al tiempo trabajado. De registrar una prestación menor, el derecho a la licencia recién le alcanzará en el periodo subsiguiente, oportunidad en que se le otorgará juntamente con los días de Licencia Anual Ordinaria que le corresponda la parte proporcional al tiempo trabajado en el año de su ingreso o reingreso. A ese efecto se computará una doceava (1/12) parte de la Licencia anual que corresponda, por cada mes o fracción mayor a quince (15) días trabajados. Se tomarán en cuenta en el total resultante las cifras enteras en días, desechándose las fracciones inferiores a cincuenta (50) centésimos y computándose como un (1) día las que excedan esa proporción.

e) Jubilados o Retirados: Al trabajador/a jubilado/a o retirado/a que ocupe cargos en la Administración Pública Provincial, se les computará a los efectos del inciso c) “Término”, la antigüedad que le fuera considerada para obtener el beneficio de pasividad. A este fin se tendrán en cuenta únicamente los años de servicios efectivos.



f) Períodos que no generan derecho a Licencia: No se otorgará Licencia Anual Ordinaria por los períodos en que el trabajador/a no preste servicios por hallarse en uso de Licencia sin Goce de Haberes, o por el Ejercicio Transitorio de otros Cargos.

g) Postergación de Licencias Pendientes: El trabajador/a que no hubiere podido gozar de la Licencia Anual Ordinaria dentro del período correspondiente por razones de servicio determinadas por el Estado empleador, por iniciar Licencia por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidente de trabajo o enfermedad profesional o enfermedad agravada por el trabajo, por estudio o investigaciones científicas, técnicas o culturales, mantendrá el derecho a la licencia que le hubiere quedado pendiente y deberá usufruirla dentro de los doce (12) meses en que se produzca su reintegro al trabajo.

h) Interrupciones: La Licencia Anual Ordinaria, solamente podrá interrumpirse por afecciones o lesiones de corto tratamiento para cuya atención se hubieren acordado más de cinco (5) días, por afecciones o lesiones de largo tratamiento, enfermedad profesional, enfermedad crónica, enfermedad agravada por el trabajo, nacimiento o razones de servicio debidamente fundamentadas. En estos supuestos, incluidas las causales de razones de servicio y nacimiento, el trabajador/a deberá continuar en uso de la licencia interrumpida en forma inmediata a la alta médica respectiva, cualquiera sea el año calendario que se produzca su reingreso al trabajo. En ninguno de los casos se considerará que existe fraccionamiento.

i) Del Pago de las Licencias: Al trabajador/a que presente renuncia a su puesto de trabajo en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo Sectorial, por cualquier causa, se le liquidará el importe correspondiente a la Licencia Anual Ordinaria que pudiera tener pendiente de utilización, incluida la parte de licencia proporcional al tiempo trabajado en el año calendario en que se produzca la baja, la que se estimará mediante el procedimiento previsto en el inciso d) Antigüedad Mínima. El pago de la Licencia Anual Ordinaria deberá producirse dentro de los treinta (30) días de efectivizado el egreso del trabajador/a.

j) Derechos Habientes: En caso de fallecimiento del trabajador/a, sus derechos habientes percibirán la suma que les pudieran corresponder por las Licencias Anuales Ordinarias no utilizadas por el causante, según el procedimiento previsto en el inciso anterior. Se considerará derecho habientes a los determinados por el Código Civil y Comercial de la Nación quienes deberán presentar la pertinente documentación filiatoria a los fines de acreditar el vínculo con el causante.

CAPÍTULO II

LICENCIA ANUAL ORDINARIA

ARTÍCULO 101º- LICENCIA ANUAL ORDINARIA: se acordará por año vencido. El período de licencia se otorgará con goce íntegro de haberes, siendo obligatoria su concesión y utilización de acuerdo a las siguientes pautas:

- a) **Período de utilización:** A los efectos del otorgamiento de la Licencia Anual Ordinaria se considerará el período comprendido entre el primero (1) de diciembre del año al que corresponde y el veintiocho (28) de febrero del año siguiente. Esta Licencia deberá usufruirse dentro del lapso antedicho y se considerará en todos los casos conforme a las necesidades del servicio. Sin perjuicio de ello, el trabajador/a deberá usufruirla en su totalidad la licencia anual hasta el día 30 de noviembre del año calendario posterior o siguiente al que corresponde la licencia. Las solicitudes de licencia anual deberán ser resueltas dentro de

los quince (15) días de interpuestas. Las excepciones a la presente serán resueltas por la autoridad facultada a conceder la Licencia.

b) Término

Días Hábiles	Antigüedad en el empleo
15 días (quince) días hábiles	Hasta 5 años
20 (veinte) días hábiles	mayor de CINCO (5) años, hasta 10 (diez) años
25 (veinticinco) días hábiles	mayor de DIEZ (10) años, hasta QUINCE (15) años
30 (treinta) días hábiles	mayor de QUINCE (15) años, hasta VEINTE (20) años
35 (treinta y cinco) días hábiles	mayor de VEINTE (20) años

- c) **Transferencia:** La Licencia Anual Ordinaria podrá ser transferida íntegra o parcialmente al año siguiente por la autoridad facultada a acordarla, cuando ocurran circunstancias fundadas en razones de servicio que hagan imprescindible adoptar esa medida, no pudiendo por esa causal aplazarse por más de un (1) año. A pedido del interesado podrá fraccionarse en dos (2) períodos, facilidad aplicable inclusive en forma independiente a las licencias acumuladas.
- d) **Receso Anual:** El período de receso anual será determinado por instrumento legal de Poder Ejecutivo y se procurará que la mayor parte de los trabajadores del ámbito de aplicación de este Convenio haga uso de la Licencia Anual Ordinaria que le corresponda en el término fijado.
- e) **Casos Especiales:** Para los Profesionales Radiólogos y Auxiliares de Radiología, la Licencia Anual Ordinaria hasta los 15 años de servicio inclusive será de veinticinco (25) días hábiles y no postergables por razones de servicio. A partir de los 16 (dieciséis) años de antigüedad dicho período de licencia será equivalente al establecido en el artículo 101 inc. B)

30 (treinta) días hábiles	Antigüedad mayor de QUINCE (15) años, hasta VEINTE (20) años
35 (treinta y cinco) días hábiles	Antigüedad mayor de VEINTE (20) años

Dicha licencia podrá ser fraccionada en dos (2) períodos, no inferiores a diez (10) días, debiendo mediar entre ambos un lapso mínimo de dos (2) meses.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente inciso, a través de la CyMATSa se identificarán aquellos trabajadores/as que estén expuestos a condiciones laborales especiales, a fin de su incorporación en el beneficio descripto.

ARTÍCULO 102°- LICENCIA POR RECESO INVERNAL: Corresponderá el otorgamiento de la Licencia por Receso Invernal en el período, fecha y oportunidad que determine el Poder Ejecutivo Provincial y por el término de siete (7) días hábiles a los trabajadores comprendidos en el presente, independientemente de la antigüedad que registre el trabajador. La licencia deberá usufructuarse en el turno que determine la autoridad facultada a concederla y no será acumulable, ni suspendida ni prorrogable.

CAPÍTULO III LICENCIAS ESPECIALES

ARTÍCULO 103°: Las Licencias Especiales se acordarán conforme a las siguientes normas:

a) **AFECCIONES, LESIONES DE CORTO TRATAMIENTO:** Para la atención de afecciones o lesiones de corto tratamiento, que inhabiliten para el desempeño del trabajo, incluidas operaciones quirúrgicas menores, se concederá hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes.

Vencido el plazo, cualquier otra licencia que sea necesaria acordar en el curso del año por las causales enunciadas, será facultad del Servicio de Reconocimientos Médicos ampliar esta Licencia, con carácter excepcional y dicha excepción podrá ser justificada con o sin goce de haberes de acuerdo a normativa.

b) **ENFERMEDAD EN HORAS DE LABOR:** Si por un evento agudo de enfermedad el trabajador debiera retirarse de su lugar de trabajo, se le concederá permiso de salida, debiendo presentar dentro de las 24 hs. posteriores certificados médicos al área de recursos humanos de la dependencia. En este caso no se considerará el día como licencia por Enfermedad de corto tratamiento, siempre que el trabajador se reincorpore al día siguiente a su puesto de trabajo.

Si el trabajador/a no se pudiera reincorporar a sus tareas laborales a causa de la enfermedad, deberá iniciar los trámites pertinentes a los fines de justificar la licencia por enfermedad según lo previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial.

c) **AFECCIONES O LESIONES DE LARGO TRATAMIENTO, DONACION DE ORGANOS Y HEMODERIVADOS:** Para la atención de cada Afección o Lesión de Largo Tratamiento que inhabilite para el desempeño del trabajo y para los casos de intervenciones quirúrgicas no comprendidas en el inciso a) “Afecciones o Lesiones de corto Tratamiento”, hasta dos (2) años con goce íntegro de haberes, un (1) año con el cincuenta por ciento (50 %) de haberes y un (1) año sin goce de haberes, vencido el cual se aplicará lo previsto en el inciso e) “Incapacidad” del presente artículo. Para el otorgamiento de esta licencia no será necesario agotar previamente los cuarenta y cinco (45) días a que se refiere el inciso a) “Afecciones o lesiones de corto tratamiento”.

El Servicio de Medicina Laboral practicará en forma semestral junta médica interdisciplinaria que evalúe la necesidad de continuar con el usufructo de esta licencia o por el contrario establezca o determine la reubicación laboral con tareas adecuadas.

Agotados los términos previstos en este inciso, cualquier ampliación de plazos que sean necesarios acordar, será facultad del Servicio de Medicina Laboral o del área de Salud Ocupacional del órgano de aplicación o aquella que en el futuro la reemplace, resolverlo con carácter excepcional, con o sin goce de haberes.

d) **ACCIDENTE DE TRABAJO:** Por cada accidente de trabajo o enfermedad profesional, se concederá hasta dos (2) años con goce íntegro de haberes, UN (1) año con el cincuenta por ciento (50 %) de haberes y un (1) año sin goce de haberes, vencido el cual se aplicará lo previsto en el inciso e) “Incapacidad” del presente artículo. Los sueldos percibidos en virtud del presente inciso, no son deducibles de los montos que por aplicación de otras disposiciones legales corresponda abonar en concepto de indemnización por dichas causales.

e) **INCAPACIDAD:** Cuando se compruebe que las lesiones o enfermedades por la que se hubiera acordado licencia, con arreglo a lo previsto en los incisos c) “Afecciones o lesiones de largo tratamiento” y d) “Accidentes de Trabajo” son irreversibles o han tomado un carácter definitivo, los trabajadores/as afectados serán reconocidos por una Junta Médica del Servicio de Reconocimientos Médicos o la denominación que se establezca en el futuro o el área de Salud Ocupacional del Ministerio de Salud y Ambiente, la que determinará el grado de capacidad laborativa de los mismos, definiendo en su caso el tipo de funciones que podrán desempeñar, como así también el horario a cumplir, que no podrá ser inferior a cuatro (4) horas diarias. En caso que la incapacidad dictaminada sea total, se aplicarán las leyes de la Seguridad Social.

El tiempo que dure el proceso para la jubilación por Incapacidad ante el Organismo Previsional el trabajador gozará de la percepción íntegra de haberes por un lapso que no podrá extenderse por más de un (1) año, por cada accidente de trabajo o afección o lesión de largo tratamiento o Enfermedad Profesional.

f) **GESTACIÓN.** Se concederá por el término total de 210 días corridos, debiendo contar el trabajador/a con seis (6) meses de antigüedad en la Administración Pública Provincial.

Teniendo en cuenta que este Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial tiende a preservar la salud de la persona gestante, se establece que la misma deberá iniciar esta licencia con una anticipación de treinta (30) días corridos anteriores a la fecha probable de parto (FPP).

En el embarazo cronológicamente prolongado entre la FPP y la fecha del parto se justificará hasta completar los 210 días corridos.

En el caso de nacimiento pre-término (entiéndase por pre-término a toda fecha anterior a la FPP) se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los doscientos diez (210) días corridos.

La persona gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha probable de parto conservando su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantizase a toda persona gestante durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la persona gestante practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de parto múltiple, se ajustará al período de licencia incrementándose en veinte (20) días corridos por cada nacido vivo posterior al último alumbramiento.



En el supuesto de parto diferido se ajustará la fecha inicial de la licencia a los ciento ochenta (180) días posteriores al alumbramiento.

