

Caleta Olivia, 30 de noviembre de 2018

**VISTO:**

El Expediente N° 04151-R-03; y

**CONSIDERANDO:**

Que se tramita por el expediente de referencia la implementación del Servicio de Medicina Laboral en el ámbito de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral;

Que la Ley N° 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo prevé la creación de servicios de higiene y seguridad en el trabajo, y de medicina del trabajo de carácter preventivo y asistencial;

Que la Ley N° 24557 que regula las cuestiones sobre los Riesgos del Trabajo;

Que el Artículo 3º del Decreto N° 1338/96 establece a los efectos del cumplimiento de la citada ley, que los establecimientos deberán contar, con carácter interno o externo según la voluntad del empleador, con Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo;

Que estos Servicios tendrán como objetivo fundamental prevenir, en sus respectivas áreas, todo daño que pudiera causarse a la vida y a la salud de los trabajadores por las condiciones de su trabajo, creando las condiciones para que la salud y la seguridad sean una responsabilidad del conjunto de la organización;

Que mediante Resolución N° 120/08-CS-UNPA se crea en el ámbito de la UNPA los Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, con las competencias establecidas en el Decreto N° 1338/96;

Que por artículo 5º de dicha Resolución se encomienda la constitución del Servicio de Medicina en el Trabajo con los alcances del Decreto N° 1338/06 y sus funciones de control del Decreto N° 3413/79;

Que el Consejo Superior por Ordenanza Nro. 143-CS-UNPA establece en el ámbito de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral el Servicio de Medicina Laboral;

Que dicho Servicio tendrá a su cargo el control y fiscalización de las afecciones que originen licencias contempladas en el Capítulo III del anexo de la Ordenanza Nro. 001-CS-UNPA, y de las licencias por enfermedad, atención de familiar enfermo, y maternidad establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para el sector no docente, pudiendo otorgar los certificados que originen esas licencias;

Que por Artículo N° 2 de la Ordenanza Nro.143-CS-UNPA se modifica el artículo 11º apartado a) y b) de la Ordenanza Nro.001-CS-UNPA, estableciendo como Condiciones generales: que el otorgamiento de las licencias especiales para tratamiento de la salud se ajustan a las siguientes disposiciones: a) Organismos competentes Será de competencia del Ministerio de Salud de la Nación, Centros Médicos y Profesionales médicos habilitados al efecto, la concesión y fiscalización de las licencias comprendidas en el presente capítulo, así como también la reducción horaria y el cambio de tareas o destino previsto en el Artículo 10, inciso e) "incapacidad" y g) "maternidad" y que "a partir del momento en que se implemente el Servicio de Medicina Laboral en el ámbito de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral, será ese organismo el encargado del control y fiscalización de las afecciones que originen licencias contempladas en el Capítulo III –

Licencias Especiales, del personal docente y no docente de la misma, pudiendo otorgar los certificados médicos que originen esas licencias.

Que por igual norma (Ordenanza Nro.143-CS-UNPA) define los servicios médicos competentes prescribiendo en el inc.b) del artículo N°11 de la Ordenanza 001-CS-UNPA que: "Las licencias y franquicias por razones de salud o maternidad previstas en el presente régimen, no podrán ser fiscalizadas, en ningún caso, por servicios médicos que no se encuentren autorizados por la Universidad Nacional de la Patagonia Austral";

Que por Ordenanza Nro. 088-CS-UNPA el Consejo Superior adoptó como cuerpo normativo que regula la carrera para el Personal de Administración y Apoyo de la Universidad, el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales – homologado por Decreto Nacional 366/06;

Que por Ordenanza Nro. 171-CS-UNPA, el Consejo Superior adopta como cuerpo normativo el Convenio Colectivo del Sector Docente de las Instituciones Universitarias, homologado por Decreto 1246/2015;

Que la definición de ambos cuerpos normativos son los ámbitos específicos y pertinentes de la regulación de las relaciones laborales del sector docente y nodocente del sistema universitario nacional;

Que los cargos de Gestión de la Universidad importan un encuadre de personal docente o nodocente, en función de las características y funciones propias, rigiendo para éstas las mismas consideraciones que para el resto del personal, en lo referido a las competencias, derecho y obligaciones del Servicio de Medicina Laboral;

Que por Resolución N° 1175/17-R-UNPA fue conformada, con referentes de todas las Unidades de Gestión, la Comisión que tuvo a su cargo la definición de los alcances del Servicio de Medicina Laboral de la Universidad, con la participación de la representación gremial;

Que por Resolución N° 147/17-CS-UNPA se encomendó al Sr. Rector la realización de la convocatoria a Licitación para la contratación de un Servicio de Medicina Laboral para la Universidad;

Que en función de la encomienda del Consejo Superior, por Resolución N° 0836/18-R-UNPA la Universidad, ha implementado el Servicio de Medicina Laboral para su personal, mediante la contratación de un servicio médico específico que garantice la pertinencia del personal involucrado en dicha prestación; en el marco de las normas vigentes, estando éste en plena vigencia;

Que es necesario formalizar los procedimientos establecidos con el objeto de garantizar mecanismos equivalentes en la generación, fiscalización y evaluación de los estudios necesarios para la realización de los exámenes clínicos pre-ocupacionales que establezcan la aptitud psicofísica para el ingreso al cargo que se postula, en relación con las tareas propuestas, de acuerdo al perfil del puesto de trabajo y la matriz de riesgo del mismo, con el fin de preservar la salud de los postulante y atender las demandas efectivas del trabajo requerido por la institución;

Que de igual forma se considera conveniente ajustar los procedimientos establecidos con el objeto de garantizar las instancias para organización, elaboración y mantenimiento de las Historias Clínica-Laboral del personal de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral, en un todo de acuerdo con las funciones del Servicio de Medicina Laboral en el control y fiscalización de las afecciones que originen licencias por enfermedad (de corto y largo tratamiento), atención al familiar a cargo, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo;

Que se hace necesario actualizar los procesos vigentes en función de las normas laborales y establecer pautas, alcances y procedimientos que estructuren y faciliten el funcionamiento equivalente para todos los trabajadores, independientemente de su función, lugar de residencia o de la Unidad de Gestión en la que desempeña su cargo;

Que se somete a consideración el proyecto que establece las responsabilidades del Servicio de Medicina Laboral, organismo encargado del control y fiscalización de las afecciones que originen licencias contempladas en el marco de los Convenios Colectivos (CCT) para el personal Docente, Nodocente y de Gestión;

Que sometido a votación en acto plenario se aprueba por unanimidad;

Que se debe dictar el correspondiente instrumento legal;

**POR ELLO:**

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PATAGONIA AUSTRAL  
O R D E N A:**

**ARTÍCULO 1º:** ESTABLECER las responsabilidades del Servicio de Medicina Laboral en el marco del Programa de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo que a continuación se mencionan:

- a) Promoción de la Medicina Preventiva.
- b) Coordinación y Articulación con el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo de la UNPA
- c) Implementación de estudios pre-ocupacionales del personal docente, no docente y de gestión.
- d) Determinación de exámenes periódicos, especiales para la permanencia y la baja.
- e) Determinación e Implementación de los exámenes para el reingreso laboral.
- f) Reconocimientos Médicos.
- g) Juntas Médicas.
- h) Estudios de Seguimiento, Estadísticas e Indicadores

**ARTÍCULO 2º:** ESTABLECER que el Servicio de Medicina Laboral en el ámbito de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral, es el organismo encargado del control y fiscalización de las afecciones que originen licencias contempladas en el marco de los Convenios Colectivos (CCT) para el personal Docente, Nodocente y de Gestión.

**ARTÍCULO 3º:** ESTABLECER que serán las Secretarías de Administración de la UUAA y la Secretaría de Hacienda y Administración las responsables de gestionar el otorgamiento de la Licencia por Corto Tratamiento del personal docente, nodocente y de gestión, en el marco de lo prescripto en el Anexo I de la presente.

**ARTÍCULO 4º:** ESTABLECER que serán los Decanos o Decanas, el Rector o Rectora, los Consejos de Unidad y el Consejo Superior los que otorgarán las restantes licencias, según la competencia que en cada caso se definan.

**ARTÍCULO 5º:** ESTABLECER que las áreas de Personal de las Unidades Académicas y del Rectorado serán las responsables de elaborar los proyectos de instrumentos legales necesarios para la formalización de lo establecido en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 6º:** ESTABLECER que la UNPA podrá autorizar Servicios Médicos Adicionales, cuando por razones de localización geográfica o prestaciones requeridas así lo requiera, debiendo en todos los casos comunicar a las asociaciones gremiales involucradas y al Servicio de Medicina Laboral propio para que este último pueda articular y fiscalizar en última instancia.

**ARTÍCULO 7º:** ESTABLECER que las licencias y franquicias por razones de salud o maternidad previstas en el régimen correspondiente no podrán ser fiscalizadas en ningún caso, por servicios médicos que no se encuentren autorizados por la Universidad Nacional de la Patagonia Austral.

**ARTÍCULO 8º:** APROBAR los procedimientos correspondientes al Servicio de Medicina Laboral que como Anexo forman parte de la presente.

**ARTÍCULO 9º** ESTABLECER la vigencia de la presente Ordenanza a partir del 15 de febrero de 2019.

**ARTÍCULO 10º** DEJAR ESTABLECIDO que en las Unidades de Gestión deberá darse amplia difusión a la presente Ordenanza en los transparentes y carteleras de los establecimientos donde se desarrollen actividades académicas y/o administrativas y en los portales institucionales de la Universidad.

**ARTÍCULO 11:** DEROGAR toda norma que se oponga a la presente.

**ARTÍCULO 12º:** TOMEN RAZÓN, Secretarías de Rectorado, Unidades Académicas, dese a publicidad y cumplido ARCHIVESE.



Adela H. Muñoz  
Secretaría Consejo Superior



Ing. Hugo Santos Rojas  
Rector

**ANEXO**  
**SERVICIO DE MEDICINA LABORAL**

**CAPÍTULO I: CONSIDERACIONES GENERALES:**

**ARTÍCULO 1º: Encuadre Legal.**

El presente reglamento se encuadra en el marco de la Ley N° 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo que prevé la creación de servicios de higiene y seguridad en el trabajo, y de medicina del trabajo de carácter preventivo y asistencial y la Ley N° 24557 que regula las cuestiones Riesgos del Trabajo;

En particular el Artículo 3º del Decreto N° 1338/96 establece que, a los efectos del cumplimiento de la Ley N° 19587, los establecimientos deberán contar, con carácter interno o externo según la voluntad del empleador, con Servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Decreto N° 658/96, Resolución SRT N° 37/2010 y Normas concordantes.

