



COLEGIO PROFESIONAL DE LICENCIADOS Y TÉCNICOS RADIOLOGOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE – 2° CIRC.



INFORME JURÍDICO SOBRE MATERNIDAD Y LACTANCIA DE TÉCNICAS RADIOLOGAS

A)

DISTINCIÓN QUE DEBE EFECTUARSE -COMO ACLARACIÓN PREVIA Y NECESARIA- SI LA PROFESIONAL TRABAJA EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN LA ACTIVIDAD PRIVADA O SE DESEMPEÑA COMO AGENTE EN EL ÁMBITO PÚBLICO (COMUNAL Y MUNICIPAL O PROVINCIAL)

En general, para poder comprender cuáles son las normas laborales aplicables a las profesionales T.R. que se desempeñan en relación de dependencia **en la actividad privada**, hay que tomar en cuenta –desde ya– la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 –en adelante la L.C.T.– (aplicable a todos los y las trabajadores/as en relación de dependencia en todo el ámbito de la República Argentina) **y, además**, el convenio colectivo de trabajo (en adelante C.C.T.) que le corresponda a cada profesional **según en qué empresa de salud trabaje**.

En cambio, en cuanto a las profesionales que se desempeñan como agentes **públicas** (dependientes de un municipio o comuna o de la provincia de Santa Fe), la **normativa es totalmente diferente**, ya que no rigen la L.C.T. ni los C.C.T. que se mencionarán más abajo, sino que rige en cada caso (de una comuna o municipio o de la provincia de Santa Fe) una normativa específica, que luego mencionaremos en el título respectivo de este informe.

B)

NORMAS APLICABLES PARA LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD PARA LAS PROFESIONALES QUE SE DESEMPEÑEN EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN LA ACTIVIDAD PRIVADA

Respecto de las profesionales que se desempeñan en relación de dependencia en la actividad **privada** (no agentes públicas), que trabajan en instituciones privadas de Rosario y/o de la zona sur de la Provincia de Santa Fe, es decir dentro de toda la 2ª Circunscripción abarcada por el Colegio Profesional de Técnicos Radiólogos (en adelante el CPTR), **sus contratos de trabajo se rigen (además de la L.C.T.) o por el CCT N° 609/10** [ARTICULO 3º: “ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente convenio es de aplicación corresponde íntegramente a Rosario y su zona de influencia, conforme a los estatutos de la Cámara Empleadora”. ARTICULO 4º: “PERSONAL COMPRENDIDO: En la presente convención **está comprendido el personal técnico, administrativo y obrero que en relación de dependencia trabaje en Institutos Médicos sin internación, Laboratorios de Análisis Clínicos, Rayos X o similares y en general toda organización sin internación cuya finalidad sea la recuperación, conservación y/o preservación de la salud**”, o por el C.C.T. N° 470/06



COLEGIO PROFESIONAL DE LICENCIADOS Y TÉCNICOS RADIOLOGOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE – 2º CIRC.



[ARTÍCULO 3º: “**ÁMBITO TERRITORIAL DE APLICACIÓN Y ÁMBITO DEL PERSONAL COMPRENDIDO:** El presente convenio es de aplicación en de la zona Sur de la Provincia de Santa Fe, (2da. Circunscripción), íntegramente el departamento de Rosario y su zona de influencia y **comprende al personal técnico**, administrativo y obrero, en relación de dependencia con clínicas, sanatorios y hospitales privados **con internación**. Se considera personal excluido del Convenio Colectivo al personal superior del establecimiento: Gerentes, jefes, subjefes, supervisores, personal médico y bioquímicos y a las Secretarías del Directorio en cuanto ejerzan su función específica como tal. Este Convenio Colectivo es autónomo¹ o por el C.C.T. N° 471/06 [ARTÍCULO 3º: “**ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERSONAL COMPRENDIDO:** El presente convenio es de aplicación en de la zona Sur de la Provincia de Santa Fe (2da. Circunscripción), íntegramente los departamentos de General López, Villa Constitución, San Lorenzo, Caseros, Iriondo y Belgrano, de dicha provincia y **comprende al personal técnico**, administrativo y obrero, en relación de dependencia con clínicas, sanatorios y hospitales privados **con internación**. Se considera personal excluido del Convenio Colectivo al personal superior del establecimiento: Gerentes, jefes, subjefes, supervisores, personal médico y bioquímicos y a las Secretarías del Directorio en cuanto ejerzan su función específica como tal¹]. Los textos completos de los C.C.T. antes mencionados y las respectivas escalas salariales están disponibles en el sitio web de la ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES DE LA SANIDAD ARGENTINA (A.T.S.A. ROSARIO): <https://www.atsar.org.ar/atsar/pages/convenios.php>.