En caso de fallecimiento del o la gestante en uso de esta Licencia y si la persona mencionada en la su declaración jurada está comprendida en el presente Convenio, tendrá derecho a usufructuar el resto de la Licencia que le correspondiera a la madre.

g) **LICENCIA POR INTERRUPCIÓN INVOLUNTARIA DEL EMBARAZO**: En el caso de nacimiento sin vida, la persona gestante podrá usufructuar hasta TREINTA (30) días corridos contados a partir del momento en el que se produce el hecho. Vencido ese plazo, podrá adicionarse a la presente, en caso de expresa indicación y certificación del profesional interviniente y el servicio de reconocimientos médicos la licencia especial por corto y/o largo tratamiento indicados en el artículo 103 del presente.

h) **LICENCIA POR INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO**. La persona gestante que decida la interrupción voluntaria del embarazo en los términos previstos por la Ley N° 27.610 podrá usufructuar hasta TREINTA (30) días corridos contados a partir del momento en que se produce el hecho, y habiendo acreditado certificación médica correspondiente.

i) **GESTANTE MULTIPARAS**: En los casos de personas con dos hijos/as, a partir del nacimiento del tercer hijo/a el periodo de licencia se incrementará en diez (10) días corridos por cada embarazo.

j) **LICENCIA POR CUIDADO DE RECIEN NACIDO**: Como medida que fomenta la igualdad entre progenitores y facilitar la conciliación laboral y familiar, cuando ambos trabajadores (gestante y no gestante) pertenezcan a la planta permanente del Ministerio de Salud y Ambiente y de la Caja de Servicios Sociales, tendrán derecho a la licencia por nacimiento de hijo conforme a las siguientes pautas:

1. La persona gestante tendrá derecho al usufructo de 60 días corridos contados a partir del nacimiento sin excepción.
2. El periodo posterior de 120 días podrá ser gozado indistintamente por el gestante o no gestante. Dicha opción será derecho de la persona gestante, quien deberá comunicarlo con la suficiente antelación de mínimo 5 días hábiles anteriores a la iniciación de la licencia por nacimiento.
3. Ambos trabajadores deberán comunicar fehacientemente al área de Recursos Humanos con una antelación mínima de 5 días a la fecha de parto prevista, la licencia que tomará cada uno según lo establecido en el inciso anterior.

k) **DESCANSO DIARIO POR LACTANCIA**: En el marco de las políticas públicas de Salud todo trabajador/a responsable de la lactancia (entendiendo por lactancia la proporcionada por amamantamiento o de fórmula biberón) dispondrá de dos (2) descansos de una hora (1) en el transcurso de la jornada laboral, para la atención del hijo/a, por un período no superior a un (1) año posterior al cese establecido para la licencia por Gestación del presente, salvo que por razones médicas sea necesario extenderlo por un lapso más prolongado.

Cuando la jornada laboral habitual sea de doce (12) horas el periodo indicado en el párrafo anterior se extenderá a dos (2) descansos de una hora y veinte minutos (1,20hs.) cada uno por periodos de trabajo no inferior a cuatro horas (4).

Si la jornada laboral es de veinticuatro (24) horas el periodo indicado se extenderá a cuatro (4) descansos de una hora y veinte minutos (1,20hs.) cada uno por periodos de trabajo no inferior a cuatro horas (4).

En ningún caso podrán acumularse las pausas de descanso por lactancia, teniendo como fundamento el objeto protectorio del lactante.

En los lugares de trabajo en que se desarrolle el tipo de jornada se promoverá la adecuación de espacios amigos de la lactancia.

1) **ESTADO DE EXCEDENCIA:** El trabajador/a que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo, podrá optar entre las siguientes situaciones una vez finalizada su licencia por gestación:

1. Rescindir su vínculo laboral percibiendo una indemnización equivalente al ciento por ciento (100%) de su remuneración mensual habitual y permanente incluidos los adicionales previstos en este Convenio Colectivo Sectorial por cada año de servicio.

La persona gestante que se acoja a este apartado 1 no podrá volver a desempeñarse en cualquier condición de revista dentro del Estado Provincial por un lapso mínimo de diez (10) años. -

Si reingresara a cualquier Administración Provincial o Municipal de la Provincia deberá reintegrar el importante percibido por esta causal, actualizado según lo establecido en la Ley 1420 o la que en el futuro la reemplace.-

2. Podrá gozar de licencia sin goce de haberes por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses. El reingreso del trabajador/a que hubiere gozado de la licencia sin goce de haberes deberá producirse indefectiblemente al término del período por el que optará y en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación deberá tener el acuerdo expreso del trabajador/a.

II) **LICENCIA PARA PERSONA NO GESTANTE:** Los trabajadores/as no gestantes gozaran del derecho a una licencia de treinta (30) días corridos por nacimiento de hijo, de acuerdo al principio de igualdad de oportunidad y de trato; podrá además optar entre las siguientes situaciones una vez finalizada las mismas:

1. Rescindir su vínculo laboral percibiendo una compensación equivalente al veinticinco por ciento (25%) de su remuneración mensual, normal habitual y permanente, por cada año transcurrido desde su nombramiento o fracción mayor de tres (3) meses.

2. Podrá gozar de licencia sin goce de haberes por un periodo no inferior a tres (3) meses, ni superior a seis (6) meses. El reingreso del trabajador/a que hubiere gozado de la Licencia sin goce de haberes deberá producirse indefectiblemente al término del período por el que optara, y en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la Licencia. Cualquier modificación deberá tener el acuerdo expreso del trabajador/a.



m) **LICENCIA POR ADOPCION O GUARDA CON FINES ADOPTIVOS:** Los trabajadores/as que acrediten fehacientemente que se les ha otorgado la guarda de menores mediante certificación expedida por Autoridad Judicial o Administrativa competente siempre que hubiere iniciado los trámites tendientes a la adopción, tendrán derecho a Licencia por un periodo de CIENTO OCHENTA (180) días corridos. Ello a los fines de garantizar el vínculo socio-afectivo con el menor.

En caso que ambos adoptantes sean trabajadores pertenecientes al presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, deberán manifestar su voluntad respecto al rol parental de ambos mediante Declaración Jurada y/o Constancia que avale el acuerdo, a los efectos de gozar las licencias estipuladas en el inciso j) del presente.

n) **FAMILIA SOLIDARIA:** corresponderá el otorgamiento, por única vez, de la licencia en los supuestos de designación como familia solidaria, dictada por la autoridad competente, en los términos de la Ley de Protección Integral de Niños, Niñas y Adolescentes N° 26.061 y la Ley Provincial N° 3.062. El término de la licencia será de TREINTA (30) días corridos.

Sin perjuicio de lo anterior, será aplicable el régimen de licencias especiales por atención del grupo familiar.

ñ) **LICENCIA POR REPRODUCCIÓN MEDICAMENTE ASISTIDA:** El/la trabajador/a en el ámbito del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial que se sometan a técnicas de reproducción asistida, de acuerdo a lo establecido por la Ley Nacional N° 26.862 ya sea como gestantes, donante de gametos y/o cualquiera de los supuestos que surgieran luego de haber manifestado su voluntad procreacional tendrán derecho a una licencia especial, con goce íntegro de haberes, de acuerdo a los siguientes tratamientos:

I) En caso que la asistencia médica sea en el lugar de residencia del trabajador/a:

a) De Baja Complejidad -hasta nueve (9) días corridos por vez; y

b) De Alta Complejidad -hasta quince (15) días corridos por vez.

En ambos casos no se podrán exceder los 30 días por año calendario, en forma continua o discontinua.

II) En caso que la asistencia médica sea fuera del asiento de su lugar habitual de funciones:

a) De Baja Complejidad -hasta (15) días corridos por vez; y

b) De Alta Complejidad – hasta 20 días corridos por vez.

En ambos casos no se podrán exceder los 40 días por año calendario, en forma continua o discontinua.

El/la trabajador/a deberá acreditar la licencia con copia del consentimiento informado suscripto del que surja la voluntad procreacional de la/s parte/s y/o con informe del profesional tratante que indique los días que deba hacer uso de ésta.

o) **ENFERMEDADES CRONICAS:** La licencia por enfermedades crónicas listadas se regulará según lo establecido en la Ley Provincial N° 2.774 cuyo artículo 1 dispone: *“RECONÓZCASE a aquellos agentes que padecen de cualquier tipo de enfermedad crónica, y cuya situación laboral no encuadra en regímenes legales específicos ya vigentes, la plena percepción de haberes, aun cuando por causa de la misma deban ausentarse de su asiento de trabajo temporariamente”*; y el Decreto Reglamentario Provincial N° 1367/06 o sus modificatorias y normativa concordante, el cual prescribe textualmente en su artículo 4: *“Establécese que el Servicio de Medicina*

del Trabajo y Reconocimientos Médicos conformará una Junta Médica, la que se encuentra facultada para proceder a calificar la patología del agente como enfermedad crónica. La Junta Médica será la encargada de establecer el tiempo que deberá ausentarse el agente de su servicio, justificando el período en que se ve impedido de realizar la actividad laboral habitual”; y será independiente y sin perjuicio de lo establecido en el inciso c) del presente “AFECCIONES O LESIONES DE LARGO TRATAMIENTO, DONACION DE ORGANOS Y HEMODERIVADOS”.

p) **ADICCIONES.** Las adicciones reguladas en el marco de la Ley N° 26.657, serán encuadradas como enfermedad crónica según lo establecido en la Ley Provincial N° 2.774 o aquella que en el futuro la reemplace. A los efectos de la justificación de la licencia, el profesional médico psiquiatra tratante o el servicio de salud mental otorgará al trabajador el certificado médico correspondiente que precise el diagnóstico y tratamiento, el cual será presentado ante el Servicio de Medicina Ocupacional o el Servicio de Reconocimientos Médicos.

En el proceso de tratamiento médico, el Servicio de salud mental dependiente del Ministerio de Salud y Ambiente se encargará de realizar el seguimiento y acompañamiento del paciente de acuerdo a los protocolos que sean aprobados a través de la CymatSa. Una vez obtenida el alta médica por parte del trabajador, el mismo se reinsertará laboralmente fuera de los períodos agudos o recaídas, conforme lo disponga la Junta médica realizada por el Servicio de Medicina laboral en la que participará el profesional médico tratante como así también la CymatSa. Todo ello en función del abordaje de las adicciones como parte integrante de las políticas de salud mental.

q) **LICENCIA ESPECIAL POR SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GENERO:** Esta licencia se registrará según lo establecido por la Ley Provincial N° 3.669, reglamentación y /o modificatorias. La Licencia Especial se otorgará por un plazo de treinta (30) días, continuos o discontinuos prorrogable a pedido del trabajador/a y con los recaudos prescriptos por la normativa referida.

Sin perjuicio de la Licencia establecida, se autorizará una franquicia y/o flexibilidad horaria al trabajador/a que deba ausentarse de su puesto de trabajo para dar cumplimiento a las prescripciones profesionales, tanto médicas como administrativas y a las emanadas de las decisiones judiciales, ello conforme artículo 5 de la Ley N° 3.669 y modificatorias.

r) **LICENCIA POR TRASTORNO DE ESTRÉS POST TRAUMÁTICO:** Definición: El trastorno de estrés post traumático (TEPT) es una afección de salud mental que algunas personas desarrollan tras experimentar o ver algún evento traumático. Este episodio puede poner en peligro la vida, como la guerra, un desastre natural, un accidente automovilístico o una agresión sexual.

Se otorgará esta licencia previa presentación del certificado médico correspondiente.

El plazo de duración será de un (1) año como máximo con goce íntegro de haberes.

Transcurridos seis (6) meses de la justificación de la inasistencia por esta patología, el Servicio de Medicina Laboral practicará junta médica interdisciplinaria que evalúe la necesidad de continuar con el usufructo de esta licencia o por el contrario establezca o determine la reubicación laboral con tareas adecuadas.

s) **LICENCIAS POR TRATAMIENTOS HORMONALES:** Se concederá al trabajador/a que cumpla funciones en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo Sectorial una licencia con goce íntegro de haberes de

treinta (30) días corridos para la atención y el tratamiento médico (hormonal y/o quirúrgico) en el marco del art. 11 Ley N° 26.743 de Identidad de Género y Ley Provincial N° 3.724 Integral de Reconocimiento y Reparación Histórica de Derechos de las Personas Trans.

En el caso de intervenciones quirúrgicas, la licencia podrá prorrogarse hasta 60 (sesenta) días corridos como máximo.