Los Servicios de Medicina Laboral tendrán como objetivo fundamental prevenir, en sus respectivas áreas, todo daño que pudiera causarse a la vida y a la salud de los trabajadores por las condiciones de su trabajo, creando las condiciones para que la salud y la seguridad sean una responsabilidad del conjunto de la organización.

El Servicio de Medicina Laboral debe generar los mecanismos y procedimientos con el objeto de garantizar los estudios necesarios para la realización de los exámenes clínicos pre-ocupacionales que establezcan la aptitud psicofísica para el ingreso al cargo que se postula en relación con las tareas propuestas, de acuerdo al perfil del puesto de trabajo y la matriz de riesgo del mismo, con el fin de preservar la salud de los postulantes y atender las demandas específicas en el desempeño de los cargos de la institución.

Los exámenes médicos en salud incluidos en el sistema de riesgos del trabajo son los siguientes: pre-ocupacionales o de ingreso; periódicos; previos a una transferencia de actividad; posteriores a una ausencia prolongada y previos a la terminación de la relación laboral o de egreso.

**ARTÍCULO 2º: Campo de desarrollo del Servicio de Medicina Laboral**

Entendiendo como concepto universal de salud al "bienestar físico, psíquico y social de una persona" el Servicio de Medicina Laboral deberá resolver, asesorar y asistir en temas tales como:

**a) Promoción de la Medicina Preventiva.**

Capacitación al personal en temas de salud, enfermedades profesionales, alcoholismo, drogadicción, primeros auxilios, etc.

Organización de campañas de salud y vacunación.

**b) Coordinación y Articulación con el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo de la UNPA**

Coordinación de acciones específicas en materia de salud ocupacional con el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo de la UNPA.

Demandas laborales ante y por la UNPA en temas atinentes a Medicina Laboral y enfermedades inculpables.

Reuniones de Comisión Paritaria de Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo en el marco de los CCT Docente y Nodocente.

Realización en forma conjunta con el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo, del Relevamiento de Agente de Riesgos (RAR) Resolución SRT N° 37/2010.

Realización de estudios desde el punto de vista higiénico los puestos de trabajo, identificación y determinación de los requerimientos psicofísicos que los mismos requieren, en coordinación con el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Realización de inspecciones a los lugares de trabajo, coordinadas con el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

**c) Implementación de estudios pre-ocupacionales del personal docente, no docente y de gestión.**

Ejecución de los estudios necesarios para los exámenes clínicos pre-ocupacionales para el acceso y la permanencia.

Indicación y evaluación de exámenes clínicos pre-ocupacionales, cuando las condiciones de residencia o desempeño así lo requiera y la Universidad lo solicitará.

Indicación, evaluación e informe de exámenes periódicos anuales.

Indicación, evaluación e informe de exámenes especiales para los trabajadores que desarrollan tareas de campaña en ámbitos naturales.

Indicación, evaluación e informe de exámenes de baja laboral.

Indicación, evaluación e informe de exámenes de reingreso laboral posterior a altas médicas por enfermedades prolongadas.

Indicación, evaluación e informe de exámenes de reingreso laboral posterior a altas médicas por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

**d) Reconocimientos Médicos**

Organización, elaboración y mantenimiento de las Historias Clínica-Laboral del personal.

Control y fiscalización de las afecciones que originen licencias por enfermedad (de corto y largo tratamiento), atención de familiar enfermo, y maternidad establecida en los Convenios Colectivo de Trabajo (CCT) para el sector docente y para el sector Nodocente, y las que se acordaran sobre estos temas en las paritarias correspondientes.

Articulación con el Servicio de Medicina Laboral de otras instituciones, cuando para la efectiva cobertura de la prestación así lo requiera y la UNPA hubiera conveniado con esas para tal fin.

Articulación con otros Servicios Médicos cuando para la efectiva cobertura de la prestación así lo requiera y la UNPA hubiera conveniado con esas para tal fin, previa información a las asociaciones sindicales.

**e) Juntas Médicas**

Representación institucional ante Juntas Médicas, prestadores médicos y ART, para el caso de discrepancias en reubicaciones laborales, prestaciones médicas, altas médicas, y en todos aquellos casos en que existieran diferencias de criterio.

Representación Institucional ante Juntas Médicas de la Comisión 20. (Art. 51 Ley 24241 - Resolución N° 1181/10 SRT).

Ejecución de Juntas Médicas.

**f) Estudios de Seguimiento, Estadísticas e Indicadores**

Efectuar seguimiento de los accidentados y de los afectados por enfermedades profesionales

La nómina antes establecida no debe ser tomada como excluyente, por lo que podrán incorporarse otras que deberán ser enunciadas y comunicadas tanto al personal como sus representantes gremiales.

## **CAPÍTULO II: PROMOCIÓN DE LA MEDICINA PREVENTIVA**

### **ARTÍCULO 3º: Formación, Capacitación y Concientización.**

Los planes de formación y concientización deberán ser aprobados por el Consejo Superior, los Consejos de Unidad y las autoridades de las Unidades de Gestión, dependiendo del alcance y ámbito de aplicación.

**a) PLAN ANUAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN UNPA**

Anualmente el Servicio de Medicina Laboral propondrá a la Secretaría Hacienda y Administración el Plan de Formación y Capacitación en temas de salud laboral, dirigido al personal docente, nodocente y de gestión tendiente a mejorar las condiciones de desempeño en el trabajo, en acuerdo con el área de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Dicha formación y capacitación podrá realizarse desde el propio Servicio o por terceros de acuerdo al tipo, lugar y condiciones que se requieran, en acuerdo con el área de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las Asociaciones Gremiales, las áreas de Recursos Humanos y Personal de cada Unidad de Gestión y la Secretaría de Planeamiento.

El Plan deberá contar con los objetivos, metodología, lugar, fechas, alcances, requisitos previos y destinatarios; debiendo indicar grado de prioridad en la implementación de la formación, función de la característica los puestos de trabajo y los riesgos posibles y las afecciones detectadas en el personal. Podrán determinar los costos adicionales si las características de dicha formación así lo requieren.

El Plan anual de formación y capacitación será publicitado con la debida antelación y deberán considerarse los turnos y la ubicación del personal involucrado.

Las instancias de formación y capacitación podrán ser de carácter obligatorio u optativo en función de las características particulares de actividades.

**b) PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – ASEGURADORAS DE RIESGOS DEL TRABAJO (ART)**

El Servicio de Medicina Laboral realizará el seguimiento de la formación y capacitación necesaria para el personal de la UNPA, en el campo de la salud, cuya competencia y responsabilidad es de la ART, de forma de garantizar su cumplimiento.

**c) PLAN ANUAL DE CONCIENTIZACIÓN**

Anualmente Servicio de Medicina Laboral propondrá, en su campo de aplicación, el plan de concientización y campañas de salud.

Dicha plan podrá realizarse desde el propio Servicio o por terceros de acuerdo al tipo, lugar y condiciones que se requieran, en acuerdo con el área de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las Asociaciones Gremiales, las áreas de Recursos Humanos y Personal de cada Unidad de Gestión y la Secretaría de Planeamiento.

### **IMPLEMENTACIÓN DE LAS INSTANCIAS**

En todos los casos, las acciones se realizarán con la articulación de las áreas correspondientes de cada Unidad de Gestión. Serán asesores naturales las áreas pertinentes en el ámbito gremial, los institutos y carreras que aborden las temáticas, el área de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Comisión de Asuntos Institucionales del CIN.

## **CAPÍTULO III: IMPLEMENTACIÓN DE ESTUDIOS PRE-OCUPACIONALES**

### **ARTÍCULO 4º: Exámenes Pre-ocupacionales: Objetivos, Obligatoriedad, Oportunidad de su Realización, Contenidos y Responsables.**

Los exámenes pre-ocupacionales o de ingreso tienen como propósito determinar la aptitud del postulante conforme sus condiciones psicofísicas para el desempeño de las actividades que se le requerirán. En ningún caso pueden ser utilizados como elemento discriminatorio para el empleo.

Servirán, asimismo, para detectar las patologías preexistentes y, en su caso, para evaluar la adecuación del postulante, en función de sus características y antecedentes individuales, para aquellos trabajos en los que estuvieren eventualmente presentes los agentes de riesgo.

La realización de los exámenes pre-ocupacionales es obligatoria, debiendo efectuarse de manera previa al inicio de la relación laboral. La realización del examen pre-ocupacional es responsabilidad del empleador.

Los contenidos de estos exámenes serán, como mínimo, el listado de los exámenes y análisis complementarios generales

- a) Examen físico completo, que abarque todos los aparatos y sistemas, incluyendo agudeza visual cercana y lejana. Radiografía panorámica de tórax. Electrocardiograma. Exámenes de laboratorio: Hemograma completo, Eritrosedimentación, Uremia, Glucemia, Orina completa.
- b) Declaración jurada del postulante o trabajador respecto a las patologías de su conocimiento.
- c) Se requerirán también estudios neurológicos y psicológicos cuando las actividades a desarrollar por el postulante puedan significar riesgos para sí, terceros o instalaciones (por ejemplo conductores de automotores, grúas, autoelevadores, trabajos en altura, etcétera).
- d) En caso de preverse la exposición a los agentes de riesgo del Decreto N° 658/96, deberán, además, efectuarse los estudios correspondientes a cada trabajador detallados en el ANEXO II de la Resolución N° 037/2010 y demás normativas vigentes.

**ARTÍCULO 5º:** El Servicio de Medicina Laboral implementará los estudios pre-ocupacionales necesarios para el acceso a un nuevo puesto de trabajo en la Universidad, para el ingreso a la UNPA como personal docente, nodocente o de gestión.

**ARTÍCULO 6º:** Una vez seleccionado un postulante docente, nodocente o de gestión, mediante los mecanismos establecidos en la Universidad (régimen de concursos, coberturas de cargos interinos, selección política, etc.), el postulante deberá realizar un examen pre-ocupacional a fin de establecer la aptitud psicofísica para el cargo que postula, en relación con las tareas propuestas y de acuerdo al perfil del puesto de trabajo y la matriz de riesgo de dicho puesto.

**ARTÍCULO 7º:** Las áreas responsables del proceso de selección, (Rector/a, Decana/o, Secretario/a de Planeamiento, Secretaria/o General Académica, etc.) informará al área de Personal de la Unidad de Gestión correspondiente, de la preselección resultante.

**ARTÍCULO 8º:** El/a responsable del área de Recursos Humanos o de Personal, según a la Unidad de Gestión que corresponda, solicitará por medios tecnológicos, un turno para la realización del examen pre-ocupacional, ante el Sistema de Salud Laboral, indicando el lugar de desempeño, la modalidad, el perfil del puesto de trabajo y la matriz de riesgo del mismo, según lo establecido por el Área de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

**ARTÍCULO 9º:** El Servicio de Medicina Laboral asignará una fecha y lugar de realización. (Dependiendo del perfil del puesto de trabajo y la matriz de riesgo de ese podrá incluir más de un día y lugar).