Como puede observarse, la determinación de cuál es el C.C.T. aplicable en cada caso, depende de dos factores: a) del ámbito territorial en que se encuentre ubicado el establecimiento privado de salud en donde se desempeñe el/la profesional, así como, b) si el establecimiento de salud privado de que se trate cuenta o no con internación de pacientes.

Si Ud. queda fuera del ámbito territorial de aplicación de estos 3 C.C.T. (firmados por la parte gremial por A.T.S.A. ROSARIO), solicitamos consultar con el Asesor Legal del Colegio, puesto que se aplicarían otros C.C.T. de ámbito nacional distintos a los antes mencionados, aunque establecen derechos bastante similares unos a otros.

Dicho todo esto, en lo referido a las normas aplicables para la protección de la maternidad para las profesionales que se desempeñen en la actividad privada, seguidamente se citarán todas las normas legales (L.C.T.) y convencionales (de cada uno de los C.C.T. que en cada caso resulten aplicables, según los dos factores señalados más atrás), para luego -en el título siguiente- hacer una referencia a las normas que rigen la misma temática pero en el ámbito del empleo público (comunal y municipal o provincial).

Antes de continuar, debe quedar claro que el Colegio lo único que hace con este informe es poner en conocimiento de los/las colegiados/as el contenido de los C.C.T. antes mencionados, puesto que al no ser el Colegio una asociación sindical, no participa de las



COLEGIO PROFESIONAL DE LICENCIADOS Y TÉCNICOS RADIOLOGOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE – 2° CIRC.



paritarias en las que se negocia el contenido de dichos convenios ni fija las escalas salariales respectivas.

Mientras la L.C.T. es la norma legal que establece los derechos y obligaciones básicas del/de la trabajador/a del ámbito privado, estableciendo el piso de derechos que tiene el/la empleado/a, los C.C.T. establecen –sobre ese piso legal o en aquellos casos en que la L.C.T. no ha reglado tal o cual derecho- mejores beneficios por arriba de aquel piso legal; en consecuencia, un C.C.T. no podría establecer una condición de trabajo menos beneficiosa que la ya establecida en la L.C.T. puesto que, en tal caso, la situación del/de la trabajador/a quedaría regida por la L.C.T., no aplicándose esa norma del C.C.T. menos beneficiosa para el/la trabajador/a. Esta misma regla aplica para la temática específica que estamos tratando en este resumen.

Las normas en cuestión (L.C.T. y C.C.T.) **se aplican a todos/as los/las trabajadores/as de la actividad privada, independientemente de que se esté o no afiliado/a al sindicato que corresponda (lo mismo vale para el caso de los/las trabajadores dependientes de un efector público).**

LICENCIA POR MATERNIDAD:

L.C.T.: “Art. 177. Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo. Queda prohibido el trabajo del personal femenino o persona gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo.

Sin embargo, la persona interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a diez (10) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora o persona gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

La misma conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda mujer o persona gestante durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo, el que tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la misma practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo

COLEGIO PROFESIONAL DE LICENCIADOS Y TÉCNICOS RADIOLOGOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE – 2° CIRC.



o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer o persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley”.