Cualquier afección en la salud del trabajador/a consecuencia del tratamiento y/o intervención regulada en el presente inciso se contemplará bajo la licencia establecida en el Inc. c) del presente artículo “Licencia por **AFECCIONES O LESIONES DE LARGO TRATAMIENTO**” en el caso que corresponda.

t) **ATENCIÓN DE HIJOS MENORES:** El trabajador/a que tenga hijos/as menores de edad, en caso de fallecer la persona que ejerza la responsabilidad parental, tendrá derecho a noventa (90) días corridos de licencia, sin perjuicio de la que le pueda corresponder por fallecimiento.

u) **ATENCIÓN DEL GRUPO FAMILIAR.** Para atención de un miembro del grupo familiar que se encuentre enfermo o accidentado y requiera la atención personal del trabajador/a, hasta treinta (30) días corridos, por año calendario continuo o discontinuo, con goce íntegro de haberes. Agotados los términos previstos en este inciso, cualquier ampliación de plazos que sean necesarios acordar, será facultad del Servicio de Medicina Laboral resolverlo con carácter de excepcional.

En el certificado de enfermedad respectivo, la autoridad que lo extienda, deberá consignar la identidad del paciente.

v) **DECLARACION JURADA SOBRE EL GRUPO FAMILIAR.** Los/las trabajadores/as comprendidos en el presente quedan obligados a presentar ante los respectivos servicios de personal, una declaración anual en la que consignarán los datos de las personas que integran su grupo familiar, entendiéndose por tales aquellas que dependen de su atención y cuidado. Asimismo, quedan obligados a informar aquellas modificaciones que surgieran durante el año calendario.

w) **INCOMPATIBILIDAD:** Las licencias comprendidas en este artículo son incompatibles con el desempeño de cualquier función pública o privada. Probadas las incompatibilidades de este carácter darán lugar al descuento de los haberes devengados durante el período de licencias usufructuado, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder.

x) **PROHIBICION DE AUSENTARSE:** Los/as trabajadores/as en uso de las licencias previstas en los incisos de licencias por “afección de corto tratamiento”, “afección de largo tratamiento” y “atención de familiar” no podrán ausentarse del lugar de residencia o en su caso del familiar enfermo, sin autorización del Servicio de Medicina Laboral que hubiere acordado o aprobado la licencia. De no cumplir con este requisito la misma será considerada sin goce de haberes a partir de la fecha en que se compruebe la falta, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

y) **CANCELACION POR REESTABLECIMIENTO:** El trabajador/a que antes de vencido el término de la licencia se considere en condiciones de prestar servicios, podrá solicitar su reincorporación ante el Servicio de Medicina Laboral.

z) **SANCIONES:** Se considerará falta grave toda simulación o falsedad con el fin de obtener licencia o justificación de inasistencia. El trabajador/a incurso en estas faltas o en la de incompatibilidad prevista en el inciso w) “Incompatibilidad”, será sancionado conforme al Régimen Disciplinario que establece el presente Convenio. Igual procedimiento se seguirá con el profesional de la salud que extienda certificación falsa, sin perjuicio de la pertinente denuncia a realizarse ante el Consejo de Médicos de la Provincia.

CAPÍTULO IV

LICENCIAS EXTRAORDINARIAS CON GOCE DE HABERES

ARTÍCULO 104º: Las licencias extraordinarias serán acordadas con goce de haberes, conforme a las siguientes normas:

a) **MATRIMONIO DEL TRABAJADOR/A O DE SUS HIJOS:**

1. Corresponderá licencia por el término de quince (15) días hábiles al trabajador/a que contraiga matrimonio.

2. Se concederán cinco (5) días hábiles a los trabajadores con motivo del matrimonio de cada uno de sus hijos.

En todos los casos deberá acreditarse este hecho ante el área de recursos humanos que corresponda presentando la documentación que lo certifique.

b) **PARA RENDIR EXAMEN:** La licencia por exámenes se concederá por un lapso de veinte (20) días hábiles a los trabajadores/as que cursen estudios terciarios o de pregrado, grado o posgrado y doce (12) días hábiles para los estudiantes que cursen el nivel primario o secundario, en todas las situaciones por año calendario, siempre que los mismos se rindan en establecimientos de enseñanza oficial o privados, estos últimos con reconocimiento oficial. Este beneficio será acordado en plazos de hasta seis (6) días por cada examen de nivel terciario o pregrado, grado y posgrado y hasta tres (3) días para los primarios y secundarios. En todos los casos el trabajador deberá presentar el o los comprobantes que ha rendido examen, extendido por el establecimiento educacional que corresponda dentro de las cuarenta y ocho (48) horas.

En caso de que el trabajador/a deba rendir el examen fuera de la localidad asiento de sus funciones, se concederán adicionalmente dos (2) días corridos por cada examen.

c) **LICENCIAS/PERMISOS PARA PRÁCTICAS PROFESIONALIZANTES:** Se entiende por prácticas profesionalizantes aquellas estrategias y actividades formativas que, como parte de la propuesta curricular de una carrera universitaria reconocida oficialmente, tienen como propósito que los estudiantes consoliden, integren y/o amplíen las capacidades y saberes que se corresponden con el perfil profesional en el que se están formando.

Se establece que la licencia por este concepto tendrá una duración en forma continua o discontinua hasta sesenta (60) días en el año calendario.

Para el usufructo de esta licencia el trabajador/a deberá presentar ante el área de recursos humanos de su puesto de trabajo la documentación que acredite íntegramente el cumplimiento de los requisitos habilitantes para la realización de la práctica profesionalizante, avalada por la autoridad académica que corresponda a la carrera universitaria.

Si el trabajador/a pertenece al ámbito de aplicación de este ministerio de Salud y Ambiente, las prácticas profesionalizantes no podrán realizarse en su jornada laboral normal y habitual, ni tampoco podrá percibir pagos por servicios extraordinarios.

d) **PARA REALIZAR ESTUDIOS O INVESTIGACIONES:** Podrá otorgarse Licencia para realizar estudios o investigaciones científicas, técnicas o culturales en el país o en el extranjero cuando por su naturaleza resulten de interés para el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial. La duración de esta licencia no podrá extenderse por más de un (1) año. El trabajador/a quién se conceda este beneficio quedará obligado a permanecer en su función por un periodo igual al doble del lapso acordado cuando este supere los tres (3) meses. Asimismo, al término de la licencia acordada, deberá presentar ante la autoridad superior de su organismo un trabajo relativo a las investigaciones o estudios realizados. En caso que el trabajador, voluntariamente, pase a desempeñarse en otro organismo de la Administración Pública Provincial, sin que medie interrupción de servicio, la obligación de permanecer se entenderá cumplida en el último si los estudios realizados fueran de aplicación en la función que se le asigne en el nuevo destino. El trabajador/a que no cumpliera el término de permanencia obligatoria deberá reintegrar el importe de los sueldos correspondientes al período de licencia usufructuado. En caso de que el período de permanencia obligatoria se cumpliera en forma parcial, los reintegros se efectuaran en forma proporcional. Para tener derecho a esta licencia deberá contar con una antigüedad ininterrumpida de un (1) año en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo Sectorial, en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo, y será otorgada por el Poder Ejecutivo.

e) **PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS NO RENTADAS:** La licencia por actividades deportivas no rentadas se acordará conforme a las disposiciones de la Ley Nacional N° 20.596, o las disposiciones que en su defecto se dicten en el futuro.

f) PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES GREMIALES

i) Se concederá esta licencia a los representantes titulares electos de las conducciones provinciales o miembros de comisiones normalizadoras reconocidas o avaladas por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación de acuerdo a la legislación vigente. Corresponderán dos (2) licencias con goce de haberes hasta mil afiliados y siete (7) licencias con goce de haberes para más de mil afiliados.

Para el otorgamiento de esta licencia, la misma deberá ser solicitada por la máxima autoridad del gremio, acompañando la siguiente documentación:

- 1) Copia de la convocatoria a elecciones,
- 2) Acta de escrutinio definitivo,
- 3) Acta de proclamación y
- 4) Certificación expedida por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación respecto a la legitimidad del proceso eleccionario.

La licencia abarcará el período comprendido entre la fecha de proclamación y finalización del mandato.

Si la solicitud de otorgamiento de licencia se refiere a miembros designados en comisiones normalizadoras, se deberá acompañar la certificación expedida por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación.

La licencia abarcará entre el período de designación y finalización del mandato.

En ambos casos el trabajador/a deberá reintegrarse a sus funciones en el término de diez (10) días de finalizado el mismo, no pudiendo ser despedidos de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley N° 23.551.

ii) AMPLIACIÓN DEL CUPO DE LICENCIA GREMIAL

A solicitud de las entidades gremiales se podrán acordar un número mayor de licencias gremiales a las establecidas en el presente artículo apartado i) sujeto a los siguientes lineamientos:

- 1) Dar cumplimiento a la documentación requerida en el apartado anterior.
- 2) Las Entidades Gremiales afrontarán el pago de los haberes de dichos trabajadores/as y los aportes patronales y personales que le correspondan, los que serán retenidos de los aportes mensuales en concepto de cuotas sindicales a liquidar a las entidades gremiales del presente Convenio.
- 3) Este personal continuará percibiendo sus haberes normalmente por el organismo donde reviste.
- 4) Los representantes designados por la parte sindical como titulares del Consejo Provincial de Relaciones Laborales previsto en este Convenio, mientras duren en sus funciones.
- 5) Los integrantes titulares de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo en representación de la parte sindical, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Reglamentario 2290/07 de la Ley Provincial N°2986 artículo 7°, desde su designación y hasta la entrada en vigencia del mismo.
- 6) Los representantes designados por la parte sindical como titulares de las Comisiones establecidas en este Convenio Colectivo Sectorial, léase, CO.PRE.Sal, CyMATSA, Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación y Comisión de igualdad de oportunidad y trato, mientras duren sus funciones.
- 7) En los casos previstos en los tres (3) apartados anteriores, se deberá acompañar a la solicitud en cuestión, copia del instrumento legal emitido por la asociación sindical respectiva. Terminados sus mandatos, deberán reintegrarse a sus funciones en un plazo no mayor de cuarenta y ocho (48) horas.

g) CANDIDATO A CARGO ELECTIVO. Cuando un/a trabajador/a fuera proclamado candidato a cargo electivo titular, tanto fuere en el orden nacional, provincial o municipal, deberá gozar de licencia con goce íntegro de haberes, desde un (1) mes antes de la fecha de comicios y hasta el día siguiente al mismo. En caso de resultar electo, el trabajador/a tendrá derecho a obtener y gozar de la licencia con goce del cincuenta por ciento (50%) de sus haberes, desde el día siguiente del comicio y hasta la fecha de asunción efectiva del cargo electivo. Una vez producida dicha asunción al cargo electivo se registrará por lo establecido en el Capítulo V del presente Convenio “Licencias extraordinarias sin goce de haberes”.

h) LICENCIA POR PROFILAXIS: Es un régimen especial otorgado a los efectos de resguardar la salud psíquica y física de los trabajadores/as que se desempeñan de manera habitual y permanente en Servicios Asistenciales dependientes de los Hospitales de la Provincia y Caja de Servicios Sociales. El trabajador/a comprendido en este régimen gozará de una Licencia Profiláctica de 15 (quince) días o 7 (siete) días corridos anuales, obligatorios y no acumulativos; la que deberá ser utilizada con una diferencia no menor de 60 días corridos, ni mayor de siete meses respecto a la Licencia Anual Ordinaria.

Esta licencia se registrará según lo normado y acordado entre el Poder Ejecutivo y Entidades Gremiales signatarias en actas 42, 44, 45 y 46 del año 2.017, las que fueron homologadas por Decreto N° 0222 de fecha 20 de Marzo de 2.017 y Resolución Ministerial N° 0696/17, o aquella reglamentación que en un futuro la reemplace.



CAPÍTULO V

LICENCIAS EXTRAORDINARIAS SIN GOCE DE HABERES

ARTÍCULO 105°: Las Licencias Extraordinarias Sin Goce de Haberes serán las siguientes:

a) EJERCICIO TRANSITORIO DE OTROS CARGOS O FUNCIONES.

1. El trabajador/a que fuera designado o electo para desempeñar funciones superiores de gobierno en el orden nacional, provincial o municipal, queda obligado a solicitar licencia sin percepción de haberes, que se acordará por el término en que ejerza esas funciones.
2. Para desempeñar funciones en cuerpos ministeriales, legislativos y bloques parlamentarios, nacionales, provinciales o municipales, para lo cual no se requerirá ninguna antigüedad. Al trabajador que usara de esta facultad se le reservara el cargo o categoría de revista durante el tiempo de sus funciones y deberá reintegrarse a la misma en el término de cinco (5) días hábiles de concluida aquella.
3. El trabajador/a, amparado por estabilidad, que fuera designado para desempeñarse en un cargo de mayor jerarquía o remuneración, sin estabilidad, incluidos los de carácter docente en el orden municipal, provincial o nacional, y que por tal circunstancia quedara en situación de incompatibilidad, se le acordará licencia sin goce de haberes en la función que deje de ejercer por tal motivo, por el término que dure esta situación.
4. El trabajador/a amparado por estabilidad, que fuera designado para desempeñarse en un cargo directivo de mayor jerarquía sin estabilidad ya sea en el orden nacional, provincial o municipal en cualquiera de sus poderes, retendrá automáticamente la situación de revista presupuestaria en el ámbito de este Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, circunstancia que se hará constar expresamente en el acto administrativo de nombramiento.

b) POR ASUNTOS PARTICULARES.

