



PROVINCIA DE SANTA CRUZ

Ministerio de Gobierno
Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

En Río Gallegos, 16 de Diciembre de 2009, siendo las 10,00 horas, comparecen ante ésta Secretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social previamente citados; en las instalaciones de la Subsecretaría de la Función Pública los representantes de los sectores gremiales Francisco PEREZ por la APAP, Alejandro CASARES y Arnoldo CANDEIAS por UPCN, por ATE el Sr. Jorge LEMOS y por el Poder Ejecutivo Provincial lo hacen, el Subsecretario de la Función Pública Sr. Juan Carlos BARRIENTOS, el Director Provincial de Recursos Humanos Sr. Edgardo Raúl LESCANO, el Director Provincial de Capacitación y Desarrollo Sr. Eloy Dante ECHAZU y por la Autoridad Laboral lo hace el Sr. Cesar MARTINEZ. -----

Se recibo nota por parte de ATE nota n° 494-CDP-ATE-SC sobre regimenes de licencias, justificaciones y horas compensatorias y nota n° 495-CDP-ATE-SC sobre regimen disciplinario

La Autoridad Laboral da inicio a la audiencia, EL Director Provincial de Capacitación y Desarrollo Sr. Eloy Dante ECHAZU informa que debe retirarse por otros compromisos asumidos,

Las entidades Gremiales solicitan al Poder Ejecutivo evaluar la posibilidad de transferir el manejo del Servicio de Reconocimientos Medicos a la Direccion Provincial de Recursos Humanos, integrando el mismo con medicos laboralistas, atento que el sistema como esta planteado hoy es altamente ineficiente-

Las entidades Gremiales solicitan informacion sobre estadísticas de las carpetas medicas que se registran a la fecha.

El Poder Ejecutivo, respecto a lo solicitado por las entidades Gremiales, informa que hara las evaluaciones necesarias a fin de determinar si puede ser viable la solicitud en relacion al pedido de tranferencia del Servicio de Reconocimientos Medicos y asi mismo cursara el pedido de informacion respecto de las estadísticas que se registren al area competente.

Se continua con el tratamiento del CCT- Capitulo III Licencias Especiales del articulo 145:

b) ENFERMEDAD EN HORAS DE LABOR.

Si por enfermedad al trabajador/a debiera retirarse del servicio, se considerara el día como licencia por enfermedad de corto tratamiento si hubiere transcurrido menos de media jornada de labor y se le concederá permiso de salida, sin reposición horaria, cuando hubiere trabajado mas de media jornada.

c) AFECCION O LESION DE LARGO TRATAMIENTO.

Para la atención de cada afeccion o lesion 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 integro de haberes, un (1) año con el cincuenta por ciento (50%) y un (1) año sin goce de haberes, vencido el cual se aplicara 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".

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 excepcional.

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%) 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 las 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/as serán reconocidos por una junta médica del Servicio de Reconocimientos Médicos o la denominación que se establezca en el futuro o el servicio de medicina laboral, la que determinará el grado de capacidad laborativa de los mismos, aconsejando 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.

Esta excepción se acordará con goce íntegro 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.

En caso que la incapacidad dictaminada sea total, se aplicarán las leyes de Seguridad Social.

f) MATERNIDAD.

Queda prohibido el trabajo del personal en estado de gravidez durante los treinta (30) días anteriores al parto y hasta los ciento ochenta días (180) corridos después del mismo. En el caso de nacimiento pretermino, se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los doscientos diez (210) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles in blue ink. There are approximately five distinct signatures, some of which are very large and stylized, overlapping the text at the end of the document.

asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizaran a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que le corresponda al periodo de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizase a toda mujer 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 trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor al establecido a consecuencia de enfermedad, que según certificación de autoridad médica competente, se origine en el embarazo o parto y la incapacite, se justificara con arreglo a lo previsto en el inciso a) y c) del presente artículo.

A petición de partes y previa certificación de autoridad médica competente que así lo aconseje, podrá acordarse cambio de destino o tarea.

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

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

g) NACIMIENTO SIN VIDA (28 SEMANAS O MAS DE GESTACION).

En el caso de nacimiento sin vida de la criatura, será de aplicación lo prescrito en el inciso anterior.

h) MADRES MULTIPARAS.

