



PROVINCIA DE SANTA CRUZ  
Ministerio de Gobierno  
Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

En Río Gallegos, 15 de Octubre de 2009, siendo las 14,00 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, Secretario de Estado de Hacienda CPN Edgardo VALFRE, el Subsecretario de la Función Pública Sr. Juan Carlos BARRIENTOS, el Director Provincial de Recursos Humanos Raúl LESCANO, el Director de Provincial de Capacitación y Desarrollo Eloy ECHAZÚ, y por la Autoridad Laboral lo hace el Sr. Fernando CORTES. - - - - La Autoridad Laboral da inicio.

UPCN solicita el pase a planta permanente de los cargos de Jefes de Sección, División y Departamento, ya que al estar homologado los 81 artículos del CCT, ya se encontrarían convencionados.

Como así también solicitar al Poder Ejecutivo enviar a la Cámara de Diputados el Proyecto de la Reforma de la Ley 2986, en lo que se refiere al (Artículo 2°), teniendo en cuenta el compromiso político del Gobernador en el discurso del inicio de la actividad parlamentaria.

Por su parte APAP con respecto a la solicitud de UPCN, expresa que no vemos con desagrado la propuesta, pero APAP en su momento había solicitado se amplié el alcance de la norma Artículo 2° de la Ley 2986, hasta Director Provincial, hasta que esto se dirima, solicita que este tema no sea tratado.

ATE adhiere a lo planteado por APAP, en lo que respecto al alcance de la ley, y entiende que se debería analizar el alcance de los 81° Artículos aprobados, en virtud de que del análisis habría un vacío legal, en lo que se refiere al funcionamiento de la CO.PREL.

Proponiendo que se cree un ente provisorio o se determine quién regula lo aprobado.

El PE expresa que de acuerdo a la lectura de lo aprobado, esta facultad de regular la aplicación de los 81° artículos, recae sobre esta Comisión Negociadora Central.

Asimismo informa que desde el Poder Ejecutivo ya se han comenzado a realizar reuniones con todos los entes, y sus respectivas autoridades, a fin de dar un informe sobre el CCT y en particular sobre lo ya aprobado.

APAP solicita que si existe la voluntad política de pasar a planta a los cargos políticos, que previo a esta acción, se analice el listado presentado oportunamente por la Entidad Gremial, de los casi 800 compañeros en su momento hoy casi 500, y que obran en los actuados de esta Paritaria.

Por su parte ATE adhiere a esta postura y solicita que en caso de que se tome la decisión de que la Comisión Negociadora Central, funcione con las funciones de la CO.PREL. se trate este tema.

Se debate el tema acordándose lo siguiente.

Que comience a funcionar la Sub-Comisión de Análisis de Problemática Salariales, la misma comenzará a sesionar el próximo 21 de octubre de 2009,

*[Sección de firmas manuscritas]*



a las 14,00 horas, en esta misma sede, quedando las partes debidamente notificadas, a fin de tratar como tema prioritario la recategorización de situaciones especiales no previstas, en la norma legal en vigencia.

A continuación las Entidades Gremiales expresan que de acuerdo a lo que se había planteado en esta Mesa de Negociación, se encuentra pendiente el tratamiento de las Asignaciones Familiares.

Al respecto el PE manifiesta que se han realizado los impactos presupuestarios de la modificación de esta medida, que existe la voluntad de mejorar este ítem u otros ítem, pero a la fecha los recursos financieros de la provincia son afectados al pago de salarios, creemos que los reclamos son justos no solo en este tema sino también en incremento salariales, pero por el momento es imposible comprometernos con esto.

ATE expresa sobre este tema que en su momento no adhirió a dividir por tramos el pago de este ítem, ya que el compromiso del Poder Ejecutivo que se trataría este tema en septiembre de 2009 y se daría una respuesta.

Si nos basamos en estos compromisos, lamentablemente tenemos que expresar que siempre hemos sido defraudados.

Como por ejemplo del pago del Adicional del Título, para lo cual se conformo una Sub-Comisión que trabajo por el término de tres (3) meses y con un informe y propuesta, la misma fue elevada a esta Mesa Negociación y hace más de un año que el tema no es tratado en este seno.

Señalando además que en esta tarea se han asumido compromisos de todas las partes Poder Ejecutivo y Entidades Gremiales, ahora bien estos compromisos hay que cumplirlos.