El trabajador/a podrá hacer uso de licencia por asuntos particulares en forma continua o fraccionada hasta completar seis (6) meses dentro de cada decenio, siempre que cuente con tres (3) años de antigüedad ininterrumpida en el ámbito de aplicación en la administración pública provincial en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo. Esta licencia se acordará siempre que no se opongan razones de servicio.

El término de licencia no utilizada no puede ser acumulado a los decenios subsiguientes. Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios, deberá transcurrir un plazo mínimo de dos (2) años entre la terminación de una y la iniciación de la otra. No podrá adicionarse a las licencias previstas en el artículo 104 inciso d) “Para realizar Estudios o Investigaciones” y artículo 105 inciso a) “Ejercicio transitorio de otros cargos o funciones” e inciso c) “Por razones de Estudio” del presente artículo debiendo mediar, para gozar de esta licencia, una prestación efectiva ininterrumpida de servicio de seis (6) meses en el período inmediato anterior a la fecha en que se formule el pedido respectivo.

c) POR RAZONES DE ESTUDIOS.

Se otorgará licencia por razones de estudios de especialización, investigación, trabajos científicos, técnicos y culturales o para participar en conferencias o congresos de esa índole, en el país o en el extranjero, sea por iniciativa particular, estatal o extranjera, o por el usufructo de becas. Los períodos de licencia comprendidos en este inciso no podrán exceder de un (1) año por cada decenio, prorrogable por un (1) año más, en iguales condiciones, cuando

las actividades que realice el trabajador/a guarden relación con las funciones que le compete. Para usufructuar esta licencia deberá contarse con una antigüedad ininterrumpida de un (1) año en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo Sectorial, en el periodo inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo y no podrá adicionarse a la licencia prevista en el precedente inciso b) “Por asuntos particulares”, debiendo mediar entre ambas una real prestación de servicio de seis (6) meses.

d) PARA ACOMPAÑAR AL CONYUGE O CONVIVIENTE

Se concederá esta licencia por un término máximo de sesenta (60) días corridos, al trabajador/a cuyo cónyuge o conviviente fuera designado para cumplir una misión oficial en el extranjero o en el país a más de CIEN (100) kilómetros del asiento habitual de sus tareas.

El trabajador/a para el usufructo de la presente licencia deberá acreditar la antigüedad mínima de SEIS (6) meses en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial.

A los efectos del otorgamiento de esta licencia se deberá presentar el Instrumento Legal que acredite la designación en la misión oficial, conjuntamente con la correspondiente Partida de matrimonio o Inscripción en el Registro Civil de la Provincia o Registro de Uniones Convivenciales según los artículos 511 y 512 del Código Civil y Comercial de la Nación.

CAPÍTULO VI

JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIAS

ARTICULO 106º: Los trabajadores/as tienen derecho a la justificación con goce de haberes de las inasistencias en que incurran por las siguientes causas y con las limitaciones que en cada caso se establezcan:

- A. **FALLECIMIENTO:** Por fallecimiento de un familiar, ocurrido en el país o en el extranjero.
 - 1. Cónyuge o conviviente, padre, madre, hija/o, hermana/o, abuela/o, nieta/o: cinco (5) días hábiles.
 - 2. Tía/o, sobrina/o, suegra/o, cuñada/o: tres (3) días hábiles.

- B. **POR FENÓMENOS METEOROLOGICOS O CATASTROFES:** Inasistencias motivadas por fenómenos meteorológicos y casos de fuerza mayor debidamente comprobados.

- C. **DONACIÓN DE SANGRE:** El día de la donación, siempre que se presente la certificación médica correspondiente.

- D. **RAZONES PARTICULARES:** Por razones particulares, hasta seis (6) días hábiles por año calendario y no más de dos (2) por mes.

- E. **MESAS EXAMINADORAS:** Cuando el trabajador/a deba integrar mesas examinadoras en establecimientos educacionales de enseñanza oficial, o privados con reconocimiento oficial, y con tal motivo se creará conflicto de horarios, se le justificarán hasta DIEZ (10) días hábiles en el año calendario.

- F. **POR MUDANZA:** Se le concederá con goce total de los haberes 1 (un) día de licencia por trienio al trabajador/a que deba mudarse de vivienda, cuando la misma se produzca dentro de la misma localidad de prestación de servicios del trabajador/a.
Cuando se trate de mudanza fuera la localidad, pero dentro de la provincia, podrá extenderse en 1 (UNO) día adicional a este efecto.



A tales fines deberá presentarse la documentación pertinente (contratos de alquiler, documentos de compraventa del domicilio o certificado de domicilio otorgado por autoridad policial) con un plazo de anticipación no inferior a 15 días.

CAPÍTULO VII FRANQUICIAS

ARTICULO 107°: Se acordarán franquicias en el cumplimiento de la jornada de labor, en los casos y condiciones que seguidamente se establecen:

a) **HORARIOS PARA ESTUDIANTES:** Cuando el trabajador/a acredite su condición de estudiante en establecimientos de enseñanza oficial o privados con reconocimiento oficial en cualquiera de sus tres niveles y documente la necesidad de asistir a los mismos en horas de labor, podrá solicitar un horario especial o permiso, los que serán otorgados previa acreditación del horario en que concurra a clase.

En caso de considerarse el otorgamiento del permiso, esta reducción horaria no podrá ser mayor a dos (2) horas diarias de labor, las que no serán acumulables.

b) **ASISTENCIA A CONGRESOS:** Las inasistencias en que incurran los trabajadores/as con motivo de haber sido autorizados a concurrir a conferencias, congresos o simposios de interés ministerial y que tengan estricta relación con el puesto o función desempeñado en el ámbito del presente Convenio, serán justificadas con goce haberes durante el término que dure el mismo, ello conforme reglamentación emanada de autoridad competente.

c) **ATENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:** El trabajador/a cargo legalmente de una Persona con Discapacidad en los términos de la Ley Provincial N° 3.820 y/o la que en el futuro la reemplace podrá solicitar la reducción de su jornada laboral en dos (2) horas.

Se otorgará este beneficio al trabajador/a previa evaluación y certificación por los servicios especializados de salud, indicados en el artículo 5 de la Ley Provincial N° 3.820 y modificatorias, sobre la necesidad de que sea este el que deba cuidar y atender a la persona con discapacidad.

Esta reducción horaria será articulada entre el responsable del servicio y el trabajador/a que utilice este beneficio, pudiendo usufructuarlo al inicio y/o al final de la jornada laboral de manera total o parcial, y será notificado ante la oficina de personal del cual dependa.

d) **SALIDA POR MOTIVOS PARTICULARES:** Se otorgará en forma limitada cuatro (4) salidas por mes, por el tiempo total de cinco (5) horas como máximo, por causas particulares en horas de la jornada diaria de labor, sin cargo de compensación, pasado dicho lapso, las horas en exceso serán computadas y sujetas a descuento. Será informada mediante formulario habilitado al jefe inmediato superior.

CAPÍTULO VIII
FALTAS CON AVISO

ARTÍCULO 108°- FALTAS CON AVISO: A los trabajadores/as les serán justificadas con descuento de haberes hasta diez (10) días de faltas con aviso anuales y no más de dos (2) mensuales, considerándose el exceso como falta sin aviso o injustificada.

TÍTULO XII
REGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I
TIPO DE SANCIONES

ARTÍCULO 109°: El trabajador/a comprendido en este Convenio no podrá ser privado de su empleo ni ser objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas, condiciones y procedimientos que este Convenio determina.

No se podrá sancionar al trabajador/a dos (2) veces por el mismo hecho, con excepción del apercibimiento y la suspensión de hasta cinco (5) días cuando la conducta sea reiterada en distintas oportunidades, las cuales serán aplicadas por las autoridades que se indican en el artículo 114. El trabajador/a sancionado podrá presentar el correspondiente descargo que haga a su derecho de acuerdo a la ley N° 1.260 de procedimiento administrativo y su Decreto Reglamentario N° 181/79, y demás normativa vigente.

El resto de las sanciones dispuestas en este Convenio requerirá el trámite de información sumaria o sumario administrativo de corresponder.

Las suspensiones preventivas (o separación de función) serán con reubicación de servicios o en su defecto sin prestación de servicios, y con percepción de haberes. Se cumplimentarán en días corridos a partir del primer día siguiente al de su notificación sea laborable o no.

Las suspensiones correctivas serán de cumplimiento efectivo, sin prestación de servicios y sin percepción de haberes.

ARTÍCULO 110°: El trabajador/a será pasible de las faltas o delitos que cometa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales fijadas por las leyes respectivas, de las siguientes medidas disciplinarias:

Clase de sanciones:

1) Correctivas:

- a) Apercibimiento.
- b) Suspensión de hasta treinta (30) días en los últimos doce (12) meses inmediatos anteriores, contados a partir de la primera suspensión.

2) Expulsivas:

- a) Cesantía.
- b) Exoneración.

ARTÍCULO 111°- SANCIONES CORRECTIVAS: Son causas para aplicar apercibimiento o suspensión hasta treinta (30) días, las siguientes:

- a) Incumplimiento reiterado del horario en los términos establecidos en el artículo 119.
- b) Inasistencias injustificadas que no excedan de diez (10) días discontinuos por año calendario y siempre que no configuren abandono de servicio.
- c) Negligencia en el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 26 y 27 del presente Convenio, salvo que la gravedad y reiteración de los hechos justifiquen la aplicación de la causal de la cesantía.
- d) El ejercicio de cualquier acto/comentario/conducta tipificada como sancionable en el marco del Convenio N° 190 ratificado por Ley Nacional N° 27.580 y Recomendación N° 206, por el Protocolo que contiene el marco normativo específico para la actuación, desnaturalización, prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia laboral en el ámbito del presente Convenio, con perspectiva de género y las diversidades; o considerado como conducta irregular en el marco de la CIOTSa. Se requerirá que tal conducta haya sido debidamente comprobada mediante información sumaria o sumario administrativo.

ARTÍCULO 112°- SANCIONES EXPULSIVAS.CESANTÍA: Son causas para imponer cesantía:

- a) Inasistencias injustificadas que excedan de diez (10) días continuos o veinte (20) discontinuos, computados por año calendario.
- b) Incurrir en nuevos hechos que den lugar a suspensión cuando el inculpado haya acumulado, en los doce (12) meses inmediatos anteriores, treinta (30) días de suspensión disciplinaria.
- c) Incumplimiento de los deberes establecidos en los artículos 26° incisos a), b), e), h), l), q), s), t), i) y 27° del presente Convenio, cuando a juicio de la autoridad administrativa por la gravedad y/o reiteración de la falta así correspondiere.
- d) Abandono de servicio, el que se considerará consumado, cuando el trabajador registre más de cinco (5) inasistencias continuas, sin causa que lo justifiquen y fuera intimado previamente en forma fehaciente a retomar sus tareas.
- e) Violación de las prohibiciones especificadas en este Convenio, salvo que la gravedad y/o reiteración de los hechos, amerite la aplicación de la causal de exoneración.
- f) Omisión involuntaria sobre los impedimentos establecidos en este Convenio, artículo 6°.

ARTÍCULO 113°- SANCIÓN EXPULSIVA. EXONERACIÓN:

Son causas para imponer exoneración:

- a) Sentencia condenatoria firme por delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o Empresas del Estado.
- b) Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Pública, incumplimiento u ocultamiento doloso e intencional de las condiciones de ingreso establecidos en los Artículos 5° y 6° del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial.
- c) Incumplimiento de las prohibiciones fijadas en el artículo 27 de este Convenio de Trabajo Sectorial incisos b), c), d), e), f), g), h), i) y j) cuando por la gravedad y/o reiteración de las faltas así correspondiere.

- d) Imposición de pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para la función pública.
- e) Delito grave doloso no referido a la Administración Pública, con testimonio de la sentencia firme respectiva.
- f) El ejercicio de cualquier acto/comentario/conducta tipificada como sancionable en el marco del Convenio N° 190 ratificado por Ley Nacional N° 27.580 y Recomendación N° 206, por el Protocolo que contiene el marco normativo específico para la actuación, desnaturalización, prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia laboral en el ámbito del presente Convenio, con perspectiva de género y las diversidades; o considerado como conducta irregular en el marco de la CIOTSa, cuando por su gravedad implique cesantía o exoneración. Se requerirá que tal conducta haya sido debidamente comprobada mediante información sumaria o sumario administrativo.