**ARTÍCULO 10º:** El/la responsable del área de Recursos Humanos o de Personal, según a la Unidad de Gestión que corresponda, notificará al postulante mediante por medios tecnológicos, a la dirección electrónica informada al momento de la inscripción al cargo, indicando lugar, fecha, horario y requisitos.

**ARTÍCULO 11º:** El postulante tiene la obligación de aportar la información solicitada debiendo además firmar una declaración jurada respecto a las patologías a las sufridas de su conocimiento.

**ARTÍCULO 12º:** El Servicio de Medicina Laboral realizará los estudios necesarios para los exámenes clínicos pre-ocupacionales (con elaboración de la ficha individual del postulante para archivar).

**ARTÍCULO 13º:** El Servicio de Medicina Laboral deberá emitir el dictamen que establezca la aptitud psicofísica para el cargo que postula, en relación con las tareas propuestas, de acuerdo al perfil del puesto de trabajo y la Matriz de Riesgo del mismo.

La designación del postulante estará sujeta a dicho resultado.

**ARTÍCULO 14º:** El resultado positivo respecto de la aptitud psicofísica para ejercer el cargo que postula, en relación con las tareas propuestas, de acuerdo al perfil del puesto de trabajo y la matriz de riesgo de dicho puesto; será condición para el acceso a la UNPA.

**ARTÍCULO 15º:** El Servicio de Medicina Laboral, cuando las condiciones de residencia o desempeño del trabajador así lo requiera y la Universidad lo solicitará, indicarán y evaluarán los exámenes clínicos pre-ocupacionales (con elaboración de ficha individual para archivar), mediante un servicio de medicina laboral alternativo.

**ARTÍCULO 16º:** El Servicio de Medicina Laboral, analizará los resultados de los estudios realizados en el marco del artículo anterior y procederá a emitir el dictamen que establezca la aptitud psicofísica para el cargo que postula, en relación con las tareas propuestas, de acuerdo al perfil del puesto de trabajo y la Matriz de Riesgo del mismo.

**ARTÍCULO 17º:** El resultado positivo respecto de la aptitud psicofísica para ejercer el cargo que postula, en relación con las tareas propuestas, de acuerdo al perfil del puesto de trabajo y la matriz de riesgo de dicho puesto; será condición para el acceso a la UNPA. Como en el caso anterior, la designación del postulante estará sujeta a dicho resultado.

**ARTÍCULO 18º:** El/la responsable del área de Recursos Humanos o de Personal, según la Unidad de Gestión a que corresponda, informará del resultado del examen pre-ocupacional al postulante y al responsable del proceso de selección para la cobertura del puesto en cuestión.

**ARTÍCULO 19º:** Del resultado positivo las áreas responsables del proceso de selección, (Rector/a, Decana/o, Secretario/a de Planeamiento, Secretaria/o General Académica, etc.) procederán a continuar con el proceso de designación del postulante.

**ARTÍCULO 20º:** El resultado negativo respecto de la aptitud psicofísica para ejercer el cargo que postula, en relación con las tareas propuestas, de acuerdo al perfil del puesto de trabajo y la matriz de riesgo de dicho puesto; importará la desestimación de la postulación para el acceso a la UNPA.

**ARTÍCULO 21º:** El postulante tiene la obligación de asistir al Servicio de Medicina Laboral o ante quién éste indique. La negación (o inasistencia injustificada) importará el rechazo al puesto merituado.

Los informes médicos resultantes serán archivados por el Servicio de Salud Laboral y de propiedad de la UNPA.

El Resultado del pre-ocupacional suministrado a las áreas de Personal o Recursos Humanos de las diferentes Unidades de Gestión, enumerarán los estudios realizados, sin indicación alguna de los valores obtenidos en cada uno de ellos, indicando solamente si es positivo o negativo para ejercer el cargo que postula, en relación con las tareas propuestas, de acuerdo al perfil del puesto de trabajo y la matriz de riesgo de dicho puesto.

#### **CAPÍTULO IV: IMPLEMENTACIÓN DE ESTUDIOS PERIÓDICOS, POR CAMBIO DE ACTIVIDAD, POR AUSENCIA PROLONGADA Y POR TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

El sistema de riesgos del trabajo vigente, determina, además del pre-ocupacional indicado en el capítulo anterior, otros cuatro exámenes médicos en salud; a) Periódicos, b) Previos a una transferencia de actividad, c) Posteriores a una ausencia prolongada y d) Previos a la terminación de la relación laboral o de egreso.

**ARTÍCULO 22º: Exámenes periódicos: objetivos, obligatoriedad, oportunidad de su realización, contenidos y responsables.**

Los exámenes periódicos tienen por objetivo la detección precoz de afecciones producidas por aquellos agentes de riesgo a los cuales el trabajador se encuentre expuesto con motivo del desempeño en el puesto de trabajo, con el fin de evitar el desarrollo de enfermedades profesionales, en el marco de las normativas vigentes.

La realización de estos exámenes es obligatoria en todos los casos en que exista exposición a los agentes de riesgo antes mencionados, debiendo efectuarse con las frecuencias y contenidos mínimos indicados en la Resolución SRT N° 37/2010 y normas concordantes, incluyendo un examen clínico anual.

En el caso de trabajadores expuestos al agente de riesgo Ruido corresponderá a la A.R.T. la realización de una Audiometría Tonal (vía área y vía ósea) transcurridos los SEIS (6) meses de inicio de la relación laboral, con el objeto de evaluar la susceptibilidad de aquellos. A tales fines, previo al vencimiento del plazo señalado, el empleador deberá informarle a la A.R.T. el nombre del trabajador expuesto y el resultado del estudio efectuado en el examen preoccupacional.

La UNPA y la A.R.T. acordarán las fechas, logística y la infraestructura para la realización de los exámenes médicos, de una manera cierta.

La realización del examen periódico es responsabilidad de la A.R.T.

**ARTÍCULO 23º:** El área de Higiene y Seguridad del Trabajo deberá indicar y realizar el seguimiento del cumplimiento de las responsabilidades de la ART, para con los trabajadores, desde el punto de vista de los exámenes periódicos.

Para ello, el Servicio de Medicina Laboral, aportará su conocimiento al área de Higiene y Seguridad del Trabajo de cada una de las Unidades de Gestión, quien tiene la responsabilidad de definir el mapa de riesgo de los puestos de trabajo que desempeña el personal de la Universidad.

**ARTÍCULO 24º:** Las áreas de Seguridad e Higiene en el Trabajo de cada Unidad de Gestión informará semestralmente, al área de Personal correspondiente, la nómina de los trabajadores a los que se les debe realizar los exámenes periódicos.

**ARTÍCULO 25º:** El/la responsable del área de Recursos Humanos o de Personal, según a la Unidad de Gestión que corresponda, solicitará un turno para la realización del examen periódico, ante ART, indicando el lugar de desempeño, la modalidad, el perfil del puesto de trabajo y la matriz de riesgo del mismo.

**ARTÍCULO 26º:** La ART asignará una fecha y lugar de realización (dependiendo del perfil del puesto de trabajo y la matriz de riesgo de ese podrá incluir más de un día y lugar).

**ARTÍCULO 27º:** El/la responsable del área de Recursos Humanos o de Personal, según a la Unidad de Gestión que corresponda, notificará al postulante mediante correo electrónico, a la dirección electrónica informada al momento de la inscripción al cargo, indicando lugar, fecha, horario y requisitos.

**ARTÍCULO 28º:** El postulante tiene la obligación de aportar la información solicitada debiendo además firmar una declaración jurada respecto a las patologías de su conocimiento.

**ARTÍCULO 29º:** La ART realizará los estudios necesarios para los exámenes clínicos periódicos. Dicha información será entregada en sobre cerrado ante la Secretaría de Hacienda y Administración, incorporando además las recomendaciones que considere conveniente.

Las áreas de Recursos Humanos o Personal según la Unidad de Gestión de que se trate, registrará el cumplimiento del examen periódico, informando al área de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

De igual modo, el área de Personal enviará el sobre cerrado y las recomendaciones si las hubiera, al Servicio de Medicina Laboral quienes serán los responsables de incorporar lo actuado a la ficha individual del trabajador.

**ARTÍCULO 30º:** El postulante tiene la obligación de asistir ante quién indique la ART.

**ARTÍCULO 31º:** El Servicio de Medicina Laboral, analizará los resultados de los estudios realizados en el marco de los exámenes periódicos y asesorará a la Secretaría de Hacienda y Administración respecto de las acciones a tomar en función de los resultados obtenidos, teniendo en cuenta que el objetivo del examen realizado es la detección precoz de afecciones producidas por aquellos agentes de riesgo a los cuales el trabajador se encuentre expuesto con motivo del desempeño en el puesto de trabajo, con el fin de evitar el desarrollo de enfermedades profesionales, en el marco de las normativas vigentes. Las actuaciones serán incorporadas al legajo del trabajador.

Los informes médicos resultantes serán archivados por el Servicio de Salud Laboral y de propiedad de la UNPA.

El resultado del examen periódico suministrado a las áreas de Personal o Recursos Humanos de las diferentes Unidades de Gestión, enumerarán los estudios realizados, sin indicación alguna de los valores obtenidos en cada uno de ellos, indicando solamente recomendaciones si correspondiera, en

relación con las tareas propuestas, de acuerdo al perfil del puesto de trabajo y la matriz de riesgo de dicho puesto.

Los trabajadores en quienes se encuentren alteraciones de la salud, deberán ser informados, por el profesional acerca de las mismas, debiendo quedar constancia firmada por el interesado, en su respectiva ficha clínica.

**ARTÍCULO 32º:** El/la responsable del área de Recursos Humanos o de Personal, según la Unidad de Gestión a que corresponda, informará del resultado del examen periódico al trabajador o lo derivará ante el Servicio de Medicina Laboral a fin de que éste proceda en consecuencia, cuando del resultado de los estudios se encuentren alteraciones de la salud o recomendaciones a seguir.

**ARTÍCULO 33º: Exámenes previos a la transferencia de actividad: objetivos, supuestos y contenidos.**

Los exámenes previos a la transferencia de actividad tienen, en lo pertinente, los objetivos indicados para los exámenes de ingreso y de egreso.

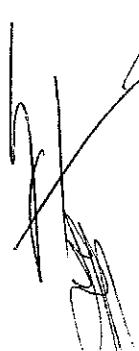
La realización de los exámenes pre-ocupacionales en el cambio de actividad es obligatoria, debiendo efectuarse de manera previa al inicio de la incorporación a un nuevo puesto de trabajo y de la relación laboral. La realización del examen pre-ocupacional es responsabilidad del empleador.