El PE expresa puntualmente que sobre el tema Adicional por títulos, no fue tratado por tratarse temas inherentes a todo un reordenamiento de la legislación, (CCT – Ley Educativa Provincial), lo cual en el primer caso casi no está llevando dos (2) años y no hemos terminado y en el segundo aún no fue tratada en la Cámara de Diputados.

El trabajo realizado por esta Comisión fue muy valorable y es entendible la preocupación de las Entidades Gremiales, pero no es en vano y va ser tenido en cuenta.

APAP propone que ya que no hay una respuesta, sobre lo planteado en Asignaciones Familiares, solicita que este tema sea tratado y resuelto en el mes de noviembre, con la propuesta de que se eleve a pesos 6000 o se elimine el tope establecido.

UPCN adhiere a esta propuesta.

Seguidamente se continúa con el tratamiento del CCT, acordándose los siguientes Artículos:

**ARTICULO Nº 124.-** A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones de trabajo y medio ambiente, reguladas en las leyes 19.587 y 24.557 y sus modificatorias y sus decretos reglamentarios, se consideran:

a) **CONDICIONES DE TRABAJO:** Las características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgo para la seguridad y la salud del trabajador.

Quedan específicamente incluidos en este concepto:



Quedan específicamente incluidos en este concepto:

1) Las condiciones generales y especiales de los locales, 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 y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

3) Los procedimientos 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, donde las personas vinculadas por una relación de empleo público desarrollen las funciones propias de los organismos a los que pertenecen.

2) Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación hombre-trabajo condicionando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

c) **Prevención:** Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de los organismos, entidades descentralizadas y autárquicas de la Administración Pública Provincial comprendidos en este convenio, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

**ARTICULO Nº 125.-** Respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, la Administración Pública Provincial queda sujeta al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

a) Examen preocupacional para todos los agentes que ingresen en el ámbito de la Administración Pública Provincial y que se registrarán por el presente Convenio General.

b) Exámenes médicos anuales, los que deberán contemplar las características especiales de cada actividad.

c) Comunicación escrita al trabajador de los resultados de los análisis y exámenes.

d) Promover la intervención de los servicios de higiene, seguridad y salud ocupacional en los procesos de adquisición de los elementos de protección personal y prevención de accidentes y demás elementos vinculados a esta materia.

e) Confección de una estadística anual sobre los accidentes y enfermedades profesionales, la que deberá ser comunicada a la autoridad administrativa de trabajo y a las representaciones signatarias del presente convenio.

f) Presencia de un servicio médico en el lugar de trabajo, cuando el número de trabajadores no justificara un servicio permanente, se procederá a la contratación de un prestador externo que garantice la atención de urgencias, como así también un botiquín de primeros auxilios completo.

g) Denuncia de los accidentes y/o enfermedades profesionales ante la autoridad administrativa del trabajo y a las representaciones sindicales signatarias del presente convenio.

h) Detectar y propiciar soluciones emanadas de los riesgos psicosociales producidos en relación con el trabajo a través de servicios de Salud Ocupacional.

i) Toda conducta establecida en las leyes 19.587 de Higiene y Seguridad y 24.557 de Riesgos de Trabajo, normas reglamentarias y/o complementarias y/o modificatorias y aquéllas específicamente adoptadas por las leyes y decretos provinciales y el CyMAT.

j) Implementar en los edificios de las jurisdicciones, organismos descentralizados y autárquicos comprendidos en el ámbito del presente Convenio, los planes de contingencia y evacuación aprobados por las autoridades competentes en la materia, en carácter de prevención ante situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores, en el marco de lo establecido en el Capítulo 18, del Decreto N° 351/79. Hasta tanto se implemente 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.

ATE en relación al Artículo tratado precedentemente, solicita se incluya algunos incisos que no figuran en la propuesta, los cuales son adjuntados por acta complementaria, ya que es un mandato expreso de la Asamblea General de Afiliados.

## **CAPITULO II: COMISION DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:**



**ARTICULO Nº 127.** Crease el Ente Regulador de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del Sector Publico (CYMAT). Dicha comisión estará integrada por CUATRO (4) representantes titulares y CUATRO (4) suplentes por parte del Estado Empleador y por CUATRO (4) representantes titulares y CUATRO (4) suplentes por la parte gremial, conforme lo establecido en el Artículo 88° del presente.

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 de la Secretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social, pudiéndose convocar otros especialistas cuando la situación lo requiera.

