



## *H. Cámara de Diputados de la Nación*

### **PROYECTO DE LEY**

*La Cámara de Diputados y el Senado de la Nación, reunidos en el Congreso Nacional sancionan con fuerza de ley:*

ARTÍCULO 1°- Declárase al Hospital de Pediatría Profesor Dr. Juan P. Garrahan como establecimiento de Salud determinante de condiciones de trabajo insalubres y/o agotamiento prematuro.

ARTÍCULO 2°- Incorpórese en los alcances de lo dispuesto en el artículo 1° a todo el personal, incluyendo a los tercerizados, contratados, becarios y residentes, que cumplen tareas en el establecimiento mencionado, sin importar el agrupamiento en el cual revistare en atención a la funcionalidad de las tareas y conforme el Régimen de Personal previsto en la resolución 429/CA/1991 modificatorias y complementarias.

ARTÍCULO 3°- Será de aplicación a los efectos laborales, sin que ello implique modificación de la remuneración, la reducción de la jornada laboral a un máximo de seis (6) horas diarias para quienes cumplen hasta diez (10) horas diarias; de doce (12) horas diarias para quienes cumplen hasta dieciséis (16) horas; ajustándose el horario con un porcentaje de un cuarto (1/4) de jornada de reducción para los restantes casos. Se incorpora una licencia adicional por estrés que será de quince (15) días hábiles, de carácter obligatorio y no podrá fraccionarse ni pasarse al año siguiente.

ARTÍCULO 4°- Encomiéndese al Consejo de Administración del Hospital de Pediatría Profesor Dr. Juan P. Garrahan, para que en el plazo de 90 días de sancionada esta ley realice la modificación del Régimen de Personal previsto en la resolución 429/CA/1991 modificatorias y complementarias, en atención a las consideraciones expresadas en el artículo precedente.

El Consejo de Administración deberá convocar para la tarea encomendada a las organizaciones sindicales que respaldan este reclamo y a la Comisión de Condiciones de Trabajo Insalubres y/o Agotamiento Prematuro, creada en el ámbito del Hospital.

ARTÍCULO 5°- En los 90 días antedichos deberá incorporarse el personal necesario para completar los turnos con jornada reducida, garantizando un piso de la misma dotación existente antes de la reducción horaria.

ARTÍCULO 6°- La cantidad de horas de atención al público deberá ser igual o superior a la existente antes de la reducción horaria, lo cual se garantizará cumpliendo lo

establecido en el artículo 5°. En algunas áreas incluso, la atención al público podrá extenderse, incorporando al personal necesario, pero nunca reducirse.

ARTÍCULO 7°- El personal que haya cumplido tareas en el marco de lo referido en los artículos 1° y 2°, quedará incorporado en el Régimen Diferencial de Jubilación por Insalubridad y/o Agotamiento Prematuro en los términos de la Ley 24241 y tendrá derecho a las prestaciones allí previstas, siendo exigible para el beneficio ordinario un mínimo de 25 años de servicios en dichas tareas y 50 de edad. El presente beneficio queda excluido de los alcances del artículo 9 de la Ley 24241 en cuanto a que el haber no tendrá límites máximos.

ARTÍCULO 8°.- El haber previsional del personal que acceda a la pasividad, sea cual fuere el beneficio, será el equivalente al 82% del salario del mejor cargo desempeñado durante 12 (doce) meses, e incluirá todos aquellos conceptos, incluidos los suplementos y bonificaciones adicionales, que revistan el carácter de habituales y regulares, y además, toda otra retribución, cualquiera fuere la denominación que se les asigne, incluidas las no remunerativas, percibidas por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia.

El haber resultante, determinado en función de lo establecido en el párrafo que antecede, será móvil y quedará ligado a las variaciones salariales del personal en actividad.

ARTÍCULO 9°- De forma.

*Vanina Biasi*

*Alejandro Vilca  
Mónica Schlotthauer  
Nicolás del Caño  
Christian Castillo*



## FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

La Comisión de Condiciones de Trabajo Insalubre y Agotamiento Prematuro creada en el Hospital de Pediatría “Profesor Dr. Juan P Garrahan” hace varios años desarrolló oportunamente un proyecto de ley. El reconocimiento de las condiciones insalubres de trabajo en esa institución se incluye como uno de los reclamos votados en asambleas del Garrahan, que como es de público conocimiento, atraviesa un profundo conflicto. Hacemos propios, entonces, esta propuesta surgida de trabajadoras y trabajadores de la institución, en sus aspectos resolutivos y fundamentos. Así, vale recordar que el Hospital Garrahan fue constituido como Servicio de Atención Médica Integral para la Comunidad a fin de dar cumplimiento a los objetivos de política sanitaria de la Nación y de la Ciudad de Buenos Aires, mediante la prestación de servicios de atención pediátrica general y especializada con niveles de máxima complejidad, comportándose además como Hospital de referencia para el Área Metropolitana y Centro de Derivación de patologías complejas para el resto del país, debiendo resolver la emergencia que surja de la demanda espontánea y toda aquella que requiera de compleja estructura.

El trabajo riesgoso o insalubre es aquel que se realiza en lugares donde las condiciones, la modalidad o la naturaleza del trabajo afectan a la salud. Las personas que hayan trabajado en estas condiciones tienen una jornada laboral reducida y requisitos diferentes para acceder a la jubilación, según la actividad realizada.