Cuando el cambio de actividad o puesto responde al resultado de una preselección en el ámbito de la Universidad, independientemente de la Unidad de Gestión de la que se trate, el resultado positivo respecto de la aptitud psicofísica para ejercer el cargo que postula, en relación con las tareas propuestas, de acuerdo al perfil del puesto de trabajo y la matriz de riesgo de dicho puesto; será condición para el acceso al nuevo cargo en la UNPA. La designación del postulante estará sujeta a dicho resultado.

En ningún caso, el resultado negativo en un examen pre-ocupacional para asumir un nuevo puesto significará un condicionante para mantener el cargo actual.

Cuando el cambio de actividad del puesto de trabajo resulta de la reconfiguración del puesto ocupado por un trabajador, el resultado negativo no podrá significar la baja de éste, debiendo procederse a la reubicación.

En los casos previstos en el apartado siguiente, los exámenes deberán efectuarse antes del cambio efectivo de tareas.

Es obligatoria la realización de exámenes previos a la transferencia de actividad toda vez que dicho cambio implique el comienzo de una eventual exposición a uno o más agentes de riesgo determinados por el Decreto N° 658/96, no relacionados con las tareas anteriormente desarrolladas.

La realización de este examen será, en este supuesto, responsabilidad del empleador. Los contenidos del examen serán, como mínimo, los indicados en el ANEXO II de la Resolución N° 37/2010 y normas concordantes.

El Servicio de Medicina Laboral podrá proponer la excepción en la realización de este examen pre-ocupacional cuando el perfil del cargo al que se postula sea equivalente al que viene desarrollando en la UNPA. En este caso, será decisión de la máxima autoridad de la Unidad de Gestión a la que corresponde el cargo a cubrir, la que define, en función de lo aconsejado por el Servicio de Medicina Laboral.

**ARTÍCULO 34º:** El procedimiento a seguir es, en lo pertinente, el pautado por los Artículos 5 a 20 del presente Anexo.

**ARTÍCULO 35º:** El postulante tiene la obligación de asistir al Servicio de Medicina Laboral o ante quién éste indique. La negación (o inasistencia injustificada) importará el rechazo al puesto merituado.

Los informes médicos resultantes serán archivados por el Servicio de Salud Laboral y de propiedad de la UNPA.

El Resultado del pre-ocupacional suministrado a las áreas de Personal o Recursos Humanos de las diferentes Unidades de Gestión, enumerarán los estudios realizados, sin indicación alguna de los valores obtenidos en cada uno de ellos, indicando solamente si es positivo o negativo de para ejercer el cargo que postula, en relación con las tareas propuestas, de acuerdo al perfil del puesto de trabajo y la matriz de riesgo de dicho puesto.

**ARTÍCULO 36º:** Cuando el cambio de tareas conlleve el cese de la eventual exposición a los agentes de riesgo antes mencionados, el examen previsto en este artículo tendrá carácter optativo. La realización de este examen será, en este supuesto, responsabilidad de la A.R.T.

**ARTÍCULO 37º:** El procedimiento a seguir es, en lo pertinente, el pautado por los Artículos 23 a 32 del presente Anexo.

**ARTÍCULO 38º: Exámenes posteriores a ausencias prolongadas: objetivos, carácter optativo, oportunidad de su realización y responsables.**

Los exámenes posteriores a ausencias prolongadas tienen como propósito detectar las patologías eventualmente sobrevenidas durante la ausencia.

Estos exámenes tienen carácter optativo, pero sólo podrán realizarse en forma previa al reinicio de las actividades del trabajador. La realización de este examen será responsabilidad de la A.R.T.

Las A.R.T. determinarán los criterios para considerar que se configura el supuesto del presente artículo, debiendo comunicárselos a los empleadores afiliados. Los casos de ausencia prolongada deberán ser notificados por el empleador a la A.R.T. en los plazos y modalidades que ésta establezca.

**ARTÍCULO 39º:** El procedimiento a seguir es, en lo pertinente, el pautado por los Artículos 23 a 32 del presente Anexo. Este examen es complementario de la Junta Médica correspondiente.

**ARTÍCULO 40º: Exámenes previos a la terminación de la relación laboral o de egreso: objetivos, carácter optativo, oportunidad de su realización y responsables.**

Los exámenes previos a la terminación de la relación laboral o de egreso tendrán como propósito comprobar el estado de salud frente a los elementos de riesgo a los que hubiere sido expuesto el trabajador al momento de la desvinculación. Estos exámenes permitirán el tratamiento oportuno de las enfermedades profesionales al igual que la detección de eventuales secuelas incapacitantes.

Los exámenes de egreso tienen carácter optativo. Se llevarán a cabo entre los DIEZ (10) días anteriores y los TREINTA (30) días posteriores a la terminación de la relación laboral.

La realización de este examen será responsabilidad de la A.R.T.

El cese de la relación laboral deberá ser notificado por el empleador a la A.R.T. en los plazos y modalidades que ésta establezca.

**ARTÍCULO 41º:** El procedimiento a seguir es, en lo pertinente, el pautado por los artículos 23 a 32 del presente Anexo.

## CAPÍTULO V: SERVICIO DE RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

**ARTÍCULO 42º:** El Servicio de Medicina Laboral es por Ordenanza 143-CS-UNPA el responsable del servicio de reconocimientos médicos de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral y por tanto tiene jurisdicción en el ámbito del Rectorado, Unidades Académicas y demás dependencias en las que participen personal en relación de dependencia con la UNPA, tiene como funciones principales:

El Control y fiscalización de las afecciones que originen licencias por enfermedad (de corto y largo tratamiento), atenciones de familiar enfermo, y maternidad establecidas en los Convenios Colectivo de Trabajo (CCT) para el sector docente y para el sector Nodocente, y las que se acordaran sobre estos temas en las paritarias correspondientes.

El seguimiento de los tratamientos efectuados por la ART que den cuenta de la evolución de los trabajadores accidentados en ejercicio de su puesto de trabajo y de los afectados por enfermedades profesionales.

### LICENCIA MÉDICA DE CORTO Y LARGO TRATAMIENTO

**ARTÍCULO 43º:** El personal docente, nodocente o de gestión que presente una patología que impida su asistencia a su lugar de trabajo habitual, deberá comunicar tal novedad a su jefe inmediato superior y a las áreas de Personal de la Unidad de Gestión donde presta servicios. Esta comunicación deberá ser realizada dentro de las dos (2) primeras horas de su jornada laboral y a través de los dispositivos tecnológicos habilitados para tal fin.

Dentro de las primeras cuatro (4) horas el trabajador deberá presentar el Certificado Médico ante el Servicio de Medicina Laboral, en formato digital, a través de los dispositivos tecnológicos habilitados para tal fin. Si la certificación establecida no estipula reposo, el trabajador deberá asistir ante el Servicio de Medicina Laboral correspondiente al domicilio estipulado, dentro los horarios establecidos a tal fin.

Del mismo modo dentro de las primeras cuatro (4) horas deberá presentar el Formulario Solicitud de Licencias por Corto Tratamiento ante las Áreas de Personal de la Unidad de Gestión donde presta servicios, también por medios tecnológicos, quien dará aviso a Recursos Humanos de Rectorado.

Si el trabajador se encontrara en un lugar distinto al domicilio real informado en el legajo, para reconocimientos médico domiciliario, éste deberá ser indicado al momento de la comunicación, estableciendo además el motivo por el cual ese domicilio es diferente.

En el caso que la comunicación no fuera efectuada y el certificado no fuera presentado en los plazos establecidos, la inasistencia será considerada como ausencia sin aviso y se procederá al descuento del día, sin perjuicio de las sanciones que pudieren corresponder por aplicación de los cuerpos normativos vigentes.

**ARTICULO 44º:** Al momento de reintegrarse a sus tareas, el trabajador deberá presentar el certificado del servicio laboral ante las áreas de Personal de su Unidad de Gestión o Mesa de Entradas, quien dará el recibido en copia simple de dicho formulario con firma y aclaración, indicando día y hora de ingreso.

También podrá ser presentado por un tercero durante el plazo de duración de la licencia, en iguales condiciones.

**ARTICULO 45º:** El certificado que acredita la enfermedad deberá contar con la firma en original y sello del profesional médico que lo emite y contener la descripción de los datos de identificación del paciente, diagnóstico y la cantidad de días de reposo laboral si correspondiere.

El Formulario deberá indicar los datos completos y legibles además la firma en original y sello del profesional médico (indicando la especialidad) y número de matrícula que intervino en la atención del paciente. En caso de que del sello no se pueda identificar claramente el nombre y la especialidad del profesional, se deberá aclarar en forma legible los mismos.

**ARTICULO 46º:** En aquellos casos en la que la ausencia se motive por el traslado del trabajador a una localidad distinta a la de residencia habitual o desempeño laboral, a los efectos de tratamientos breves, estudios, análisis y todo tipo de prestación médica, deberá presentar antes del viaje una constancia de derivación o de los turnos médicos a los que acudirá, ante el Servicio de Medicina Laboral. Al regreso, deberán ser presentadas las constancias que acrediten la realización de las prestaciones que motivaron la ausencia, en iguales condiciones a las explicitadas en los Artículos 44 y 45.

**ARTICULO 47º:** El Servicio de Medicina Laboral emitirá el correspondiente dictamen pudiendo, en función de lo prescripto por el médico particular, certificar los días de ausencia recomendados total o parcialmente (todos los días o una fracción de ellos) o no certificar. En caso de no certificar deberá fundarlo.

En todos los casos informará ante las Áreas de Personal de la Unidad de Gestión correspondiente.

**ARTICULO 48º: Domicilio Fortuito:** Cuando el trabajador se enferma estando en un domicilio accidental fuera del radio establecido para reconocimientos médico domiciliario, el primer día de ausencia deberá dar aviso por la misma vía a las áreas correspondientes (Artículo 43), indicando el domicilio donde se encuentra y el motivo.

En estos casos el requisito de certificación médica deberá ser satisfecho por intermedio del organismo de Sanidad Pública Nacional, Provincial o Municipal del domicilio fortuito. Si el trabajador se encontrara en un lugar donde no existiese dependencia alguna de Sanidad Pública, deberá obtener certificado expedido por el médico policial de la localidad y si este servicio tampoco estuviera constituido, se recurrirá entonces a un profesional médico del lugar, haciendo autenticar el certificado por la respectiva autoridad policial, la que dejará además constancia de dicha situación.

El Servicio Médico por si (mediante videoconferencia) o por terceros autorizados por la UNPA para tal fin podrá realizar la verificación en situ.

**ARTICULO 49º:** Una vez reintegrado el trabajador a su residencia habitual, deberá presentar los originales de la correspondiente certificación médica de la misma forma que la indicada en los Artículos 44 y 45. La justificación definitiva o no de las inasistencias quedará sujeta a la presentación y verificación de dichos certificados. En la certificación deberá constar fecha o fechas de atención, diagnóstico, término de días para el restablecimiento de a salud, fecha alta y demás elementos de juicio médico que hagan a la documentación de su enfermedad.