En los casos de trabajadoras madres de dos hijos, a partir del nacimiento del tercer hijo el periodo de licencia se incrementará en diez (10) días corridos por cada embarazo sucesivo.

i) DESCANSO DIARIO POR LACTANCIA

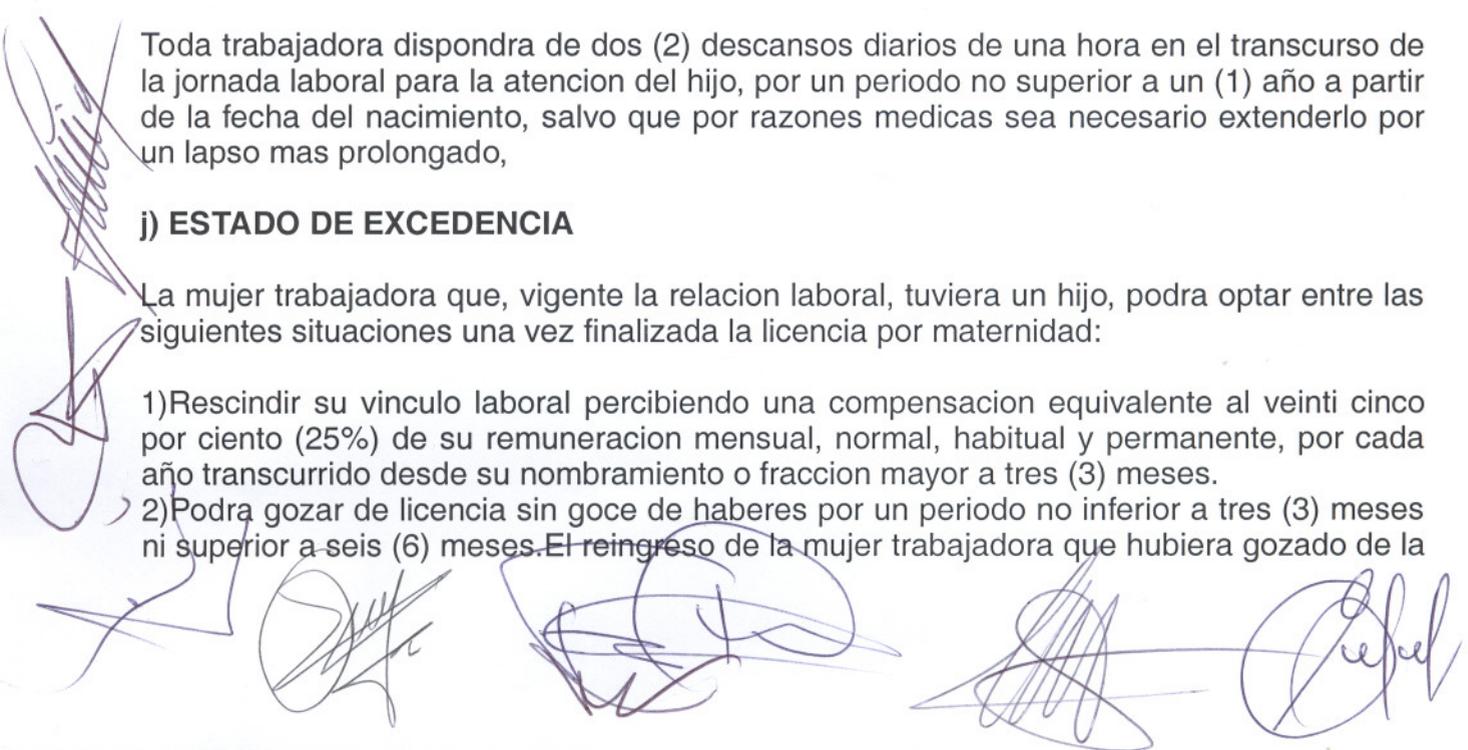
Toda trabajadora dispondrá de dos (2) descansos diarios de una hora en el transcurso de la jornada laboral para la atención del hijo, por un periodo no superior a un (1) año a partir de la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario extenderlo por un lapso más prolongado,

j) ESTADO DE EXCEDENCIA

La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo, podrá optar entre las siguientes situaciones una vez finalizada la licencia por maternidad:

1) Rescindir su vínculo laboral percibiendo una compensación equivalente al veinti cinco por ciento (25%) de su remuneración mensual, normal, habitual y permanente, por cada año transcurrido desde su nombramiento o fracción mayor a 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 reintegro de la mujer trabajadora que hubiera gozado de la



licencia sin goce de haberes debera producirse indefectiblemente al termino del periodo por el que optara, y en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificacion debera tener el acuerdo expreso de la trabajadora.

k) LICENCIA POR PATERNIDAD

Los trabajadores varones gozaran del derecho a una licencia de treinta (30) dias corridos por nacimiento de hijo, de acuerdo al principio de igualdad de oportunidad y de trato podra optar entre las siguientes situaciones una vez finalizada por paternidad:

1) Rescindir su vinculo laboral percibiendo una compensacion equivalente al veinti cinco por ciento (25%) de su remuneracion mensual, normal, habitual y permanente, por cada año transcurrido desde su nombramiento o fraccion mayor a tres (3) meses.

2) Podra 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 que hubiera gozado de la licencia sin goce de haberes debera producirse indefectiblemente al termino del periodo por el que optara, y en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificacion debera tener el acuerdo expreso del trabajador.

l) TENENCIA CON FINES DE ADOPCIÓN.

La trabajadora que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños se le concederá licencia especial con goce de haberes de acuerdo a lo previsto en el inciso f) "Maternidad" y para el caso del trabajador varon se regira por lo dispuesto en el inciso k) "Paternidad".

En estos casos debera acreditarse el vinculo matrimonial o estado de aparente matrimonio,

m) ATENCIÓN DE HIJOS MENORES.

El trabajador/ra que tenga hijos menores de edad, en caso de fallecer la madre, padre, tutor o tutora de los menores, tendrá derecho a Noventa (90) días corridos de licencia, sin perjuicio de la que le pueda corresponder por fallecimiento.

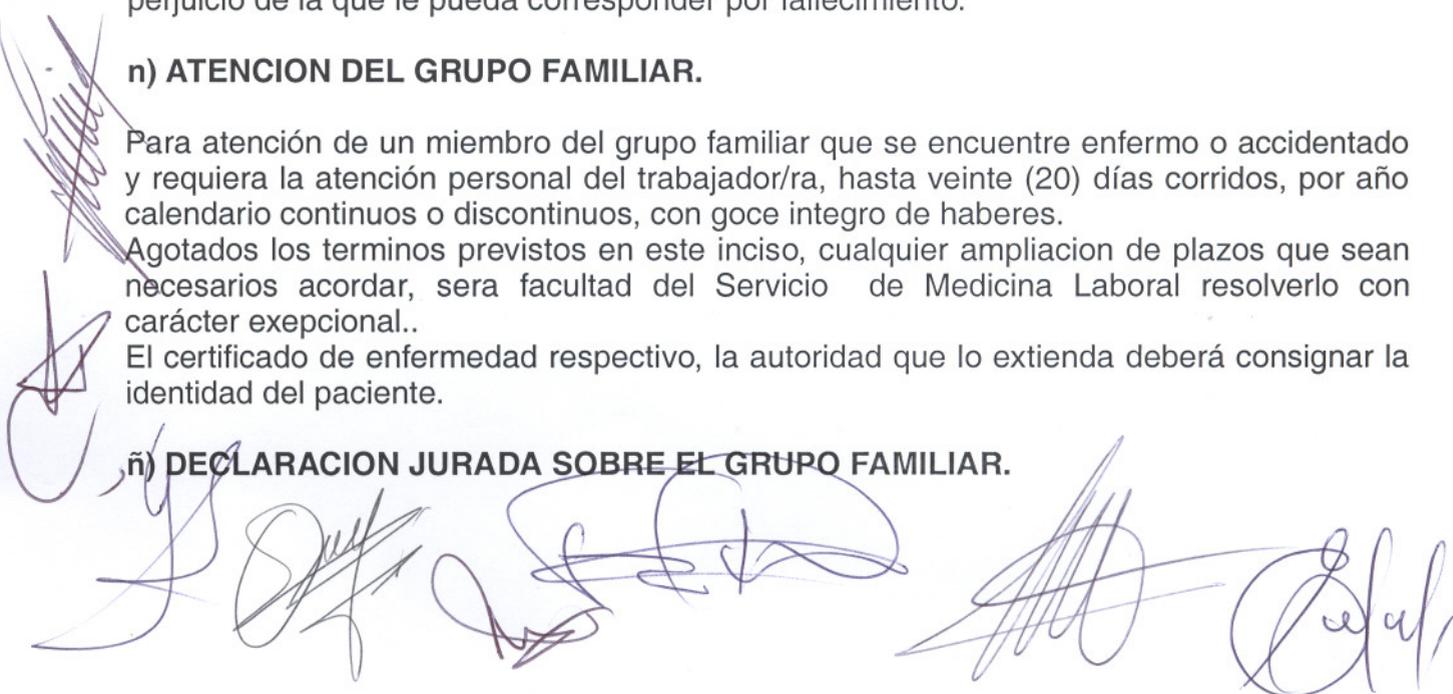
n) ATENCION DEL GRUPO FAMILIAR.