La exoneración conllevará necesariamente la baja en todos los cargos públicos que ejerciere el trabajador sancionado en el ámbito de la Administración Pública Provincial.

CAPÍTULO II AUTORIDAD DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 114.- Las sanciones previstas en este Capítulo serán aplicadas por las Autoridades de Aplicación que en cada caso se mencionan:

- a) Los directores, Directores Generales, Directores Provinciales y autoridades equivalentes estarán facultados para aplicar las sanciones de apercibimiento y suspensión hasta por cinco (5) días, hasta acumular un límite máximo de treinta (30) días de suspensión en un año, por trabajador/a sancionado/a contados a partir de la primera suspensión.
- b) Las suspensiones de más de cinco (5) y hasta diez (10) días serán facultad de los Subsecretarios y Secretarios de Estado o Autoridades de nivel equivalente, hasta acumular un máximo de treinta (30) días de suspensión en un año, por trabajador/a sancionado/a contados a partir de la primera suspensión.
- c) Las suspensiones que excedan de diez (10) días y hasta (30) treinta días serán facultad de los señores Ministros de los Departamentos de Estado y/o Autoridad Equivalente, con apelación ante el Tribunal Disciplinario.
- d) Las sanciones expulsivas serán aplicadas por el Poder Ejecutivo Provincial, con previa intervención del Tribunal Disciplinario.

Las apelaciones a las sanciones enunciadas en el presente artículo, serán pasibles de recurso de reposición con apelación en subsidio conforme lo prevé la Ley 1.260 de Procedimiento Administrativo y su Decreto Reglamentario 181/79, ante el superior jerárquico de la autoridad que las dicto, excepto el apercibimiento que se aplicará considerando el descargo del afectado si lo hubiere.

ARTÍCULO 115º: Contra los actos administrativos que dispongan la aplicación de sanciones a los trabajadores comprendidos en el presente Capítulo, podrán interponerse los recursos previstos en la legislación vigente en la materia, léase Ley de Procedimiento Administrativo N° 1260 y sus complementarias y modificatorias, en la forma y medios establecidos.

ARTÍCULO 116°: El Tribunal Disciplinario conocerá en todas las cuestiones que le sean sometidas a su decisión, vinculadas con las atribuciones que le otorga el artículo 124° de la Constitución Provincial y aquellas que les confiere la Ley N° 1.615 y sus modificatorias.

CAPÍTULO III

REGULACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 117°: Si el trabajador/a supera las dos faltas con aviso mensuales que prevé el art. 109° a partir de la tercera será considerada como sin aviso e injustificada con el pertinente descuento de haberes y la sanción que corresponda. Igual medida será aplicable cuando el trabajador/a supere las diez (10) faltas con aviso anuales.

ARTÍCULO 118°: Se considerará llegada tarde aquella que se produzca cuando el trabajador/a ingrese a su lugar de trabajo después de los primeros diez (10) minutos de la hora de entrada.

Si el trabajador/a debiera faltar a su puesto de trabajo por causa justificada, tiene cuarenta y cinco (45) minutos luego de su horario de entrada para informar al superior jerárquico el motivo de inasistencia.

Si la entrada se produjere transcurrido este plazo de cuarenta y cinco (45) minutos, se considerará falta con aviso.

ARTÍCULO 119°- FALTAS A LA PUNTUALIDAD: El trabajador/a, que durante el año calendario incurra en incumplimiento reiterado del horario de trabajo, será sancionado en la forma que a continuación se determina:

Primera a décima novena llegada tarde: Sin sanción disciplinaria.

Vigésima llegada tarde: Apercibimiento.

Vigésima Primera llegada tarde: Un (1) día de suspensión.

Vigésima Segunda llegada tarde: Dos (2) días de Suspensión.

Vigésima Tercera llegada tarde: Tres (3) días de Suspensión.

Vigésima Cuarta llegada tarde: Cuatro (4) días de Suspensión.

Vigésima Quinta llegada tarde: Cinco (5) días de Suspensión.

ARTÍCULO 120°: Respecto de la primera a décimo novena falta de puntualidad a su lugar de trabajo, deberá dejarse constancia de la fecha de las mismas y que no ha sido objeto de sanción, y se le notificará al trabajador/a en dicha oportunidad.

ARTÍCULO 121°: En la notificación de la sanción por la vigésima (20) llegada tarde a su lugar de trabajo sin autorización escrita, se deberá comunicar al trabajador/a que si incurre en un nuevo incumplimiento se lo sancionará con un (1) día de Suspensión.

ARTÍCULO 122°- RETIRO SIN AUTORIZACIÓN: El retiro del trabajador/a de su lugar de tareas, fuera de los casos establecidos por el artículo 109. Inc. d) y sin el consentimiento o autorización escrita del superior jerárquico, será considerado como falta objeto de sanción.

ARTÍCULO 123°: El trabajador/a que durante el año calendario incurra en incumplimiento reiterado de retiro de su lugar de trabajo sin autorización escrita del superior será sancionado en la forma que a continuación se determina:

Primero a Cuarto retiro sin autorización: Sin sanción disciplinaria.

Quinto retiro sin autorización: Apercibimiento.

Sexto retiro sin autorización: Un (1) día suspensión.

Séptimo retiro sin autorización: Dos (2) días Suspensión.

Octavo retiro sin autorización: Tres (3) días Suspensión.

Noveno retiro sin autorización: Cuatro (4) días Suspensión.

Décimo retiro sin autorización: Cinco (5) días Suspensión.

ARTÍCULO 124°: Respecto del primer al cuarto retiro de su lugar de trabajo sin autorización escrita del superior, deberá dejarse constancia la fecha de las mismas y que no ha sido objeto de sanción, y se le notificará al trabajador/a en dicha oportunidad mediante el instrumento legal respectivo emanado de la sectorial de personal que corresponda.

ARTÍCULO 125°: En la notificación de la sanción por el quinto (5) retiro de su lugar de trabajo sin autorización escrita, se deberá comunicar al trabajador/a que si incurre en un nuevo incumplimiento se lo sancionará con un (1) día de Suspensión.

ARTÍCULO 126°- FALTAS SIN AVISO E INJUSTIFICADAS DISCONTINUAS: El trabajador/a que durante el año calendario incurra en faltas sin aviso e inasistencias injustificadas discontinuas se hará pasible, además del correspondiente descuento de haberes, a las siguientes sanciones:

Primera Inasistencia: Apercibimiento.

Segunda Inasistencia: Apercibimiento.

Tercera Inasistencia: Un (1) día de suspensión.

Cuarta Inasistencia: Un (1) día de Suspensión.

Quinta Inasistencia: Dos (2) días de Suspensión.

Sexta Inasistencia: Dos (2) días de Suspensión.

Séptima Inasistencia: Tres (3) días de Suspensión.

Octava Inasistencia: Tres (3) días de Suspensión.

Novena Inasistencia: Cuatro (4) días de Suspensión.

Décima Inasistencia: Cinco (5) días de Suspensión.

ARTÍCULO 127°- FALTAS SIN AVISO E INJUSTIFICADAS CONTINUAS: Respecto a las faltas continuas, una vez cumplida tres (3) inasistencias consecutivas sin justificación, se intimará al trabajador/a por notificación fehaciente según lo previsto por la Ley de Procedimiento Administrativo N° 1260 y sus complementarias y modificatorias, dirigido al último domicilio registrado en el legajo personal y/o excepcionalmente otro conocido por actuación del servicio de personal correspondiente y/o por requerimiento de autoridad no inferior a Director o equivalente, de quien depende el trabajador/a. Con relación a la graduación de la sanción, se regirá por lo dispuesto en el artículo 167° del presente Capítulo.



ARTÍCULO 128°: Cumplido el plazo de nueve (9) días continuos de inasistencias sin que medie presentación o justificación, corresponderá reiterar la intimación al trabajador/a para regularizar su situación laboral bajo apercibimiento que en caso de incurrir en una nueva inasistencia quedará incurso en la causal de cesantía por abandono de servicio.

ARTÍCULO 129°- ABANDONO DE SERVICIO: Si el trabajador/a incurriere en la décima (10) inasistencia injustificada continúa o discontinua dentro del año calendario, se lo considerará comprendido en abandono de servicio.

ARTÍCULO 130°: El número de inasistencias es acumulativo por año calendario como así también el número de días de suspensión.

ARTÍCULO 131°: El instrumento legal que disponga la sanción disciplinaria al trabajador/a incluirá los descuentos de haberes por día/s de inasistencia más el/los día/s de suspensión.

ARTÍCULO 132°: No se puede sancionar varias inasistencias discontinuas mediante un mismo acto administrativo, ni notificar distintos actos administrativos sancionatorios de diferentes faltas en un mismo acto de notificación.

ARTÍCULO 133°: Se considerará en todos los casos, la gradualidad y oportunidad en la aplicación de sanción, evitándose las secuencias. -

ARTÍCULO 134°: Cometida la falta por el trabajador/a se aplicará la sanción que corresponda de forma inmediata, no pudiendo aplazarse su efectivización por tiempo indeterminado.

ARTÍCULO 135°: Si el trabajador/a se encontrare imposibilitado de concurrir a su puesto de trabajo, deberá remitir por medio fehaciente o a través de terceros las justificaciones pertinentes al área de Recursos humanos dentro de los cuarenta y cinco minutos de iniciada su jornada laboral. -

ARTÍCULO 136°: Las sanciones de apercibimiento y suspensión hasta un máximo de cinco (5) días no requerirá instrucción de información sumaria o sumario, y será facultad de los Directores, Directores Generales, Directores Provinciales o Autoridad equivalente la aplicación de las mismas. La apelación de tales sanciones será interpuesta ante la instancia superior con facultad para imponerlas.

ARTÍCULO 137°: Si el trabajador/a sobrepasara los límites establecidos, y correspondiera una sanción disciplinaria de suspensión superior a cinco (5) días y hasta diez (10) días se requerirá el trámite de información sumaria o sumario si correspondiere y la misma deberá ser aplicada por los Secretarios de Estado, Subsecretarios o autoridades equivalentes. El área de recursos humanos de la dependencia laboral que corresponda elevará los antecedentes al Secretario de Estado o Subsecretario de Estado de quien dependa el trabajador, para la apertura del trámite.

ARTÍCULO 138°: La suspensión que exceda de los diez (10) días y hasta treinta (30) días será aplicada previa instrucción sumaria o sumario si correspondiere mediante resolución del Ministro o del presidente de la Caja de Servicios Sociales, según corresponda, con remisión al Honorable Tribunal Disciplinario.

ARTÍCULO 139°: Las sanciones disciplinarias descriptas en este Convenio, deberán ser debidamente instrumentadas y notificadas según lo establecido en la normativa de rito. -

ARTÍCULO 140°: El instrumento legal siempre deberá ser notificado en forma inmediata, prioritariamente al día siguiente, o bien cuando el trabajador/a concurra a prestar servicios, o en el domicilio del mismo si no retorna a su trabajo o mediante domicilio electrónico, carta documento o telegrama.-

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES GENERALES DE LA INFORMACIÓN SUMARIA Y SUMARIO ADMINISTRATIVO

ARTÍCULO 141°- COMPETENCIA: La información sumaria o el sumario administrativo será siempre instruido en el asiento donde preste funciones el instructor sumariante.

ARTÍCULO 142°- INSTRUCTOR: Dispuesta la investigación administrativa por autoridad competente (Ministro de Salud y Ambiente o autoridad equivalente, o Presidente de la Caja de Servicios Sociales según corresponda) se designará instructor sumarial, a quien se le remitirán todos los antecedentes del hecho. La competencia de los instructores es improrrogable, sin embargo, podrá encomendar a otros funcionarios la realización de diligencias concretas y determinadas fuera del asiento de sus funciones, mediante disposición fundada.

ARTÍCULO 143°-DEBERES Y FACULTADES: Son deberes y facultades de los instructores:

- a) Investigar los hechos, reunir pruebas, determinar responsables y encuadrar la falta administrativa cuando se comprobare.
- b) Fijar y dirigir las audiencias de prueba y realizar personalmente las demás diligencias procedimentales, garantizando el cumplimiento del debido proceso adjetivo.
- c) Mantener el buen orden y decoro en la sustanciación de las investigaciones, a cuyos efectos los instructores podrán testar toda frase injuriosa o redactada en términos indecorosos u ofensivos, salvo que fuere útil para la información sumaria o sumario, y excluir de las audiencias a quienes las perturben.
- d) Cuando el hecho que motiva la investigación administrativa constituya presuntamente delito de acción pública, el instructor deberá verificar si se ha realizado la denuncia policial o judicial correspondiente y, en caso de no haberse cumplido este requisito, deberá poner tal circunstancia en conocimiento de la Superioridad de la cartera ministerial a los fines de su correspondiente concreción. En ambos casos, dejará constancia de ello en las actuaciones a su cargo.
- e) Cuando de la substanciación de las actuaciones, surgieren indicios que, a criterio del Instructor, pudieren implicar la existencia de otras irregularidades no contempladas en la investigación encomendada, informará

de ello a la Superioridad de la cartera ministerial a los fines pertinentes, sin perjuicio de tomar las medidas que resultaren urgentes y tendientes a resguardar los elementos de prueba que considere de relevancia para la futura averiguación sumarial.