**ARTICULO 50º: Domicilio en el Exterior:** Cuando el trabajador se enferma encontrándose en el extranjero, el primer día de ausencia deberá dar aviso por la misma vía a las áreas correspondientes (Artículo 43), indicando el domicilio donde se encuentra.

En estos casos el requisito de certificación médica deberá ser satisfecho por intermedio de organismos de carácter oficial, con la correspondiente traducción en idioma castellano, donde conste: diagnóstico, evolución, estudios realizados y tratamiento efectuado, todo esto avalado y con intervención de la Representación Consular Argentina del país en cuestión.

El Servicio Médico, podrá realizar la verificación en situ, por si, mediante visita del efector, mediante videoconferencia, o por servicios médicos de terceros autorizados por la UNPA para tal fin.

**ARTICULO 51º:** El trabajador deberá presentar los originales de la correspondiente certificación médica de la misma forma que la indicada en los Artículos 44 y 45. La justificación definitiva o no de las inasistencias quedará sujeta a la presentación y verificación de dichos certificados. En la certificación deberá constar fecha o fechas de atención, diagnóstico, término de días para el restablecimiento de la salud, fecha de alta y demás elementos de juicio médico que hagan a la documentación de su enfermedad, con intervención de la Representación Consular Argentina del país en cuestión.

**ARTICULO 52º:** En los casos de licencias por largo tratamiento por más de 45 días, el trabajador no será reincorporado al servicio ni se le podrá acordar nuevas licencias por otros artículos de este Régimen hasta tanto la Junta Médica no otorgue certificado de alta.

**ARTÍCULO 53º:** La Junta Médica podrá aconsejar, en los casos necesarios, que se asigne al trabajador funciones adecuadas para completar su restablecimiento o que las mismas se desenvuelvan en un lugar apropiado a esta finalidad. En ningún caso esta definición podrá ser otorgada únicamente por el profesional tratante.

#### INTERVENCION DE LAS AREAS DE PERSONAL DE LAS UNIDADES DE GESTION

**ARTICULO 54º:** Las áreas de personal serán las responsables de realizar el seguimiento de las inasistencias justificadas, en concordancia con el régimen vigente.

Una vez usufructuados el total de los días de licencia médica por corto o por largo tratamiento establecidos por los convenios colectivos y las paritarias particulares, las áreas de Personal de las Unidades de Gestión a las que pertenecen los trabajadores deberán informar ante la Secretaría de Hacienda y Administración de la UNPA, de tal situación.

La certificación positiva por parte del Servicio Médico no implica el otorgamiento de la licencia, cuando hubieran sido usufructuado el total de los días autorizados por las normas vigentes en la UNPA.

**ARTICULO 55º:** Las áreas de Personal de las Unidades de Gestión a la que pertenece el trabajador verificará la cantidad de inasistencias usufructuadas del total de los días de licencia médica de corta y de larga duración permitidos por los convenios colectivos y las paritarias particulares

**ARTICULO 56º:** Una vez recibida la comunicación de la inasistencia, las áreas de Personal darán traslado en el transcurso del día, al Servicio de Medicina Laboral, y pondrán en conocimiento a la Dirección de Recursos Humanos del Rectorado (el traslado será en función del aviso de inasistencia de forma de alertar al Servicio de Medicina Laboral).

**ARTICULO 57º:** Las áreas de Personal de las Unidades de Gestión prestarán colaboración activa con los requerimientos que sean formulados por el Servicio de Medicina Laboral, en cuanto a la integración de documentación que se entienda necesaria y el diligenciamiento de notificaciones, si fuera necesario.

Posteriormente serán enviados los originales al Servicio de Medicina Laboral (en sobre cerrado) quién será responsable de incorporarlos a la historia clínica del trabajador. Para informar respecto de las licencias otorgadas por enfermedad o por atención de familiar a cargo, podrán solicitar colaboración con a las Áreas de Personal de las Unidades de Gestión a las que pertenece el trabajador.

La documentación que lo acredita en formato digital y sus originales corresponderán al período anterior al 1ro de diciembre de 2018.

El informe de licencias otorgadas los últimos cuatro años será permanente.

**ARTICULO 58º:** Concluida la actuación del Servicio de Medicina Laboral, y emitido Certificado de Medicina Laboral por Corto o Largo Tratamiento, determinando que efectivamente se encuentra enfermo, el Área de Personal de la Unidad de Gestión correspondiente, procederá a gestionar el otorgamiento de la Licencia correspondiente y al registro en el sistema SIU-MAPUCHE.

Si del dictamen se derivara que debe ser efectuado descuento de haberes (es decir que no se justificaran las inasistencias), se realizará el diligenciamiento del mismo, comunicando de tal situación ante quien corresponda.

Si el dictamen implicara el rechazo total o parcial de la licencia, el trabajador podrá solicitar se deberá ser substanciada Junta Médica Interna, quedando la resolución pendiente hasta dictamen de ésta, que se considerará definitivo.

#### INTERVENCION DEL SERVICIO DE MEDICINA LABORAL

**ARTICULO 59º:** Puesto en conocimiento el Servicio de Medicina Laboral de la presentación de un certificado de licencia médica, realizará la evaluación del mismo debiendo el trabajador presentarse para evaluación médica en los consultorios habilitados a tal fin. En aquellos casos que la licencia solicitada no supere las 48 horas, si el número de evaluaciones médicas en función de los certificados presentados excediera las posibilidades operativas, la determinación de los trabajadores a verificar en el domicilio se realizará por selección aleatoria.

El receptor de Servicio Médico tomará registro de la misma y coordinará con el efecto local de Servicio Médico la evaluación del caso y la pertinencia de éste, las intervenciones correspondientes.

El efecto local de Servicio Médico evaluará los antecedentes, al trabajador y emitirá dictamen sobre el caso. Luego envía los resultados de la intervención a las oficinas centrales del Servicio Médico. De dicha evaluación podrá requerirle al trabajador más información respecto de la historia clínica, antecedentes de afecciones médicas presentadas en la UNPA, nuevos estudios o juntas médicas.

En la oficina central del Servicio de Medicina Laboral se realizará el registro de los actuados. Para cada trabajador en particular se archivan los actuados y se conforman las historias clínicas.

Bimestralmente se confeccionan los informes estadísticos.

**ARTICULO 60º:** En aquellos casos que por la patología en curso el trabajador se vea impedido de concurrir a los consultorios, la evaluación se realizará mediante visita domiciliaria al domicilio declarado en el legajo o en su defecto en el informado con la presentación de la licencia. Si el lugar se encontrara fuera del radio de las sedes de la Universidad, el Servicio de Medicina Laboral podrá coordinar las evaluaciones mediante sistema de videoconferencia o con entes similares, en función de lo establecido por la UNPA.

Si al momento de la visita el trabajador no se encontrara en el domicilio, deberá concurrir en el tránsito del día a los consultorios habilitados; si no lo hiciera, la licencia se tendrá como no justificada.

Se podrá utilizar servicios de teleconferencia (mediante videoconferencia) desde la Unidad Académica correspondiente y el Servicio Médico en aquellos casos que sea necesario la evaluación de un enfermo que solicita carpeta médica y que requiera la intervención del nivel central, y la patología lo permita.

También podrá utilizar servicios de teleconferencia desde un centro de salud público o privado, cuando así lo requiera la prestación.

**ARTICULO 61º:** Realizada la evaluación médica, el Servicio de Medicina Laboral procederá a emitir dictamen sobre la pertinencia de los días de ausencia solicitados y el encuadre de la misma (de largo o corto tratamiento) de acuerdo a los cuerpos normativos que regulan las relaciones de empleo en la Universidad.

El dictamen y la documentación complementaria serán archivados y digitalizados por el Servicio de Medicina Laboral, siendo propiedad de la UNPA.

Con la información registrada en el dictamen, el Servicio de Medicina Laboral confeccionará el Certificado de Corto o Largo Tratamiento indicando su pertinencia o no, enviándolo al área de Personal del Rectorado de la UNPA en formato digital.

Excepcionalmente, si el certificado fuere fundamentalmente objeto de observaciones por parte del Servicio de Medicina del Trabajo, éste valorará los elementos de juicio médico aportados por el trabajador, pudiendo solicitar ampliación de los mismos o requerir del facultativo, cuya firma aparezca en el certificado, los datos e informes necesarios para el mejor cumplimiento de sus funciones.

En caso de que la información solicitada no resultara satisfactoria para el Servicio de Medicina Laboral, éste quedará facultado para emitir en el certificado que no corresponde lo solicitado, lo que implicará la no justificación de las inasistencias en que hubiera incurrido.

Si el dictamen implicara el rechazo total o parcial de la licencia, el postulante podrá solicitar una Junta Médica, quedando la resolución pendiente hasta dictamen de ésta, que se considerará definitivo.

Sugerir la constitución de Junta Médica en caso de enfermedad que requiera de una licencia por largo tratamiento o bien, con fundamento en los principios de profilaxis y/o seguridad

**ARTÍCULO 62º:** En el supuesto de que el tiempo estimado de recuperación supere cinco (5) días, el Servicio Medicina Laboral, determinará los días de licencia a otorgar o si la dolencia debe considerarse como "enfermedad de largo tratamiento".

**ARTÍCULO 63º:** Cuando Servicio Medicina Laboral lo creyere conveniente solicitará la constitución de una Junta Médica a fin de determinar la dolencia y el tiempo de evolución de la misma.

**ARTÍCULO 64º:** Cuando a juicio del médico examinante, la afección presentada por el trabajador no impidiera el desempeño de sus tareas habituales; no compruebe enfermedad o no encontrare el trabajador en el domicilio denunciado, no justificará la inasistencia.

**ARTÍCULO 65º:** Ningún trabajador podrá reincorporarse a sus tareas habituales luego de una licencia de largo tratamiento, en tanto no cuente con el certificado de "alta" expedido por la Dirección de Salud.

#### LICENCIA MÉDICA ATENCIÓN FAMILIAR

**ARTÍCULO 66º:** Los trabajadores docentes, nodocentes y de gestión comprendidos en el presente régimen quedan obligados a presentar ante las áreas de Personal de la Unidad de Gestión que administre cada uno de sus puestos de trabajo, una declaración jurada en la que consignarán los datos de las personas que integran su grupo familiar, entendiéndose por tales aquéllas que dependan de su atención y cuidado.

Para ser miembros de su grupo familiar con derecho a licencia, éstos deberán ser parientes consanguíneos hasta el segundo grado, afines y afines en primer grado, cónyuge, conviviente o

ligado por unión civil, que se encuentren enfermos o accidentados y requieran la atención personal del docente. Podrán además ser incorporadas personas que estén a su guarda legal.