Para atención de un miembro del grupo familiar que se encuentre enfermo o accidentado y requiera la atención personal del trabajador/ra, hasta veinte (20) días corridos, por año calendario continuos o discontinuos, con goce integro de haberes.

Agotados los terminos previstos en este inciso, cualquier ampliacion de plazos que sean necesarios acordar, sera facultad del Servicio de Medicina Laboral resolverlo con carácter exepcional..

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

ñ) DECLARACION JURADA SOBRE EL GRUPO FAMILIAR.



Los/as trabajadores/as comprendidos en el presente CCT quedan obligados a presentar ante los respectivos servicios de personal, una declaración jurada anual en la que consignaran los datos de las personas que integran su grupo familiar, entendiéndose por tales aquellas que dependan de su atención y cuidado.

Asimismo quedan obligados a informar aquellas modificaciones que surgieran durante el año calendario,

o) INCOMPATIBILIDAD.

Las licencias comprendidas en este artículo son incompatibles con el desempeño de cualquier función pública o privada. Las incompatibilidades de este orden darán lugar al descuento de los haberes devengados durante el periodo de licencias usufructuado, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder.

p) PROHIBICION DE AUSENTARSE

Los trabajadores/as en uso de las licencias previstas en los incisos a), c), d) y n) no podran ausentarse del lugar de residencia o en su caso del familiar enfermo, sin autorización del Servicio de Medicina Laboral que hubiere acordado la licencia. De no cumplir con este requisito la misma sera considerada sin goce de haberes a partir de la fecha en que se compruebe la falta, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

q) CANCELACION POR REESTABLECIMIENTO

El trabajador/a que antes de vencido el termino de la licencia se considere en condiciones de prestar servicio, podra solicitar su reincorporacion ante el Servicio de Medicina Laboral.

r) SANCIONES.

Se considerara 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 o) "incompatibilidad", sera sancionado conforme al régimen disciplinario que establece el presente convenio. Igual procedimiento se seguirá con el funcionario medico que extienda certificación falsa.-

CAPITULO IV LICENCIAS EXTRAORDINARIAS CON GOCE DE HABERES

ARTICULO Nº 146.- 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/as 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 exámenes:

La licencia por exámenes se concederá por un lapso de veinte (20) días hábiles a los trabajadores/as que cursen estudios terciarios o pregrado, grado y posgrado y de doce (12) días hábiles para los estudiantes de nivel primario y secundario, en ambos casos 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 primario o secundarios.

En todo los casos el trabajador/a 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.

c) 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 organismo en que revista el trabajador/a.

La duración de esta licencia no podrá extenderse por más de un (1) año. El trabajador/a a quien se conceda este beneficio quedará obligado a permanecer en su cargo por un periodo igual al doble del lapso acordado cuando este supere los tres (3) meses.