En aquellos Organismos o Entes que a criterio de esta se justifique podrán crearse delegaciones de la misma.

**ARTICULO Nº 128.- El CYMAT tendrá las siguientes funciones:**

- a) Fiscalizar, a través de las delegaciones, el cumplimiento de las leyes 24.557 y 19.587 y/o sus modificatorias, su reglamentación, y además normas complementarias  
En la materia, como así también las leyes y Decretos Provinciales.

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, disponer la fusión de las mismas cuando la escasa cantidad de trabajadores lo justifique.

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 ante el ente Regulador sobre higiene y seguridad en el trabajo.

h) En virtud de los acuerdos a celebrarse A.R.T. deberá relevar la información relativa a la aplicación de los programas a establecerse.

i) 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.

j) Elaborar su reglamento interno.

En caso de no arribar a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, el ente remitirá en consulta a el CO.PREL un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente su intervención el CO.PREL. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

**ARTICULO Nº 129.-** Las delegaciones de la CYMAT tendrán las siguientes funciones:

- a) Verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en lo referido a:
  - 1) Ley de Riesgos del Trabajo 24.557, su decreto reglamentario, resoluciones y disposiciones complementarias actuales y las que se dicten en el futuro, Decretos y Leyes Provinciales.
  - 2) Ley de Higiene y Seguridad 19.587, su decreto reglamentario, resoluciones y disposiciones complementarias actuales y las que se dicten en el futuro leyes y decretos provinciales.
- b) Inspección periódica y regular de los lugares de trabajo a efectos de detectar riesgos físicos y prácticas peligrosas.
- c) 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 obligatorios.
- d) Seguimiento de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las aseguradoras de riesgos de trabajo de acuerdo a lo expresado en el Artículo 125° - Inciso h).
- e) Recibir denuncias

**ARTICULO Nº 130.-** Las delegaciones de la CYMAT, deberán tratar los inconvenientes en la aplicación de las normas de que se trata o las denuncias interpuestas en la jurisdicción o entidad descentralizada o autárquica, procurando la solución en dicho ámbito. A tal fin, podrán solicitar la presencia de un especialista de la Secretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social. En caso de no arribar a un acuerdo, o ante incumplimientos reiterados, darán intervención a la CYMAT y en dicha oportunidad deberán acompañar los antecedentes de lo actuado.



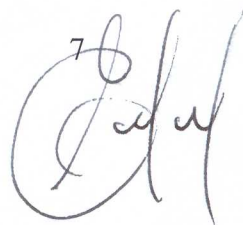
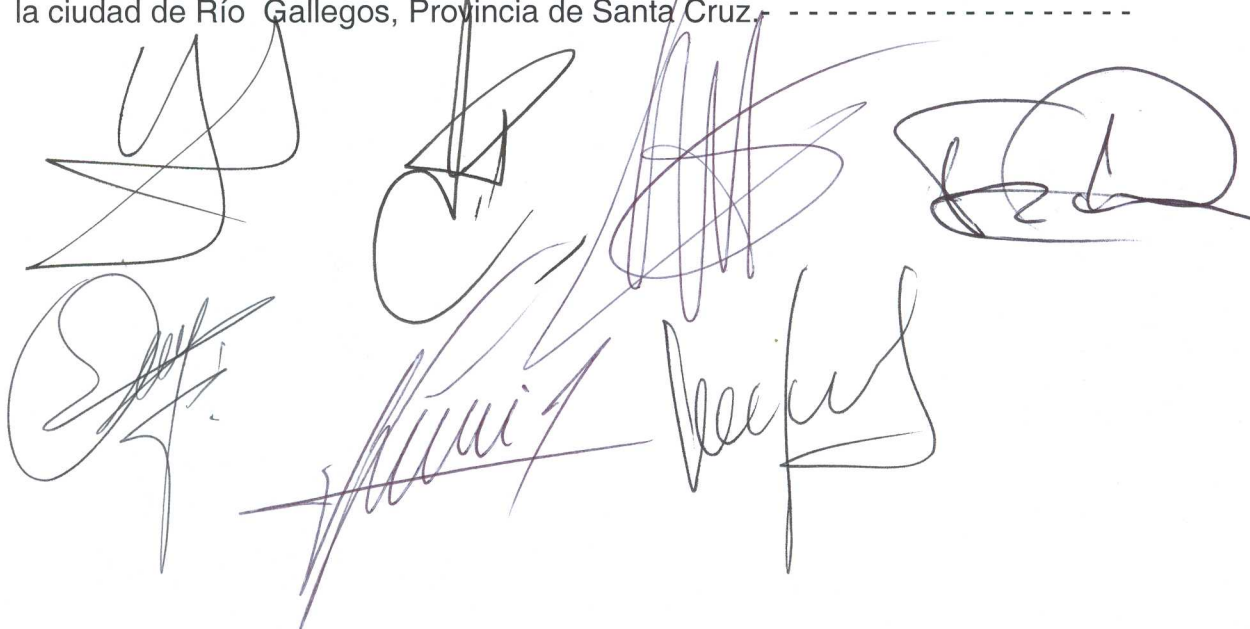
**ARTICULO Nº 131.-** Informar al Ente, a requerimiento de este o al menos anualmente, de sus actividades y resultados, así como del estado de situación en la jurisdicción, entidad descentralizada o autárquica respectiva.