La composición del grupo familiar será declarada por el trabajador a su ingreso, estando obligado a comunicar toda modificación que se produzca al respecto.

No podrá solicitarse licencia por atención a familiar a cargo sin previa declaración de tal situación.

Excepcionalmente se podrá otorgar una licencia de este tipo, sin haber sido declarado previamente, cuando el trabajador sea el único adulto del grupo familiar. Para solicitarla deberá incorporar los datos del nuevo familiar a cargo mediante la aplicación correspondiente, incorporando la declaración jurada correspondiente, en formato digital. La aprobación definitiva de dicho familiar se dará cuando se presenten las declaraciones juradas en original que acrediten la pertenencia a dicho grupo y al cuidado del trabajador.

**ARTÍCULO 67:** El personal docente, nodocente o de gestión que posea alguno de los familiares declarados sufriendo una enfermedad o accidente y que requiera de la atención personal del trabajador y por ello le impida a éste la asistencia a su lugar de trabajo habitual, deberá comunicar de tal novedad a su jefe inmediato superior y al área de Personal de la Unidad de Gestión donde presta servicios. Esta comunicación deberá ser realizada dentro de las dos (2) primeras horas de su jornada laboral y a través de los dispositivos tecnológicos habilitados para tal fin.

Asimismo y dentro de las primeras cuatro (4) horas deberá presentar el certificado médico correspondiente y el Formulario Solicitud de Licencias por Atención de Familiar (Formulario 2) ante el Servicio de Medicina Laboral y la copia del Formulario Solicitud de Licencias por Atención de Familiar ante la Jefatura de Departamento Administración de Personal de la Unidad de Gestión donde presta servicios.

Dentro de las primeras cuatro (4) horas el trabajador deberá presentar el Certificado Médico ante el Servicio de Medicina Laboral, través de los dispositivos tecnológicos habilitados para tal fin.

Del mismo modo dentro de las primeras cuatro (4) horas deberá presentar el Formulario Solicitud de Licencias por Atención de Familiar ante la Jefatura de Departamento Administración de Personal de la Unidad de Gestión donde presta servicios, también por medios tecnológicos, quien dará aviso a Recursos Humanos de Rectorado.

Si el familiar del trabajador por el que se solicita la licencia, se encontrara en un lugar distinto al domicilio informado en el legajo personal, éste deberá ser indicado al momento de la comunicación, estableciendo además el motivo por el cual ese domicilio es diferente.

En el caso que la comunicación no fuera efectuada y el certificado no fuera presentado en los plazos establecidos, la inasistencia será considerada como ausencia sin aviso y se procederá al descuento del día, sin perjuicio de las sanciones que pudieren corresponder por aplicación de los cuerpos normativos vigentes.

**ARTÍCULO 68:** Al momento de reintegrarse a sus tareas, el trabajador deberá presentar el original del certificado emitido por el Servicio de Medicina Laboral, ante el área de Personal de su Unidad de Gestión o Mesa de Entradas, quien dará el recibido en copia simple de dicho formulario con firma y aclaración, indicando día y hora. También podrá ser presentado por un tercero durante el plazo de duración de la licencia, en iguales condiciones.

**ARTÍCULO 69:** El certificado que acredita la enfermedad deberá contar con la firma en original y el sello del profesional médico que lo emite y contener la descripción de los datos de identificación del

paciente, grado de parentesco, diagnóstico y la cantidad de días de reposo laboral si correspondiere, tipo de tratamiento a seguir y la necesidad de la atención personal por parte del trabajador.

El Formulario deberá indicar los datos completos y legibles además la firma en original y sello del profesional médico que intervino en la atención del paciente, indicando la especialidad y número de matrícula. En caso de que del sello no se pueda identificar claramente el nombre y la especialidad del profesional, se deberá aclarar en forma legible los mismos.

**ARTÍCULO 70º:** En aquellos casos que la ausencia se motive en el traslado del familiar del trabajador a una localidad distinta a la de residencia o desempeño laboral, a los efectos de tratamientos breves, estudios, análisis y todo tipo de prestación médica, deberá presentar antes del viaje una constancia de derivación o de los turnos médicos, ante el Servicio de Medicina Laboral, estableciendo claramente. Al regreso, deberán ser presentadas las constancias que acrediten la realización de las prestaciones que motivaron la ausencia, en iguales condiciones a las explicitadas en los Artículos 68 y 69.

**ARTÍCULO 71º:** El Servicio de Medicina Laboral emitirá el correspondiente dictamen pudiendo, en función de lo prescripto por el médico particular, certificar las inasistencias total o parcialmente (todos los días o una fracción de ellos) o no certificar. En todos los casos informará ante el área de Personal de la Unidad de Gestión correspondiente, dicha circunstancia.

**ARTÍCULO 72º: Domicilio Fortuito:** Cuando el familiar del trabajador se enferma estando en un domicilio accidental fuera del radio establecido para reconocimientos médico domiciliario, el primer día de ausencia deberá dar aviso por la misma vía a las áreas correspondientes (Artículo 67), indicando el domicilio donde se encuentra.

En estos casos el requisito de certificación médica deberá ser satisfecho por intermedio de organismos de Sanidad Pública Nacional, Provincial o Municipal. Si el familiar del trabajador se encontrara en un lugar donde no existiese dependencia alguna de Sanidad Pública, deberá obtener certificado expedido por el médico policial de la localidad y si este servicio tampoco estuviera constituido, se recurrirá entonces a un profesional médico del lugar, haciendo autenticar el certificado por la respectiva autoridad policial, la que dejará además constancia de dicha situación.

El Servicio Médico por si (mediante videoconferencia) o por terceros autorizados por la UNPA para tal fin podrá realizar la verificación en situ.

Una vez reintegrado el trabajador a su residencia habitual, deberá presentar los originales de la correspondiente certificación médica de la misma forma que la indicada en Artículos 68 y 69. La justificación definitiva o no de las inasistencias quedará sujeta a la presentación y verificación de dichos certificados. En dicha certificación deberá constar fecha o fechas de atención, diagnóstico, término de días para el restablecimiento de la salud, alta y demás elementos de juicio médico que hagan a la documentación de la enfermedad de su familiar.

**ARTÍCULO 73º: Domicilio en el Exterior:** Cuando el familiar del trabajador se enferma encontrándose en el extranjero, el primer día de ausencia deberá dar aviso por la misma vía a las áreas correspondientes (Artículo 67), indicando el domicilio donde se encuentra.

En estos casos el requisito de certificación médica deberá ser satisfecho por intermedio de organismos de carácter oficial, con la correspondiente traducción en idioma castellano, donde conste: diagnóstico, evolución, estudios realizados y tratamiento efectuado, todo esto avalado y con intervención de la Representación Consular Argentina del país en cuestión.

El Servicio Médico, podrá realizar la verificación en situ, por si, mediante visita del efector, mediante videoconferencia, o por servicios médicos de terceros autorizados por la UNPA para tal fin.

El trabajador deberá presentar los originales de la correspondiente certificación médica de la misma forma que la indicada en los Artículos 68 y 69. La justificación definitiva o no de las inasistencias, quedará sujeto a la presentación y verificación de dichos certificados. En dicha certificación deberá constar fecha o fechas de atención, diagnóstico, término de días para el restablecimiento de la salud, alta y demás elementos de juicio médico que hagan a la documentación de la enfermedad de su familiar, con intervención de la Representación Consular Argentina del país en cuestión.

#### **INTERVENCION DE LAS AREAS DE PERSONAL DE LAS UNIDADES DE GESTION**

**ARTÍCULO 74º:** Una vez recibida la comunicación de la inasistencia, las áreas de Personal darán traslado en el transcurso del día, al Servicio de Medicina Laboral, y pondrán en conocimiento a la Dirección de Recursos Humanos del Rectorado (el traslado será en función del aviso de inasistencia de forma de alertar al Servicio de Medicina Laboral)

**ARTÍCULO 75º:** Las áreas de Personal de las Unidades de Gestión a la que pertenece el trabajador verificará la cantidad de inasistencias usufructuadas del total de los días de licencia médica por atención a familiar a cargo permitidos por los convenios colectivos y las paritarias particulares

Una vez usufructuados el total de los días de licencia médica por atención a familiar a cargo establecidos por los convenios colectivos y las paritarias particulares, las áreas de Personal de las Unidades de Gestión a las que pertenecen los trabajadores informarán ante las autoridades de la Unidad de Gestión y ante la Secretaría de Hacienda y Administración de la UNPA, de tal situación.

**ARTÍCULO 76º:** Las áreas de Personal de las Unidades de Gestión prestarán colaboración activa con los requerimientos que sean formulados por el Servicio de Medicina Laboral, en cuanto a la integración de documentación que se entienda necesaria y el diligenciamiento de notificaciones, si fuera necesario.

En el caso que el trabajador sea la primera vez que solicita justificación de inasistencia por prescripción médica, el Área de personal del Rectorado a la que pertenece, enviará un reporte de las licencias otorgadas en los últimos tres años, y los certificados correspondientes, en formato digital, al momento de la solicitud. Posteriormente serán enviados los originales al Servicio de Medicina Laboral quién será responsable de incorporarlos a la historia clínica del trabajador. Para informar respecto de las licencias otorgadas por enfermedad o por atención de familiar a cargo, podrán solicitar colaboración con a las Áreas de Personal de las Unidades Académicas a las que pertenece el trabajador.

**ARTÍCULO 77º:** Concluida la actuación del Servicio de Medicina Laboral, y emitido Certificado de Medicina Laboral por Atención de Familiar a Cargo, determinando si efectivamente el trabajador está acompañando a un familiar a cargo enfermo, el Área de Personal de la Unidad de Gestión correspondiente, procederá a gestionar el otorgamiento de la licencia correspondiente y al registro en el sistema SIU-MAPUCHE.

Si del dictamen se derivara que debe ser efectuado descuento de haberes (es decir que no se justificaran las inasistencias), se realizará el diligenciamiento del mismo, comunicando de tal situación ante quien corresponda.

Si el dictamen implicara el rechazo total o parcial de la licencia, deberá ser substanciada Junta Médica Interna, quedando la resolución pendiente hasta dictamen de ésta, que se considerará definitivo.

**ARTÍCULO 78º:** Las áreas de Personal serán las responsables de realizar el seguimiento de las inasistencias justificadas, en concordancia con el régimen vigente.

Una vez usufructuados el total de los días de licencia médica por atención a familiar a cargo establecidos por los convenios colectivos y las paritarias particulares, las áreas de Personal de las Unidades de Gestión a las que pertenecen los trabajadores de verán informar ante la Secretaría de Hacienda y Administración de la UNPA, de tal situación.