Todos los y las trabajadores del Hospital de Pediatría “Profesor Dr. Juan P Garrahan” se enfrentan a diario al contacto con el sufrimiento de niños y sus familias que padecen situaciones de extrema gravedad, agonía y muerte. Estas circunstancias que sufre el grupo de edad destinado a ser la esperanza de una población, afectan enormemente al personal que desarrolla sus tareas en el hospital y no cuenta con un régimen especial adecuado a las características agobiantes de su trabajo. Características éstas que sí son reconocidas por el colectivo social que tiene en una gran estima y admiración a la institución y a sus trabajadores.

Las antedichas condiciones serían suficientes para acceder a un régimen especial que contemple menor carga horaria sin reducción de salario, licencias por estrés y disminución de edad jubilatoria. Pero deben agregarse además un sinnúmero de condiciones que agravan la situación de todo el personal, tales como espacios laborales inadecuados, no ergonómicos e insuficientes; inadecuadas y en ciertos casos nulas ventilaciones o ventanas en lugares en los que se permanece horas de extensa jornada laboral, inadecuados espacios de higiene y sanitarios; exposición a tóxicos, radiaciones, anestésicos, material biológico de riesgo, gérmenes multirresistentes. Todo ello en una estructura que no sectoriza estas exposiciones, ya que la distribución de pacientes y actividades es general y en base a la clínica, lo cual implica que las áreas no tienen limitaciones en características de enfermedades o estudios. Así, los pacientes con

enfermedades oncológicas, infectocontagiosas y/o portación de gérmenes multirresistentes se encuentran distribuidos en cualquiera de los centros de internación o ambulatorios del hospital y los estudios radiológicos, tratamientos quimioterápicos o de alta complejidad se realizan en áreas que no son cerradas ni específicas para esas actividades. Esto expone a todo el personal a tareas insalubres en forma global en la institución.

Mención especial merece el estrés laboral, reconocido por la Organización Mundial de la Salud como uno de los principales problemas de salud de los trabajadores y del funcionamiento de las entidades en las que se desempeñan. El síndrome de desgaste o agotamiento profesional (burnout) se define como una respuesta negativa al estrés laboral crónico integrado por tres componentes: agotamiento emocional, despersonalización (mecanismo utilizado para protegerse que lleva a una actitud poco empática, intentando no involucrarse con el sujeto de su trabajo) y falta de realización personal en el trabajo con ineficacia y deterioro del desempeño laboral. Es característico de las tareas de ayuda como las que abarcan a los trabajadores de establecimientos de salud. Todas estas condiciones tienden a producir un contagio en el grupo laboral que integran los individuos. Lugares de trabajo de alto nivel competitivo y máxima complejidad de patologías, agregan presión y perpetúan esta situación. Progresivamente el trabajador resulta un ser humano desmotivado y vaciado de contenido.

Todo lo antedicho extensamente justifica el reconocimiento de un régimen especial para todos los trabajadores del hospital.

La solicitud de estos regímenes tiene múltiples antecedentes en diferentes tareas y, particularmente en instituciones hospitalarias, esta categorización se ha asignado de forma sectorizada, considerando ciertas tareas en particular (clásicamente radiología, terapias intensivas, infectocontagiosas, salud mental) y beneficiando sólo a algunos de los trabajadores que conviven en una misma entidad y se encuentran bajo las mismas condiciones laborales, lo cual genera una desigualdad de derechos que no reconoce fundamentos.

El más reciente antecedente que vino a saldar estas inequidades, fue la incorporación mediante los Decretos 58 y 598 desde 2015 al régimen de insalubridad o agotamiento prematuro de todo el personal correspondiente al Estatuto para el Personal de la Administración Pública (Ley 10430) y a la Carrera Profesional Hospitalaria (Ley 10471) en forma igualitaria, para quienes se desempeñen dentro del ámbito hospitalario de la Provincia de Buenos Aires. Estas normativas igualan derechos a todos los trabajadores de salud y ello tiene base en que no corresponde hacer distinción entre personal de un mismo ámbito considerado insalubre, ya que dicha calificación comprende a todo quien esté incluido en un mismo lugar, encontrándose igualmente expuestos permanentemente a situaciones de riesgo, enfermedades infecto contagiosas y múltiples factores que afectan su salud física y/o psíquica, cualquiera sea el área o especialidad en la que desarrolle sus tareas.

La aplicación de un régimen adecuado de agotamiento prematuro, menor carga horaria sin reducción de salario, licencias por estrés y aplicación de un régimen diferencial de jubilación en los términos de la Ley 24241, intentará reparar el daño que vienen sufriendo los trabajadores del Hospital de Pediatría Profesor Dr Juan P Garrahan desde su creación,

al ver afectada constantemente su salud con exposición a condiciones de trabajo insalubres y/o determinantes de agotamiento prematuro nunca reconocidas y, no menos importante, garantizará un cambio cualitativo en la atención de los pacientes niños, niñas y adolescentes como consecuencia lógica de las mejores condiciones laborales de todo el personal.

Por estos motivos, solicitamos a las y los diputados nacionales el acompañamiento y la aprobación del presente proyecto de ley.