ARTÍCULO 144°- RECUSACIÓN Y EXCUSACIÓN: Los Instructores sumariales podrán ser recusados y/o deberán excusarse:

- a) Cuando medie parentesco por consanguinidad hasta cuarto grado o segundo por afinidad con el sumariado o con el denunciante. -
- b) Cuando en oportunidad anterior hubiesen sido denunciantes o denunciados por alguna de las partes.
- c) Cuando tengan amistad o enemistad manifiesta, o sea acreedor o deudor de alguna de las partes.
- d) Cuando tengan relación de dependencia con el sumariado o con el denunciante.

ARTÍCULO 145°: La recusación deberá ser deducida en el primer acto procesal. El recusado deberá producir informe escrito sobre las causales alegadas y remitirá las actuaciones a la autoridad que ordenó la instrucción. La resolución que se dicte será irrecurrible y deberá producirse dentro de los cinco (5) días hábiles.

La excusación deberá ser deducida inmediatamente de conocidas las causales alegadas, elevándose informe escrito sobre las mismas a la autoridad referida ut supra, que resolverá en forma definitiva confirmando o revocando la designación.

ARTÍCULO 146°- SECRETARIO ACTUANTE: será nombrado por simple acto del instructor, teniendo la función de auxiliar en las actuaciones, debiendo diligenciar todas las tareas encomendadas por el instructor, siendo directamente responsable de la conservación y guarda de las mismas. Asimismo, responderá por el cumplimiento de las diligencias que les fueran encomendadas por el instructor y dará fe a los actos, trámites y diligencias practicadas por él durante el procedimiento sumarial, suscribiendo conjuntamente con el Instructor, las constancias respectivas.

ARTÍCULO 147°- DENUNCIA. OBLIGACIÓN DEL FUNCIONARIO QUE RECIBE LA DENUNCIA: La denuncia deberá contener, en cuanto fuera posible, la descripción del hecho denunciado, con las circunstancias del lugar, tiempo y modo de ejecución y demás elementos que puedan conducir a su comprobación. Asimismo, deberá el denunciante acompañar la prueba y/o documentación que obre en su poder y constituir domicilio.

El funcionario que reciba la denuncia, labrará un acta en la que verificará la identidad del denunciante y asentará su nombre, apellido, edad, estado civil, profesión, domicilio y documento de identidad.

ARTÍCULO 148°- RATIFICACIÓN: Ordenada la información sumaria o el sumario, en la primer diligencia el instructor citará al denunciante para la ratificación de la denuncia, como así también para que manifieste si tiene algo más que agregar, quitar o enmendar.

Si no compareciere, podrá ser citado por segunda vez, sin perjuicio de las facultades del instructor de disponer las diligencias y medidas tendientes a esclarecer la o las irregularidades denunciadas, siempre y cuando resultaren “prima facie” verosímiles y afectaren el buen orden y correcto desenvolvimiento de la Administración Pública.

ARTÍCULO 149º- SECRETO DE SUMARIO: Los procedimientos sumariales se sustanciarán en forma actuada y por escrito, agregándose al expediente todo antecedente, prueba y diligencia que se realice en relación a las mismas, siguiendo el orden cronológico de días y horas. Serán secretos hasta tanto se agregue el informe final en cada caso.

ARTÍCULO 150º- FORMA DEL EXPEDIENTE: Toda actuación o providencia incorporada a la información sumaria o sumario, deberá ser debidamente foliada, consignándose lugar, fecha y hora de su realización, con aclaración de firmas. Las raspaduras, enmiendas e interlineaciones serán salvadas al pie del acta y antes de las respectivas firmas.

ARTÍCULO 151º- NOTIFICACIONES: Las notificaciones serán válidas por los siguientes medios, sin perjuicio de aquellas que considere pertinente el instructor sumarial de acuerdo al estadio del proceso:

- a) Por acceso directo al expediente de la parte interesada, dejándose constancia expresa y previa justificación de identidad del notificado. A solicitud de parte interesada se expedirá copia íntegra y autenticada del acto administrativo.
- b) Por cédula de notificación.
- c) Por telegrama colacionado o carta documento, con aviso de entrega.
- d) Por acta notarial.

En todos los supuestos será de aplicación supletoria las disposiciones contenidas en el capítulo V del Código de Procedimiento Penal de la Provincia de Santa Cruz en su parte pertinente.

ARTÍCULO 152º- MEDIDAS PROBATORIAS EN GENERAL: El Instructor Sumariante podrá disponer la producción de todo medio probatorio que no resulte violatorio de norma legal expresa, afecte la libertad individual, la moral o las buenas costumbres. -

ARTÍCULO 153º- SOLICITUD DE INFORMES: Los requerimientos de informes, expedientes, testimonios o certificados que deban realizarse a otras oficinas públicas, deberán versar sobre peticiones concretas y claramente individualizadas, que resulten de la documentación, archivo o registro del informante. Deberán ser contestados dentro de los diez (10) días hábiles de recepcionados. En caso de incumplimiento se informará a la autoridad superior competente a efectos de arbitrar los medios conducentes para el cumplimiento de la manda requerida.

ARTÍCULO 154º- PRUEBA PERICIAL: Cuando para la dilucidación de aspectos relevantes de la investigación encomendada, se requieran conocimientos especiales de alguna ciencia, arte, industria o actividad especializada, se podrá requerir a la Superioridad de la cartera ministerial que solicite la colaboración de Peritos, ya sean dependientes de la Administración Pública Provincial, o subsidiariamente externos a la misma.

ARTÍCULO 155º- CORRESPONDENCIA PRIVADA: No se admitirá como medio de prueba correspondencia de carácter privado dirigida a terceros, sin el previo y expreso consentimiento del destinatario, lo que deberá constar en las actuaciones. -

ARTÍCULO 156°- INSPECCIÓN OCULAR: El Instructor, de oficio o a pedido del sumariado o del denunciante, si lo considera oportuno podrá practicar inspección de lugares o cosas, y requerir la concurrencia de personas relacionadas a la investigación. Dejando de todo ello, constancia circunstanciada en acta que labrará al efecto. -

ARTÍCULO 157°- PRUEBA TESTIMONIAL: Está obligado a declarar como testigo todo trabajador/a dependiente al ámbito de aplicación de este Convenio, y toda persona vinculada a la misma en virtud de contrataciones administrativas. En este último supuesto, podrá hacerlo a título personal o en su carácter de representante de la parte contratante.

En el caso de los testigos que no estén comprendidos en los casos anteriores, podrán ser citados a prestar declaración de manera voluntaria, sin obligación de comparecer.

ARTÍCULO 158°- ACTO INTERROGATORIO DEL TESTIGO: El Acta de interrogatorio del testigo, deberá consignar lugar, fecha, hora, nombre y apellido del compareciente. Deberá ser preguntado por las generales de la ley y dejar expresa constancia de habersele requerido juramento de decir la verdad de cuanto le fuera preguntado. Concluido el acto y si el interrogado se negare a leer su declaración, el instructor procederá a su lectura en voz alta y clara, dejando expresa constancia de ello. Será firmada por los intervinientes, en todas las fojas.

Las preguntas serán siempre claras, precisas y relacionadas con el asunto que se investiga. El declarante dictará por sí mismo sus declaraciones y no podrá traerlas escritas con anterioridad.

ARTÍCULO 159°: La negativa a prestar declaración del testigo, será puesta en conocimiento del sector del que dependa jerárquicamente el trabajador/a, o la autoridad encargada de su contralor, según sea el caso, a los fines de las medidas que correspondieren. -

ARTÍCULO 160°: El testigo, previo a su declaración, prestará juramento o promesa de decir verdad de todo cuanto supiere y le fuere preguntado y será informado en el mismo acto, de las consecuencias a que puedan dar lugar las declaraciones falsas o reticentes según corresponda.

ARTÍCULO 161°: En el mismo estado, el testigo será interrogado si tiene algún interés personal directo o indirecto en el resultado de las actuaciones o si en relación al sumariado o al denunciante:

- a) Es pariente por consanguinidad hasta el cuarto grado, o por afinidad hasta el segundo grado.
- b) Es dependiente, acreedor o deudor.
- c) Tiene para con alguno de ellos, amistad íntima o enemistad manifiesta

ARTÍCULO 162°: El testigo deberá declarar sin leer notas o apuntes, salvo que, por la índole de las preguntas, fuere expresamente autorizado para ello. En todos los casos, deberá dar razón de sus dichos. -

ARTÍCULO 163°: El Instructor si resultare necesario y conducente para el esclarecimiento de las presuntas irregularidades investigadas, podrá requerir las testimoniales de terceros ajenos a la aplicación del presente Convenio, debiendo el requerimiento encontrarse debidamente fundado.

ARTÍCULO 164°: Será causal de tacha absoluta de los testigos:

- a) La demencia.
- b) La ebriedad consuetudinaria.
- c) La condición de sordomudo sin que tampoco pueda hacerse entender por escrito.

ARTÍCULO 165°: Será causal de tacha relativa de los testigos, las circunstancias señaladas en el Artículo 161 del presente. -

CAPÍTULO V DE LA INFORMACION SUMARIA

ARTÍCULO 166°- INFORMACIÓN SUMARIA: la misma será ordenada cuando sea necesaria una investigación para comprobar la existencia de hechos que pudieran dar lugar a la instrucción de un sumario administrativo.

Los directores y/o autoridades con jerarquía igual o superior, con jurisdicción sobre el lugar o dependencia donde hubiere ocurrido el hecho podrán requerir al titular del organismo la instrucción de información sumaria, la cual se sustanciará por la dependencia jurídica o de legales, con competencia específica para conocer en tales causas, en los siguientes casos:

- a) Con excepción del apercibimiento y suspensión de hasta cinco (5) días, conforme artículo 111 del presente, el resto de las faltas requerirá el trámite de información sumaria.
- b) Cuando sea necesaria una investigación para comprobar la existencia de hechos que pudieran dar lugar a la instrucción de sumario.
- c) Las actuaciones se iniciarán previo informe detallado que deberá ser elevado al titular del organismo (Ministro de Salud o Ambiente, autoridad equivalente o Autoridad de la Caja de Servicios Sociales de corresponder). Podrán ser ordenadas mediante el dictado de la resolución pertinente. -

Las informaciones se instruirán siguiendo, en lo posible, las normas de procedimiento que este Convenio establece, prescindiendo de todo trámite que no fuere directamente conducente al objeto buscado y simplificando las diligencias.

ARTÍCULO 167°- DILIGENCIAS PROCESALES: En el trámite de la información sumaria, el instructor podrá recabar la incorporación de prueba documental, informativa, pericial y testimonial respecto de los hechos conducentes al objeto investigado.

ARTÍCULO 168°- PLAZO: El plazo para la sustanciación de la información sumaria será de veinte (20) días hábiles pudiendo ampliarse por única vez por el término de diez (10) días hábiles.

ARTÍCULO 169°- NUEVOS HECHOS: En caso de advertirse hechos independientes que requieran otra investigación, se dejará constancia de ello y se comunicará mediante informe circunstanciado, a quien tenga a cargo la facultad de ordenar la investigación.

ARTÍCULO 170°- INFORME FINAL: El instructor hará un informe final de todo lo actuado donde se propondrá a la autoridad que ordenó la investigación, la instrucción de sumario administrativo, el archivo de las actuaciones o formule las faltas administrativas leves que se pudieren haber esclarecido con indicación de la respectiva sanción.

ARTÍCULO 171°: La autoridad superior, en el plazo de cinco (5) días de recibido el informe final, dictará el acto administrativo en los términos del artículo anterior y efectuando las notificaciones que correspondan en cada caso.

ARTÍCULO 172°- SUSPENSIÓN. EFECTOS: El trámite de información sumaria no obstará los derechos escalafonarios de presentación a concurso y/o postulación para la promoción de tramo del trabajador/a denunciado/a o comprometido/a en la presunta falta o hecho denunciado. La promoción que pudiera corresponderle no se hará efectiva hasta la resolución definitiva de la información sumaria, reservándose la correspondiente vacante y accediendo a la misma con efecto retroactivo en caso que la resolución no afectare los derechos mencionados.