La certificación positiva por parte del Servicio Médico no implica el otorgamiento de la licencia, cuando hubieran sido usufructuado el total de los días autorizados por las normas vigentes en la UNPA.

#### **INTERVENCION DEL SERVICIO DE MEDICINA LABORAL**

**ARTÍCULO 79º:** Puesto en conocimiento de la presentación de un certificado médico para el otorgamiento de licencia por atención de familiar a cargo, el Servicio de Medicina Laboral realizará la evaluación del mismo para evaluación médica en los consultorios habilitados a esos efectos. En aquellos casos que la licencia médica no supere las 48 horas, si el número de evaluaciones médicas en función de los certificados presentados excediera las posibilidades operativas, la determinación de los trabajadores a verificar en el domicilio se realizará por selección aleatoria.

El receptor de Servicio Médico tomará registro de la misma y coordinará con el efector local de Servicio Médico la evaluación del caso y la pertinencia de éste, las intervenciones correspondientes.

El efector local de Servicio Médico evaluará los antecedentes, al trabajador y emitirá dictamen sobre el caso. Luego envía los resultados de la intervención a las oficinas centrales del Servicio Médico. De dicha evaluación podrá requerirse más información respecto de la historia clínica correspondiente, de determinados antecedentes sobre las afecciones médicas presentadas en la UNPA, de nuevos estudios o de Juntas Médicas.

En la oficina central del Servicio Médico se realizará el registro de los actuados para cada trabajador en particular y se archivarán conformando las historias clínicas correspondientes.

En aquellos casos que por la patología en curso del familiar a cargo se vea impedido de concurrir a los consultorios, la evaluación se realizará mediante visita domiciliaria al domicilio declarado en el legajo o en su defecto en el informado con la presentación de la licencia. Si el lugar se encontrara fuera del radio de las sedes de la Universidad, el Servicio de Medicina Laboral podrá coordinar las evaluaciones mediante sistema de videoconferencia o con entes similares, en función de lo establecido por la UNPA.

Si al momento de la visita el trabajador o el familiar enfermo no se encontrara en el domicilio, deberá concurrir en el transcurso del día a los consultorios habilitados; si no lo hiciera, la licencia se tendrá como no justificada.

Se podrá utilizar servicios de teleconferencia entre la Unidad de Gestión correspondiente y el Servicio Médico en aquellos casos que sea necesario la evaluación de un familiar a cargo enfermo por el que se solicita se le otorgue licencia y que requiera la intervención del nivel central, siempre que la patología lo permita.

También podrá utilizar servicios de teleconferencia desde un centro de salud público o privado, cuando así lo requiera la prestación.

Bimestralmente se confeccionan los informes estadísticos.

**ARTÍCULO 80º:** Realizada la evaluación médica, el Servicio de Medicina Laboral procederá a emitir dictamen sobre la justificación o no de la licencia y los días de justificación de inasistencia.

A juicio del Servicio podrá requerir al trabajador la presentación de estudios, análisis, resúmenes de historia clínica y toda documentación necesaria para una mejor comprensión de la patología en curso del familiar a cargo.

El dictamen y la documentación complementaria serán archivados y digitalizados por el Servicio de Medicina Laboral, siendo propiedad de la UNPA.

Con la información registrada en el dictamen, el Servicio de Medicina Laboral confeccionará el Certificado de Atención al Familiar indicando su pertinencia o no, enviándolo al área de Personal del Rectorado de la UNPA en formato digital.

Excepcionalmente, si el certificado fuere fundamentalmente objeto de observaciones por parte del Servicio de Medicina del Trabajo, éste valorará los elementos de juicio médico aportados por el trabajador, pudiendo solicitar ampliación de los mismos o requerir del facultativo, cuya firma aparezca en el certificado, los datos e informes necesarios para el mejor cumplimiento de sus funciones.

**ARTÍCULO 81º:** En caso de que la información solicitada no resultara satisfactoria para el Servicio de Medicina Laboral, éste quedará facultado para emitir en el certificado que no corresponde lo solicitado, lo que implicará la no justificación de las inasistencias en que hubiera incurrido.

Si el familiar enfermo se encontrara en un lugar distinto al domicilio informado en el legajo, éste deberá ser indicado al momento de la comunicación, indicando además el motivo por el cual ese domicilio es diferente.

En el caso que la comunicación no fuera efectuada y el certificado no fuera presentado en los plazos establecidos, la inasistencia será considerada como ausencia sin aviso y se procederá al descuento del día, sin perjuicio de las sanciones que pudieren corresponder por aplicación de los cuerpos normativos vigentes.

**ARTÍCULO 82º:** Al momento de reintegrarse a sus tareas, el trabajador deberá presentar el original del/los certificado/s (en sobre cerrado), junto al Formulario Solicitud de Licencia por Atención de Familiar, al área de Personal de su Unidad de Gestión, quien dará el recibido en copia simple de dicho formulario con firma y aclaración, indicando día y hora. También podrá ser presentado por un tercero durante el plazo de duración de la licencia, en iguales condiciones.

**ARTÍCULO 83º:** El certificado que acredita la enfermedad deberá contar con la firma en original y sello del profesional médico que lo emite y contener la descripción de los datos de identificación del paciente, diagnóstico y la cantidad de días de reposo laboral si correspondiere. No serán aceptados certificados por consultas o controles que no consignen reposo. El control de las condiciones del certificado será responsabilidad del Servicio de Medicina Laboral, quien es el único habilitado en la apertura del sobre presentado por el trabajador.

**ARTÍCULO 84º:** En aquellos casos que la ausencia se motive en el traslado del trabajador a una localidad distinta a la de residencia o desempeño laboral, a los efectos de acompañar a un familiar a cargo por tratamientos breves o prolongados, estudios, análisis y todo tipo de prestación médica, deberá presentar antes del viaje una constancia de derivación o de los turnos médicos. Al regreso, deberán ser presentadas las constancias que acrediten la realización de las prestaciones que motivaron la ausencia.

**ARTÍCULO 85º:** El Servicio de Medicina Laboral emitirá el correspondiente dictamen, pudiendo certificar total o parcialmente (todos los días o una fracción de ellos) los días solicitados o no certificar lo prescripto por el médico particular. En este último caso deberá fundar su dictamen.

## CAPIÍTULO VI: ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO:

**ARTÍCULO 86º:** En caso de enfermedad profesional o contraída en el acto de servicio o de incapacidad temporal originada por el hecho o en ocasión del trabajo, deberá mediar dictamen fundado de la Junta Médica.

**ARTÍCULO 87:** De todo accidente acaecido al trabajador en acto de servicio o por ocasión del mismo, cualquiera fuese la consecuencia, se levantará un acta por duplicado. Un ejemplar se destinará al legajo personal y el restante se remitirá al Servicio Médico de la Universidad, quien a su vez, lo enviará a la Junta Médica, si correspondiere el trámite.

**ARTÍCULO 88:** Si el accidente ocurre en el lugar de desempeño del trabajador, el acta será levantada por el Jefe inmediato y firmada por dos (2) testigos; si ha ocurrido fuera del lugar de trabajo queda a cargo del jefe inmediato la obtención de una copia de la actuación que se hubiere levantado por intervención de la autoridad policial, militar, etc.

**ARTÍCULO 89:** Sin perjuicio de lo explicitado anteriormente, el procedimiento establecido en este capítulo se complementa con lo establecido en el procedimiento de denuncia en la ART.

### ARTÍCULO 90: Denuncia de accidentes

La denuncia de accidentes de trabajo deberá efectuarse de inmediato ante la Oficina de Personal en que se desempeñe el trabajador. Cuando éste ocurra en la vía pública, deberá efectuarse además ante la autoridad policial, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el accidente. Cuando por razones de fuerza mayor, debidamente justificadas, no pudieran cumplimentarse en término dichas comunicaciones, deberán realizarse inmediatamente después de desaparecidas aquellas causas.

Cualquier accidente sufrido por el trabajador en el trayecto de ida o regreso entre su domicilio y el lugar de trabajo, siempre que el mismo no haya sido interrumpido en beneficio del trabajador, será causal para incluir la licencia que fuese necesario concederle.

El organismo donde el trabajador presta servicios deberá comunicar a la Aseguradora de Riesgo de Trabajo la denuncia del accidente, dentro de los términos y procedimientos establecidos en la Ley N° 24.557 sobre Riesgo del Trabajo.

### ARTÍCULO 91: Gastos de asistencia

En casos comprendidos en el Artículo 6º - inciso d) de la Ley N° 24.557 (accidente de trabajo o enfermedad profesional), los gastos de asistencia médica y los elementos terapéuticos necesarios para la atención del personal docente, nodocente o gestión estarán a cargo de la Aseguradora de Riesgo de Trabajo, conforme lo dispone la Ley N° 24.557

  
**ARTÍCULO 92:** En los casos de licencias por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo que generen ausencias por más de 45 días, el trabajador no será reincorporado al servicio ni se le podrá acordar nuevas licencias por otros artículos de este Régimen hasta tanto la Junta Médica no otorgue certificado de alta.

**ARTÍCULO 93.** La Junta Médica podrá aconsejar, en los casos necesarios, que se asignen al trabajador funciones adecuadas para completar su restablecimiento o que las mismas se desenvuelvan en un lugar apropiado a esta finalidad. En ningún caso esta definición podrá ser otorgada unívocamente por el profesional tratante.

## CAPÍTULO VII: JUNTA MEDICA

**ARTÍCULO 94º:** En aquellos casos que resulte necesaria la sustanciación de una Junta Médica, ya sea por requerimiento de normas internas o externas o para la comprensión de la patología, el Servicio de Medicina Laboral solicitará al Rector o Rectora la instrumentación de dicha convocatoria. El área de Personal de la Unidad de Gestión de que se trate colaborará con el Servicio de Medicina Laboral en la organización y con la supervisión de los procesos administrativos por parte de la Dirección de Recursos Humanos.

En la Junta Médica participarán un médico del Servicio de Medicina Laboral, que deberá tener titulación de especialista acorde a la patología bajo análisis, el médico del paciente y un profesional médico externo. Las decisiones serán tomadas por mayoría.

Podrá participar como asesor, sin voto, el Responsable de Higiene y Seguridad de la Unidad de Gestión de revista del trabajador, si el objeto del procedimiento determinara que su presencia resulta pertinente.

El médico externo será uno de los que integre el listado de médicos habilitados por las Comisiones Negociadoras a Nivel Particular para los Sectores Docente y No Docente, y deberá ser especialista o afin con la dolencia denunciada. Será convocado por el Servicio de Medicina Laboral.

**ARTÍCULO 95º:** Si como resultado de las afecciones se declarase la incapacidad parcial, se requerirá certificación profesional de autoridad pública que determine el tipo de funciones que puede desempeñar, como así también el horario a cumplir, que en ningún caso podrá ser inferior a cuatro horas diarias.