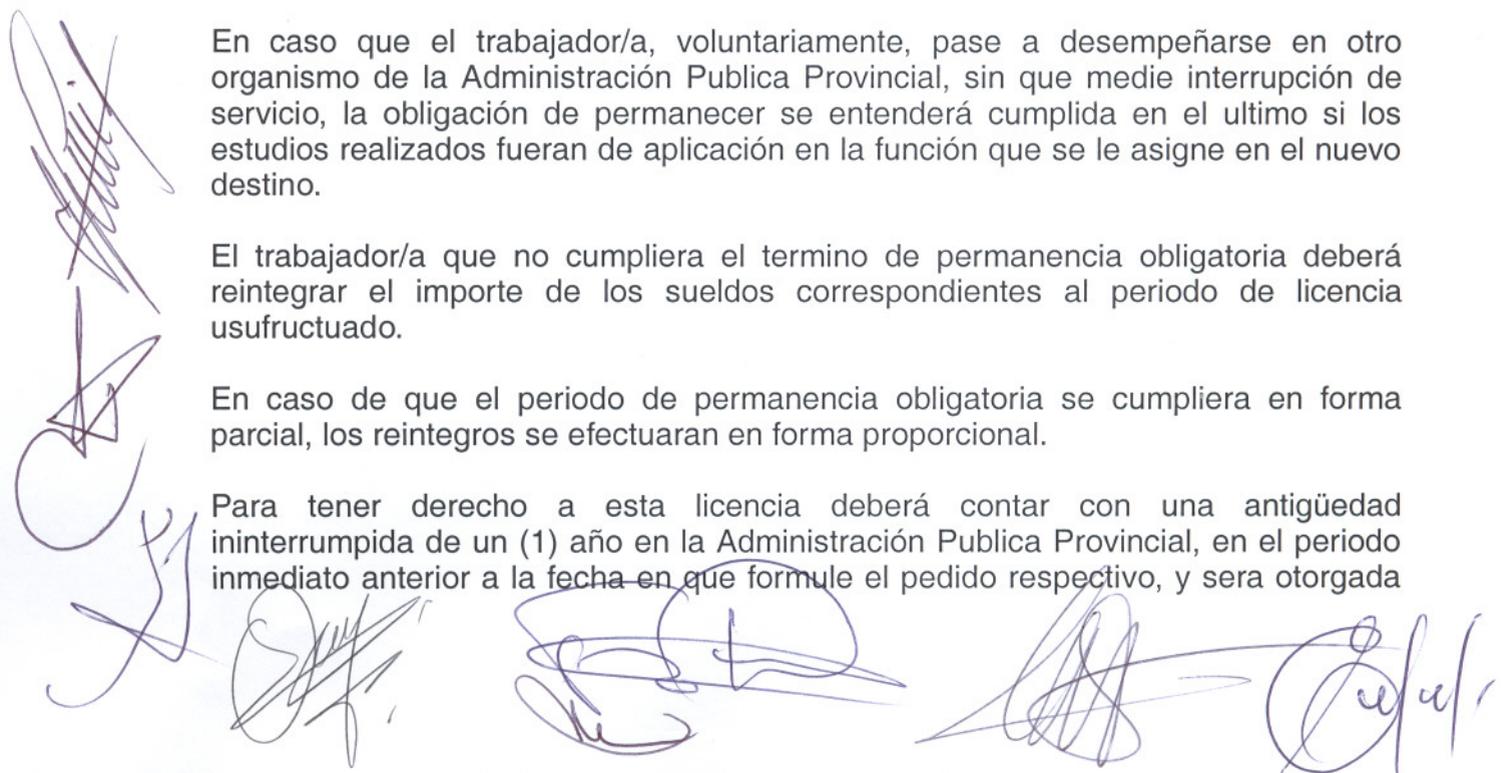
Asimismo, al término de la licencia acordada, deberá presentar ante la autoridad superior de su organismo un trabajo relativo a las investigaciones o estudios realizados.

En caso que el trabajador/a, 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 periodo de licencia usufructuado.

En caso de que el periodo de permanencia obligatoria se cumpliera en forma parcial, los reintegros se efectuarán en forma proporcional.

Para tener derecho a esta licencia deberá contar con una antigüedad ininterrumpida de un (1) año en la Administración Pública Provincial, en el periodo inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo, y será otorgada



por el Poder Ejecutivo.

c) Para actividades deportivas no rentadas

La licencia por actividades deportivas no rentadas se acordara conforme a las disposiciones de la Ley Nacional N° 20.596, o las disposiciones que en su defecto se dicten en el futuro.

Se fija audiencia para el próximo 17 de Diciembre del corriente año a las 09,00 horas, en esta misma sede, quedando las partes debidamente notificadas.

Siendo las 18:30 horas, con lo que no siendo para más, las partes firman cinco ejemplares de la presente, a modo de exteriorización de su voluntad, en la ciudad de Río Gallegos, Provincia de Santa Cruz.- -----