Se deja constancia que el CPN Edgardo VALFRE, se retira por compromisos inherentes a sus funciones, siendo las 16,00 horas.

Asimismo se solicita a la Autoridad Laboral envíe al Poder Ejecutivo los Artículos aprobados al día de la fecha, para su homologación, previo a ello, en la próxima audiencia se realizará un control de los mismos, a fin de evitar eventuales errores de tipeo.

A continuación se fija audiencia para el día 22 de octubre del corriente año, a las 14,00 horas, en esta misma sede, quedando las partes debidamente notificadas.

Siendo las 17,00 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. -----



### Propuesta ATE Seguridad e Higiene

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 insalubres o 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 hasta límites admisibles, independientemente de la adopción de medidas complementarias para atenuar o neutralizar los efectos del trabajo en tales condiciones.

A tal efecto se entiende: 1) son condiciones insalubres, aquellas que originan trastornos generales -crónicos o agudos - de mayor o menor daño orgánico, producidos tanto por elementos empleados en el trabajo (v.g., plomo, azufre, mercurio, etc) como por el ambiente físico (v.g., laboratorios varios, cámaras de frío, etc.); 2) son condiciones riesgosas, las que por su naturaleza y características implican un riesgo potencial para la salud o integridad del trabajador (v.g. laboratorios de alta tensión, de fisioterapia y radiología, asistencia a enfermos infecto-contagiosos, manipulación de material biológico etc).

Se deja sentado que los lugares y tareas consideradas insalubres y/o riesgosas gozarán de un régimen de jornada reducida y previsional diferencial, ello teniendo en cuenta lo establecido en los Arts. 89 al 95 de la Ley 1.782.

- Ropa y/o elementos especiales de trabajo: La parte empleadora proveerá periódicamente al persona 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.

- En los casos en que el riesgo laboral no pueda disminuirse a pesar de que haberse tomado todos los recaudos necesarios, el personal comprendido percibirá un adicional por riesgo laboral. Para esto se requerirá el informe de la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo establecida en el presente CCT.

i) La parte empleadora será responsable por los daños psicofísicos sufridos por los trabajadores por el hecho o en ocasión del trabajo durante el tiempo en que éstos estuvieren a disposición de aquella, en y para la ejecución del contrato de trabajo, sin otro requisito para el trabajador que la acreditación del daño padecido y su relación de causalidad con las tareas desempeñadas o por las condiciones en que las tareas se realizaron o por la conjunción de ambos factores. Basta al efecto, que el trabajo actúe como factor concurrente o agravante del estado psicofísico deficitario del trabajador para que la enfermedad pueda ser considerada profesional.

La responsabilidad de la misma implica la asunción de todas las obligaciones preventivas y de reparación que la Ley de Riesgos del Trabajo (24557), decretos y resoluciones reglamentarias estatuyen en cabeza de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, así como la reparación integral establecida en las normas de Derecho Común.

j) Iluminación y ventilación adecuada en todos los ámbitos laborales.



k) Espacio cómodo de trabajo para movilizarse sin dificultades y mobiliario acorde a la tarea a desempeñar.

l) Conceder un espacio físico para refrigerio.

m) Toda conducta establecida en las leyes 19.587 de Higiene y Seguridad y 24.557 de Riesgos del Trabajo, decreto 351/79, normas reglamentarias y/o complementarias y/o modificatorias y aquéllas específicamente adoptadas por la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