ESTADO DE EXCEDENCIA:

L.C.T.: “Art. 183. —Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer. La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación”.

L.C.T.: “Art. 184. —Reingreso. El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo.

b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183, inciso b) párrafo final.

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio”.



COLEGIO PROFESIONAL DE LICENCIADOS Y TÉCNICOS RADIOLOGOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE – 2° CIRC.



L.C.T.: “Art. 185. —Requisito de antigüedad. Para gozar de los derechos del artículo 183, apartado b) y c), de esta ley, la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa”.

L.C.T.: “Art. 186. —Opción tácita. Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 183 inciso b) párrafo final. El derecho que se reconoce a la mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas”.

DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA:

L.C.T. Art. 179: “Descansos diarios por lactancia. Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado.

En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan”.

Téngase en cuenta que este artículo de la L.C.T. refiere al caso de una trabajadora que cumple una jornada de trabajo completa de 8 hs. diarias, lo que genera la necesidad de adaptar lo aquí establecido al caso de las profesionales T.R. ya que normalmente laboran en jornada reducida, sea de 6 hs. diarias (en el ámbito privado).

Dado que no está previsto cómo computar los períodos de descanso para una jornada reducida –por ejemplo de 6 hs. en lugar de las 8 hs. reguladas por la norma antes citada- podría pensarse que por aplicación de una regla de 3 simple, para la profesional que se desempeñe en relación de dependencia en la actividad privada a razón de 6 hs. diarias continuas de trabajo, sus dos períodos de descanso diario para amamantamiento debieran ser de 22 minutos y $\frac{1}{2}$ cada uno, aunque otra alternativa sería pensar en la posibilidad del derecho a un único descanso intermedio para amamantamiento de 45 minutos (a mitad de la jornada diaria o en la 4ª hora de trabajo).

Quede claro que el goce efectivo de este derecho por parte de la madre (para amamantar a su hijo durante el transcurso de cada jornada de trabajo) no puede suponerle ningún detrimento salarial.



COLEGIO PROFESIONAL DE LICENCIADOS Y TÉCNICOS RADIOLOGOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE – 2° CIRC.



De acuerdo con el art. 1º del Decreto Reglamentario del art. 179 de la L.C.T. (que se ha transcripto párrafos más atrás), se establece que: *“En los establecimientos de trabajo donde presten tareas CIEN (100) personas o más, independientemente de las modalidades de contratación, se deberán ofrecer espacios de cuidado para niños y niñas de entre CUARENTA Y CINCO (45) días y TRES (3) años de edad, que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras durante la respectiva jornada de trabajo. A los efectos del cómputo de la cantidad de personas que trabajan en el establecimiento, se tendrán en cuenta tanto las y los dependientes del establecimiento principal, como aquellas y aquellos dependientes de otras empresas, en tanto presten servicios en el establecimiento principal”,* por lo que muy probablemente no exista en todo el ámbito de la 2ª Circunscripción de la provincia de Santa Fe, en donde tiene jurisdicción el Colegio, ningún establecimiento de salud privada que cumpla este piso mínimo para tornar obligatoria la existencia de una sala maternal.

También prevé la norma reglamentaria en su art. 4º que: *“En los Convenios Colectivos de Trabajo podrá preverse el reemplazo de la obligación prevista en el artículo 1º de la presente medida por el pago de una suma dineraria no remunerativa, en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas, debidamente documentados. ... El monto a reintegrar en concepto de pago por guardería o trabajo de asistencia y cuidado no terapéutico de personas no podrá ser inferior a una suma equivalente al CUARENTA POR CIENTO (40 %) del salario mensual correspondiente a la categoría ‘Asistencia y Cuidados de Personas’ del Personal con retiro del régimen previsto en la Ley Nº 26.844, o al monto efectivamente gastado en caso de que este sea menor. En los Contratos de Trabajo a Tiempo Parcial, el monto a reintegrar será proporcional al que le corresponda a un trabajador o una trabajadora a tiempo completo”.*