Con esta certificación, la Institución Universitaria adecuará la labor a las recomendaciones efectuadas, debiendo abonar la retribución total por un lapso que no podrá extenderse por más de un año. Vencido ese lapso, se aplicarán las disposiciones relativas a la jubilación por invalidez.

Es incompatible el desempeño simultáneo de las funciones de médico del Servicio de Medicina Laboral con las de médico particular o de cabecera de los trabajadores de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral y/o de las personas a su cuidado que requieran la atención motivo de la licencia solicitada

Los trabajadores están obligados a facilitar a los integrantes de la Junta médica Interna los antecedentes que obren en su poder relacionados a la enfermedad que padece.

El trabajador citado a Junta Médica Interna podrá concurrir a la misma asistido por su médico tratante.-

## RECURSOS

**ARTÍCULO 96º:** La resolución que se adopte en base al dictamen de la Junta Médica Interna podrá ser apelada por el trabajador mediante recurso interpuesto por ante el Servicio de Medicina Laboral.

El recurso de apelación deberá interponerse dentro de los 10 (diez) días hábiles contados a partir de la notificación del dictamen. Vencido dicho término, caducará el derecho de hacerlo en lo sucesivo

Deducido el recurso contra el contenido del dictamen médico de la Junta Médica Interna, el Servicio de Medicina Laboral remitirá todos los antecedentes a una nueva Junta Médica designada en el marco de la Comisión Nacional N° 20, la que coordinará con la UNPA la citación del paciente.

La resolución que se adopte, en base al dictamen de esta segunda Junta Médica agota la instancia administrativa, en lo que refiere al tipo de dolencia, asignación de tareas y carga horaria de las mismas, etc.

## **CAPÍTULO VIII: PRESCRIPCIONES GENERALES**

### **AUTORIZACIÓN PARA AUSENTARSE DE LA LOCALIDAD DE RESIDENCIA**

**ARTÍCULO 97º:** Los trabajadores que se encuentren en uso de licencia por enfermedad de largo tratamiento, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, no podrán ausentarse de la localidad de residencia habitual sin previa autorización del Servicio de Medicina Laboral y dictamen de la Junta Médica.

### **AUTORIZACIÓN PARA AUSENTARSE DEL PAÍS**

**ARTÍCULO 98º:** Los trabajadores que se encuentren en uso de licencia por enfermedad de largo tratamiento, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, no podrán ausentarse del país sin previa autorización del Servicio de Medicina Laboral y dictamen de la Junta Médica.

### **OBSERVANCIA DEL TRATAMIENTO MÉDICO**

**ARTÍCULO 99º:** El trabajador que no se sometiera al tratamiento médico indicado, perderá los derechos a la licencia y beneficios que otorga el presente Régimen.

**ARTÍCULO 100º:** Las licencias que se conceden por razones de salud se computarán por días corridos, laborables o no, aún en el caso de que la prestación de servicios sea en días alternados, iniciándose el cómputo desde la fecha de su otorgamiento. La prórroga de licencia se computará desde el día siguiente al vencimiento de la licencia aún cuando éste fuera no laborable.

### **SUPERPOSICIÓN DE LICENCIAS MÉDICAS CON RECESO**

**ARTÍCULO 101º:** Computar, en los casos en que se superpongan el receso estival anual establecido por la Universidad con licencias por maternidad o enfermedad, del periodo coincidente el número de días que le hubieran correspondido al trabajador por licencia ordinaria según las previsiones de los CCT y acuerdos paritarios particulares, graduados según la antigüedad establecidos por dichas previsiones.

### **PROHIBICIÓN DE AUSENTARSE**

**ARTÍCULO 102º:** Los trabajadores en uso de licencia previstas por afecciones o lesiones de corto tratamiento, por accidente de trabajo o enfermedad profesional o por atención de grupo familiar, no podrán ausentarse del lugar de su residencia o en su caso de la del familiar enfermo, sin previa comunicación al Servicio de Medicina Laboral de la Universidad. De no cumplir con este requisito, la misma será considerada sin goce de sueldo a partir de la fecha en que se compruebe la falta, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

### **CANCELACIÓN POR RESTABLECIMIENTO**

**ARTÍCULO 103º:** Las licencias concedidas por causa de enfermedad o accidente podrán ser dejadas sin efecto si el Servicio de Medicina Laboral estimare que se ha operado el restablecimiento total antes de lo previsto.

El trabajador que se considera restablecido, antes de vencido el término de la licencia acordada, deberá solicitar su reincorporación, siendo reajustado el lapso que abarca la misma con intervención del Servicio de Medicina Laboral.

### **JORNADA MÚLTIPLE**

**ARTÍCULO 104º:** En caso que el trabajador esté afectado a jornada múltiple de labor, al otorgársele licencia por los conceptos previstos como afecciones o lesiones de corto tratamiento ó atención a

grupo familiar, deberán computarse tantos días como jornadas normales comprenda la que aquel cumple.

#### INCOMPATIBILIDADES

**ARTÍCULO 105º:** Las licencias comprendidas en los incisos que se detallan son incompatibles con el desempeño de cualquier función pública o privada. Las incompatibilidades de este orden darán lugar a descuento de los haberes devengados durante el período de licencia utilizada, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder.

- a) Afecciones o Lesiones de corto tratamiento
- b) Enfermedad en horas de Labor
- c) Afecciones o Lesiones de largo tratamiento
- d) Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional
- e) Reducción Horaria, Cambio de Tareas o Incapacidad
- f) Maternidad
- g) Tenencia con fines de adopción
- h) Atención de hijos menores
- i) Atención del grupo familiar

#### Sanciones

Se considera falta grave toda simulación o falsedad con el fin de obtener licencias o justificaciones de inasistencia. El trabajador incurso en estas faltas o en las incompatibilidades establecidas en el punto anterior será sancionado conforme al régimen disciplinario vigente.

#### REINTEGRO LABORAL

**ARTÍCULO 106º:** En los casos de licencias médicas personales usufructuadas por el trabajador por más de 10 días en el año, estarán sujetas a la definición del alta médica correspondiente por parte del Servicio de medicina laboral de la UNPA.

**ARTÍCULO 107º:** El usufructo de la totalidad de los días de licencia médica otorgada por el CCT de trabajo correspondiente y los acuerdos paritarios particulares en la materia importarán el otorgamiento automático de la licencia sin goce de haberes del trabajador.

#### DEL RESGUARDO DE LA DOCUMENTACIÓN.

**ARTÍCULO 108º:** Las certificaciones médicas que prescriban afecciones asociadas a los trabajadores serán administradas por el servicio de medicina laboral mediante la aplicación digital y en papel según corresponda.

El resto de las áreas de la UNPA que por algún motivo reciban certificaciones médicas, deberán hacerlo en sobre cerrado el que sólo podrá ser abierto por el servicio de medicina laboral de la UNPA.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**ARTÍCULO 109º:** Hasta tanto se cuente con un sistema de gestión de tramitaciones para el personal en relación de dependencia, las notificaciones que se hacen referencia en el presente reglamento serán cursadas a través de los correos electrónicos dispuestos para tal fin.

<b>CAPÍTULO I: CONSIDERACIONES GENERALES:</b> .....	1
ARTÍCULO 1º: Encuadre Legal.....	1
ARTÍCULO 2º: Campo de desarrollo del Servicio de Medicina Laboral .....	1
a) Promoción de la Medicina Preventiva. .....	1
b) Coordinación y Articulación con el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo de la UNPA 1	
c) Implementación de estudios pre-ocupacionales del personal docente, no docente y de gestión. 2	
d) Reconocimientos Médicos.....	2
e) Juntas Médicas. .....	2
f) Estudios de Seguimiento, Estadísticas e Indicadores.....	3
<b>CAPÍTULO II: PROMOCIÓN DE LA MEDICINA PREVENTIVA.</b> .....	3
ARTÍCULO 3º: Formación, Capacitación y Concientización.....	3
a) PLAN ANUAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN UNPA.....	3
b) PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – ASEGURADORAS DE RIESGOS DEL TRABAJO (ART). .....	3
c) PLAN ANUAL DE CONCIENTIZACIÓN .....	3
IMPLEMENTACIÓN DE LAS INSTANCIAS.....	4
<b>CAPÍTULO III: IMPLEMENTACIÓN DE ESTUDIOS PRE-Ocupacionales</b> .....	4
ARTÍCULO 4º: Exámenes Pre-ocupacionales: Objetivos, Obligatoriedad, Oportunidad de su Realización, Contenidos y Responsables.....	4
<b>CAPÍTULO IV: IMPLEMENTACIÓN DE ESTUDIOS PERIÓDICOS, POR CAMBIO DE ACTIVIDAD, POR AUSENCIA PROLONGADA Y POR TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....</b>	6
ARTÍCULO 22º: Exámenes periódicos: objetivos, obligatoriedad, oportunidad de su realización, contenidos y responsables.....	6
ARTÍCULO 33º: Exámenes previos a la transferencia de actividad: objetivos, supuestos y contenidos. .....	8
ARTÍCULO 38º: Exámenes posteriores a ausencias prolongadas: objetivos, carácter optativo, oportunidad de su realización y responsables.....	9
<b>CAPÍTULO V: SERVICIO DE RECONOCIMIENTOS MÉDICOS</b> .....	10
LICENCIA MÉDICA DE CORTO Y LARGO TRATAMIENTO .....	10
INTERVENCION DE LAS AREAS DE PERSONAL DE LAS UNIDADES DE GESTION.....	12
INTERVENCION DEL SERVICIO DE MEDICINA LABORAL.....	13
LICENCIA MÉDICA ATENCIÓN FAMILIAR.....	14
INTERVENCION DE LAS AREAS DE PERSONAL DE LAS UNIDADES DE GESTION.....	17
INTERVENCION DEL SERVICIO DE MEDICINA LABORAL.....	18
<b>CAPÍTULO VI: ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO:</b> .....	20
<b>CAPÍTULO VII: JUNTA MEDICA.....</b>	20
RECURSOS .....	21
<b>CAPÍTULO VIII: PRESCRIPCIONES GENERALES .....</b>	22
AUTORIZACIÓN PARA AUSENTARSE DE LA LOCALIDAD DE RESIDENCIA.....	22
	24

AUTORIZACIÓN PARA AUSENTARSE DEL PAÍS:	22
OBSERVANCIA DEL TRATAMIENTO MÉDICO.	22
SUPERPOSICIÓN DE LICENCIAS MÉDICAS CON RECESO.	22
PROHIBICIÓN DE AUSENTARSE	22
CANCELACIÓN POR RESTABLECIMIENTO	22
JORNADA MÚLTIPLE	22
INCOMPATIBILIDADES	23
REINTEGRO LABORAL	23
DEL RESGUARDO DE LA DOCUMENTACIÓN	23
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	23