CAPÍTULO VI DEL SUMARIO

ARTÍCULO 173°: El Sumario Administrativo es el procedimiento sumarial que tiene por objeto la investigación y posterior acreditación, de la falta administrativa imputada al trabajador/a presuntamente responsable de las actuaciones. Podrá ser promovido de oficio o por denuncia, siendo cabeza del sumario la Investigación Preliminar relacionada al caso, si ésta se hubiere sustanciado.

ARTÍCULO 174°: La instrucción del sumario podrá ser ordenada por Resolución Ministerial o del Presidente de la Caja de Servicios Sociales, según corresponda.

ARTÍCULO 175°- ACEPTACIÓN DE CARGO: El instructor designado deberá aceptar el cargo conferido formalmente en el término de cinco (5) días hábiles, informando dicha circunstancia al Superior. Seguidamente y por simple auto, establecerá el secreto de sumario, y designará un Secretario de actuación, procurando que las disposiciones ordenadas en instrumento legal de inicio se encuentren cumplidas. Asimismo, deberá efectuar un análisis de los aspectos formales del expediente, subsanando en lo posible los actos que requieran su intervención.

ARTÍCULO 176°- APERTURA DE SUMARIO: El acto administrativo que ordena la investigación debe consignar de manera precisa y circunstanciada el hecho denunciado, así como las circunstancias presuntas de modo, tiempo y lugar de comisión. En ningún caso se deberá consignar nombres o datos de quien/es pudieren encontrarse involucrados, ello a fin de evitar prejuizgamientos o planteos de nulidad. Igual temperamento deberá adoptarse durante la confección de la caratula del trámite.

ARTÍCULO 177° DENUNCIA Y RATIFICACIÓN - MEDIDAS DE PRUEBA: Como primera medida y en caso de que este acto no se haya realizado, el instructor deberá citar al denunciante de la situación irregular para que declare su ratificación, rectificación y/o ampliación de denuncia, tal así establece el artículo 148° del presente. La denuncia deberá reunir los requisitos prescriptos en el artículo 147°.

Luego, el instructor dispondrá la producción de todas las medidas de prueba que estime necesarias, a fin de concluir con la atribución o no de responsabilidad administrativa al presuntamente responsable de la situación irregular.

ARTÍCULO 178º- PRESUNTO RESPONSABLE: Cuando a criterio del Instructor, un trabajador/a pudiere resultar responsable de la presunta comisión de irregularidades objeto de la investigación encomendada, procederá a recibirle declaración, sin exigirle juramento ni promesa de decir la verdad de cuanto supiere y le fuere preguntado, de lo que así dejará constancia en el acta respectiva.

ARTÍCULO 179º - DECLARACIÓN INDAGATORIA: El compareciente deberá constituir domicilio legal para la recepción de las notificaciones pertinentes. Se pondrá en su conocimiento, que tiene el derecho a dictar por sí mismo su declaración, de hacerse asistir por un Letrado a su costa y solicitar la presencia de dicho profesional en la audiencia, como así también a negarse a declarar total o parcialmente, sin que el ejercicio de tales derechos, impliquen ninguna presunción en su contra, y que podrá ampliar su declaración, mientras que el Sumario se encuentre en etapa de instrucción y hasta que se formulen las conclusiones.

En la misma audiencia, el compareciente podrá exponer libremente en relación a los hechos investigados, y todo cuanto considere conveniente para su descargo y explicación de los hechos. Podrá proponer diligencias o medidas de prueba que estime pertinente en defensa de sus derechos y refuerzo de su posición. -

ARTÍCULO 180º - NOTIFICACIÓN: El presunto responsable será citado a declarar con una antelación no menor a tres (3) días de notificado, dándosele a conocer la fecha de audiencia supletoria, y que, en caso de inasistencia injustificada, se continuará con las investigaciones sumariales.

ARTÍCULO 181º: Si concluida la declaración, el sumariado se negare a firmar el acta, se dejará constancia de tal circunstancia y deberá ser interpretado como manifestación de su negativa a declarar.

ARTÍCULO 182º. PLAZO: El Instructor Sumariante, deberá agotar la investigación encomendada en el término de noventa (90) días hábiles a partir de su constitución.

ARTÍCULO 183º- PRÓRROGA: De manera excepcional, cuando la investigación amerite la realización de abundantes diligencias procesales o bien por la complejidad del caso y no sea suficiente el plazo estipulado en el artículo anterior, el Instructor deberá comunicar tal circunstancia en forma fundada a la autoridad que dispuso la instrucción del sumario, peticionando se extienda un plazo de prórroga de treinta (30) días hábiles administrativos.

ARTÍCULO 184º- INFORME DEL INSTRUCTOR: Agotada la investigación, el Instructor Sumariante deberá disponer su clausura para que dentro de los próximos diez (10) días formule sus conclusiones. En las que con toda claridad se expedirá sobre los elementos de pruebas colectados, las irregularidades concretas que en su caso considerare acreditadas. Procederá a atribuir o deslindar responsabilidad y formular cargo según correspondiere, encuadrando legalmente la conducta desplegada por el sumariado. -



ARTÍCULO 185°- DESCARGO DEL SUMARIADO: De las conclusiones referidas en el artículo precedente, se dará traslado al sumariado, a efectos de que en el plazo de diez (10) días, formule su descargo y ofrezca los elementos de prueba que considere pertinente y acompañen las que obraren en su poder. -

ARTÍCULO 186°: Durante el transcurso del plazo indicado precedentemente el expediente se encontrará a disposición del sumariado, en el horario y lugar que le fuere notificado y podrá tener libre acceso al mismo, como así también solicitar se lo autorice a extraer copias a su costa. -

ARTÍCULO 187°: El sumariado podrá ofrecer como prueba testimonial, como máximo, la declaración de cinco (5) testigos. Si se excediera, el Instructor evaluará la necesidad de ampliar esta cantidad, considerando las circunstancias del caso. En el acto de ofrecimiento, deberá indicar nombres, apellidos, domicilios y ocupación de los testigos propuestos y acompañar el interrogatorio al tenor del cual depondrán los mismos. En caso de incumplimiento de alguno de tales requisitos, el Instructor podrá tener por no ofrecida total o parcialmente esta prueba. -

ARTÍCULO 188°: Sin perjuicio de la carga procesal que le corresponde al sumariado, el Instructor podrá interrogar a los testigos, formulando las preguntas que considere pertinentes, y conducentes estrictamente a los fines del esclarecimiento de los hechos investigados. -

ARTÍCULO 189°- DEL TRÁMITE POSTERIOR: Dentro de los dos (2) días posteriores a la recepción del descargo, o vencido el plazo otorgado para su presentación, o producidas las pruebas pendientes, el Instructor hará un nuevo análisis de las actuaciones, ratificando o rectificando las conclusiones del artículo 184°. -

ARTÍCULO 190°: Si de los elementos agregados con posterioridad a las conclusiones previstas en el artículo 184°, se formularan nuevas imputaciones, o agravara la situación procesal del sumariado, el Instructor deberá nuevamente proceder en el modo previsto en el artículo 185° y siguientes del presente

ARTÍCULO 191° - SANCIÓN: Concluidas estas diligencias, se elevará al sumario a la Superioridad de la cartera ministerial que ordenó la instrucción a efectos de que se emita Resolución definitiva que se expida respecto a los hechos investigados, la atribución de responsabilidad administrativa y en su caso, la aplicación de las sanciones disciplinarias que correspondan.

ARTÍCULO 191°: Toda sanción se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta o infracción, los antecedentes del trabajador/a y en su caso los perjuicios causados. El trabajador/a comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial tiene derecho a que se le garantice el debido proceso adjetivo, en los términos del artículo 9° del inciso f) de la Ley N° 1.260 y su Decreto Reglamentaria, o aquella que la sustituya.

ARTÍCULO 192º- TRIBUNAL DE DISCIPLINA: Se dará intervención al Honorable Tribunal de Disciplina, previo a emitir la resolución prevista en el artículo anterior, sólo cuando de las conclusiones del sumario surja que se debe aplicar como sanción la cesantía o exoneración.

ARTÍCULO 193º- MEDIDAS PREVENTIVAS. SUSPENSIÓN PREVENTIVA: El trabajador presuntamente incurso en falta podrá ser suspendido con carácter preventivo y con goce íntegro de haberes, por la autoridad administrativa competente y cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos que motivan la investigación o cuando su permanencia sea incompatible con el estado de las actuaciones por un término no mayor de noventa (90) días corridos. Esta medida es precautoria y no implica pronunciarse sobre la responsabilidad del trabajador/a, conforme a lo consagrado en la Constitución Nacional en su artículo 18º, debiendo disponerse la misma por resolución fundada y por la autoridad competente para ordenar el sumario.

ARTÍCULO 194º: Si durante el transcurso de los primeros treinta (30) días del plazo indicado para la suspensión preventiva no se hubiese dictado resolución en el sumario, el trabajador tendrá derecho a solicitar el levantamiento de la medida precautoria, salvo que la prueba acumulada autorizara a disponer de lo contrario.

ARTÍCULO 195º: Vencido el término de noventa (90) días de suspensión preventiva sin que se hubiera dictado resolución en el sumario, se levantará la medida, y el trabajador/a se reintegrará a su puesto laboral.

Excepcionalmente, cumplido este plazo sin resolución del sumario administrativo, se podrá disponer su reubicación laboral a otra oficina o sector en el caso de corresponder, hasta tanto el procedimiento sumario se dé por finalizado.

ARTÍCULO 196º- En caso que el trabajador/a sumariado/a presente su renuncia al empleo, la aceptación de la misma podrá ser dejada en suspenso por un término no mayor de ciento ochenta (180) días corridos en caso de sumario pendiente y en las condiciones que reglamentariamente se determinen a través del Co.P.Re.L.Sal.

ARTÍCULO 197º- CAUSA PENAL: La sustanciación de los sumarios administrativos y la aplicación de las sanciones pertinentes, tendrán lugar con prescindencia de que los hechos que las originen constituyan delito y se instruya la causa penal correspondiente.

ARTÍCULO 198º- TRABAJADOR/A PRIVADO DE LA LIBERTAD:

a) Cuando el trabajador/a se encontrare privado de la libertad en el marco de un proceso penal por hechos ajenos al servicio, será suspendido/a en su puesto laboral sin percepción de haberes. Se conservará su puesto de trabajo, debiendo ser reintegrado al servicio dentro de los dos (2) días de recobrada la libertad.

En este caso no se abonarán los haberes correspondientes al lapso en el cual permaneció suspendido/a.

b) Cuando el trabajador/a se encontrare privado/a de la libertad en el marco de un proceso penal por hechos del servicio o vinculados a él, el trabajador/a tendrá derecho a la percepción de los haberes devengados durante el lapso de la suspensión, solo si en la respectiva causa administrativa no resultare sancionado/a. Si en esta última se aplica una sanción menor no expulsiva los haberes le serán abonados en la proporción correspondiente. Si la sanción fuera expulsiva (cesantía o exoneración), no le serán abonados.

ARTÍCULO 199°: La aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el presente, serán procedentes en tanto subsista la relación de empleo público. En el caso de haber cesado dicha relación, el sumario que se hubiera dispuesto deberá continuarse hasta su resolución. Si surgiera responsabilidad deberá dejarse constancia en el legajo personal del ex trabajador/a, de la sanción que le hubiere correspondido de haber continuado en servicio.

CAPÍTULO V DE LAS PRESCRIPCIONES

ARTÍCULO 200°: Los plazos de prescripción para la aplicación de sanciones disciplinarias, se computarán de la siguiente forma:

- a) Las faltas susceptibles de ser sancionadas con penas correctivas, prescriben al año de cometida la falta.
- b) En caso de faltas susceptibles de ser sancionadas con penas expulsivas, prescriben después de haber transcurrido tres (3) años de cometida la falta que le se imputó.
- c) Las normas sobre la prescripción a las que aluden los incisos anteriores no serán aplicables a los casos de responsabilidad por los daños y perjuicios que se hayan ocasionado al patrimonio del Estado, como consecuencia de la falta administrativa acreditada.
- d) En todos los casos, el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta.
- e) Será causal de interrupción del curso de la prescripción de la acción disciplinaria la apertura del sumario y/o información sumaria correspondiente.

CAPÍTULO VI DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 201°: Por vía reglamentaria, el Consejo Provincial de Relaciones Laborales de Salud y Ambiente y la Caja de Servicios Sociales, establecerá las causales de interrupción y suspensión de la prescripción.

ARTÍCULO 202°: Las suspensiones deberán constar en el legajo del trabajador/a y tenidas en cuenta según lo indique la reglamentación de evaluación y promoción del personal.

Las sanciones deben gradualmente sucederse en el tiempo y el Instructor sumarial debidamente constituido será el responsable de que las notificaciones, citaciones y emplazamientos se practiquen correctamente, debiéndose remitir en termino perentorio la copia debidamente firmada de la recepción, la que se agregará a los actuados.



PODER EJECUTIVO

RÍO GALLEGOS, 07 ABR. 2022

VISTO:

El expediente MTEySS-Nº 525.386/21 (V Cuerpos), elevado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; y

CONSIDERANDO:

Que por el actuado de referencia, se propicia homologar en todas sus partes el acuerdo concertado mediante Acta Nº 83 celebrada entre el **PODER EJECUTIVO – MINISTERIO DE SALUD Y AMBIENTE**, la **ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (A.P.A.P)**, la **ASOCIACIÓN SINDICAL DE PROFESIONALES DE LA SALUD DE SANTA CRUZ (FESPROSA/APROSA)**, la **ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL ESTADO (A.T.E)**, la **ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD (FATSA/A.T.S.A)** y la **UNIÓN DE PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN (U.P.C.N)** en el marco de las negociaciones colectivas de trabajo;

Que entre las partes arriba consignadas se han celebrado diversas reuniones durante los meses de mayo a diciembre del año 2021, en el marco de las cuales se homologaron distintos Acuerdos mediante los Decretos Nros. 565/21 y 738/21 referidos al tratamiento del **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL DE SALUD Y AMBIENTE**;

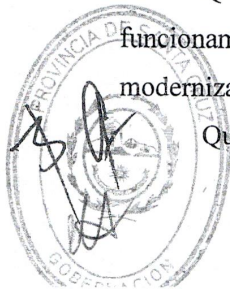
Que en el mes de enero de 2022 se reanudaron las negociaciones, las cuales concluyeron en la celebración del Acta Nro. 83 de fecha 31 de marzo del corriente año que aprobó la primer parte del **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL DE SALUD Y AMBIENTE** el cual se compone desde el artículo 1º al artículo 92º inclusive;

Que asimismo se procedió a reordenar el articulado a fin de incorporar al presente, los textos legales vigentes consignados en los Decretos precedentemente mencionados, y se acordó modificar el texto original del artículo 30, (anterior artículo 28 del Decreto Nro. 565/21), todo ello para una correcta sistematización e interpretación del cuerpo legal que se homologa;

Que dicha homologación resulta pertinente en función al trabajo conjunto realizado con las entidades representativas de los trabajadores de la sanidad, acordándose entre muchos otros aspectos, derechos y obligaciones que regirán la vida laboral de dichos trabajadores;

Que la aprobación de este cuerpo legal resulta significativo por cuanto se pone en funcionamiento un sistema más ágil y moderno en consonancia con la política de modernización del Estado que viene desplegando esta gestión;

Que entre los aspectos más trascendentales e innovadores, se gesta un nuevo régimen



0394

///

PODER EJECUTIVO

/// - 2 -

escalafonario y de carrera con la posibilidad para los trabajadores de acceder a agrupamientos, niveles, tramos o grados superiores que requieren tanto mayor responsabilidad como mejoras en el nivel remunerativo;

Que en función de lo anterior, y en virtud a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2986, corresponde la homologación del Acta consignada al inicio del presente;

Que por otra parte, corresponde dejar establecida la vigencia en los mismos montos y modalidad indicados por los instrumentos legales que los rigen y hasta tanto sean tratados en futuros acuerdos paritarios, los códigos Nro. 239 “asignación por área crítica”; 276 “compensación por déficit de cobertura prestacional”; 277 “compensación por cobertura de servicios de guardia Nivel 8; 278 “compensación extraordinaria por servicios integrales; 290 “especialidad crítica” y 295 “adicional por función específica hospitalaria”;

Por ello y atento al Dictamen DGAJ-N° 823/22, emitido por la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, obrante a fojas 847 y vuelta y a Nota SLyT-GOB-N° 386/22, emitida por la Secretaría Legal y Técnica de la Gobernación, obrante a fojas 955/956;

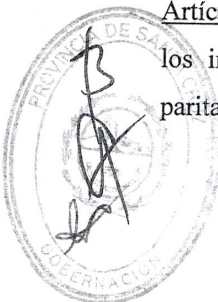
LA GOBERNADORA DE LA PROVINCIA

D E C R E T A :

Artículo 1°.- HOMOLÓGASE, a partir del 1° de marzo del año 2022, el Acta N° 83 de fecha 31 de marzo del año 2022 celebrada entre el **PODER EJECUTIVO – MINISTERIO DE SALUD Y AMBIENTE**, la **ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (A.P.A.P)**, la **ASOCIACIÓN SINDICAL DE PROFESIONALES DE LA SALUD DE SANTA CRUZ (FESPROSA/APROSA)**, la **ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL ESTADO (A.T.E)**, la **ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD (FATSA/A.T.S.A)** y la **UNIÓN DE PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN (U.P.C.N)** la cual se adjunta como **ANEXO** a la presente, en el marco de las negociaciones colectivas de trabajo, mediante la cual se acordó la redacción de los Artículos N° 1 hasta el Artículo N° 92 del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial tratado.-

Artículo 2°.- ESTABLÉCESE la vigencia en los mismos montos y modalidad indicados por los instrumentos legales que los rigen y hasta tanto sean tratados en futuros acuerdos paritarios, de los códigos Nro. 239 “asignación por área crítica”; 276 “compensación por

///



0394



PODER EJECUTIVO

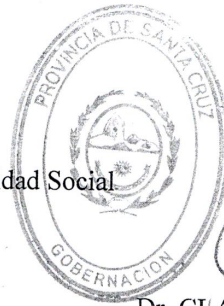
/// - 3 -

déficit de cobertura prestacional”; 277 “compensación por cobertura de servicios de guardia Nivel 8; 278 “compensación extraordinaria por servicios integrales; 290 “especialidad crítica”; 295 “adicional por función específica hospitalaria”, en un todo de acuerdo a lo establecido en los considerandos del presente.-

Artículo 3°.- El presente Decreto será refrendado por los señores Ministros Secretarios en los Departamentos de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Salud y Ambiente, Economía, Finanzas e Infraestructura y la Ministra Secretaria en el Departamento de la Secretaría General de la Gobernación.-

Artículo 4°.- PASE al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (quién realizará las comunicaciones de práctica ante quien corresponda), a sus efectos tome conocimiento, Contaduría General y Tribunal de Cuentas, dése al Boletín Oficial y, cumplido, ARCHÍVESE.-

TEODORO S. CAMINO
Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social



Dra. ALICIA M. KIRCHNER
Gobernadora

Dr. CLAUDIO JOSÉ GARCÍA
Ministro de Salud y Ambiente

CLAUDIA ALEJANDRA MARTINEZ
Ministra de la Secretaría General de la Gobernación

Lic. IGNACIO PERINCIOLI
Ministro de Economía, Finanzas e Infraestructura

DECRETO

N°

0394

/22.-

CERTIFICO: que la presente es copia fiel del original tenido ante mi vista Ley N°1269 Dirección Provincial de Decretos - M.S.G.G. Río Gallegos Provincia de Santa Cruz

Carola S. Santana
Subsecretaria de Asuntos Administrativos
M.S.G.G.



PODER EJECUTIVO

RÍO GALLEGOS, 01 SEP. 2023

VISTO:

El expediente MTEySS-N° 525.386/21 (IX Cuerpos), elevado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; y

CONSIDERANDO:

Que por el actuado de referencia, se propicia homologar en todas sus partes el Acuerdo concertado mediante el Acta N° 128 de fecha 02 de agosto del corriente año, celebrada entre el **PODER EJECUTIVO – MINISTERIO DE SALUD Y AMBIENTE**, la **ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL ESTADO (A.T.E)**, la **ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (A.P.A.P)**, la **ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD (A.T.S.A – FATSA)** y la **ASOCIACIÓN SINDICAL DE PROFESIONALES DE LA SALUD DE SANTA CRUZ (FESPROSA/APROSA)**, en el marco de las negociaciones colectivas de trabajo;

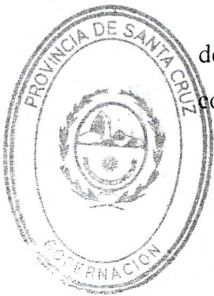
Que luego de diversas reuniones celebradas entre los representantes del Ejecutivo Provincial los gremios señalados, las partes acordaron por unanimidad aprobar los textos correspondientes a los Artículos 93 al Artículo 202, incluidos los respectivos títulos y capítulos del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial de Salud y Ambiente y Caja de Servicios Sociales, cuya redacción fue concluida en su totalidad;

Que en ese contexto corresponde aclarar que por Nota N° 251/UPCN/SSC/23, el gremio Unión del Personal Civil de la Nación expresó su aprobación a los Artículos regulados, arguyendo su no presentación a la reunión de la fecha antes citada por razones de fuerza mayor;

Que en esta ocasión, las partes firmantes regularon distintos aspectos que rigen la vida laboral de los trabajadores incorporando al texto del convenio sectorial, entre otras tantas cuestiones, el Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias que introduce el reconocimiento de nuevos derechos tales como la licencia especial por interrupción voluntaria del embarazo; licencia para persona no gestante; por familia solidaria, por reproducción médicamente asistida, entre otras, así como el Régimen Disciplinario y demás normas que lo complementan;

Que es oportuno aclarar que el trabajo realizado representa la conclusión al texto definitivo del Convenio homologado oportunamente por Decreto N° 0394/22, por lo que corresponde el dictado del presente en los términos del Artículo 13 de la Ley N° 2986;

Por ello y atento a los Dictámenes DGAJ-N° 1732/23, emitido por la Dirección



1026

///

PODER EJECUTIVO

/// - 2 -

General de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, obrante a fojas 1578 y vuelta y SLyT-GOB-N° 790/23, emitido por la Secretaría Legal y Técnica de la Gobernación, obrante a fojas 1662/1663;

LA GOBERNADORA DE LA PROVINCIA

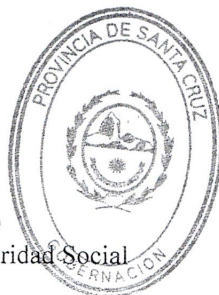
DECRETA:

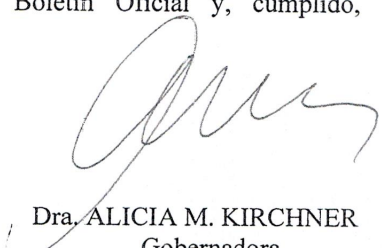
Artículo 1°.- HOMOLÓGASE el Acta N° 128 de fecha 02 de agosto del corriente año, celebrada entre el PODER EJECUTIVO – MINISTERIO DE SALUD Y AMBIENTE, la ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DEL ESTADO (A.T.E), la ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (A.P.A.P), la ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD (A.T.S.A – FATSA) y la ASOCIACIÓN SINDICAL DE PROFESIONALES DE LA SALUD DE SANTA CRUZ (FESPROSA/APROSA), mediante la cual se acordó la redacción de los Artículos Nros. 93 al Nro. 202, del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial de Salud y Ambiente y Caja de Servicios Sociales, la que como ANEXO forma parte integrante del presente.-

Artículo 2°.- El presente Decreto será refrendado por el señor Ministro Secretario en el Departamento de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.-

Artículo 3°.- PASE al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (quién realizará las comunicaciones de práctica ante quien corresponda), a sus efectos tome conocimiento, Contaduría General y Tribunal de Cuentas, dése al Boletín Oficial y, cumplido, ARCHÍVESE.-


TEODORO S. CAMINO
Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social




Dra. ALICIA M. KIRCHNER
Gobernadora

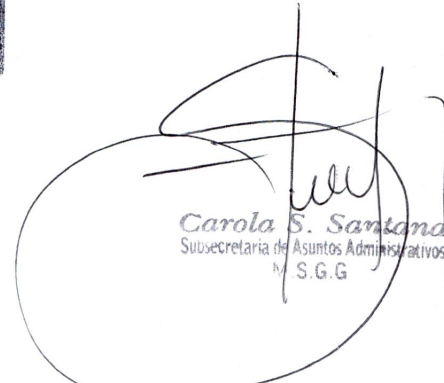
DECRETO

N°

1026

/23.-

CERTIFICO: que la presente es copia fiel del original tenido ante mi vista Ley N°1289
Dirección Provincial de Decretos - M.S.G.G.
Río Gallegos - Provincia de Santa Cruz


Carola S. Santana
Subsecretaria de Asuntos Administrativos
M.S.G.G.