C.C.T. Nº 609/10: Prevé al respecto: *“V BONIFICACIONES ESPECIALES. ARTICULO 31: SALA MATERNAL: Los establecimientos donde trabaje el número de trabajadores que fija la reglamentación de la Ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) para hacer exigible la sala maternal, deberán habilitarla. Los establecimientos cuyo número de mujeres sea inferior al referido en el párrafo anterior, abonarán a las madres mensualmente y por cada hijo hasta la edad en que la reglamentación fija el límite para uso de la sala maternal, una suma equivalente al 50% del sueldo básico de la 5ta. categoría vigente en la fecha de cada pago. Los establecimientos con obligación legal de tener sala maternal hasta tanto no habiliten, abonaran igual suma que la referida en el párrafo precedente y en iguales condiciones”.*

C.C.T. Nº 470/06: Prevé al respecto: *“IV. BONIFICACIONES ESPECIALES. ARTÍCULO 25: SALA MATERNAL: Los establecimientos donde trabaje el número de mujeres que fije la reglamentación de la ley 20.744 (L.C.T.) para hacer exigible la sala maternal, deberán habilitarla. Los establecimientos que no dispongan de sala maternal cualquiera sea el número de mujeres que empleen, abonarán a las madres mensualmente y por cada hijo hasta la edad que la reglamentación fije la suma del 25% sobre el básico de la categoría*



COLEGIO PROFESIONAL DE LICENCIADOS Y TÉCNICOS RADIOLOGOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE – 2° CIRC.



de mucama, en tanto no instalen la sala. Asimismo, aquellos establecimientos que no estén obligados por ley a instalar la sala maternal, abonarán a las madres con hijos en las condiciones establecidas por ley, el 15% del básico de la categoría de mucama a la fecha de cada pago. Queda aclarado que dicho pago se efectuará en concepto de compensación de gastos, sin carácter salarial. Los establecimientos que tengan pactados con el personal un servicio, de guardería, podrán seguir utilizándolo en reemplazo del pago precedentemente pactado”.

C.C.T. N° 471/06: Prevé al respecto: **“BONIFICACIONES ESPECIALES. ARTÍCULO 25: SALA MATERNAL:** Los establecimientos donde trabaje el número de mujeres que fije la reglamentación de la ley 20.744 (L.C.T.) para hacer exigible la sala maternal, deberán habilitarla. Los establecimientos que no dispongan de sala maternal cualquiera sea el número de mujeres que empleen, abonarán a las madres mensualmente y por cada hijo hasta la edad que la reglamentación fije la suma del 25% sobre el básico de la categoría de mucama, en tanto o instalen la sala. Asimismo, aquellos establecimientos que no estén obligados por ley a instalar la sala maternal, abonarán a las madres con hijos en las condiciones establecidas por ley, el 15% del básico de la categoría de mucama a la fecha de cada pago. Queda aclarado que dicho pago se efectuará en concepto de compensación de gastos, sin carácter salarial. Los establecimientos que tengan pactados con el personal un servicio de guardería, podrán seguir utilizándolo en reemplazo del pago precedentemente pactado”.

Téngase en cuenta que la suma equivalente a abonarse en cada caso debiera verse proporcionalmente reducida en su monto en función de la jornada reducida que normalmente tienen los/las T.R. (de 6 hs. diarias en lugar de 8 hs. diarias).

C)

NORMAS APLICABLES PARA LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD PARA LAS PROFESIONALES QUE SE DESEMPEÑEN COMO AGENTES EN EL ÁMBITO PÚBLICO (EN UNA COMUNA O MUNICIPIO O PARA LA PROVINCIA DE SANTA FE)

Las profesionales que se desempeñan como agentes **públicas** (dependientes de un municipio o comuna o de la provincia de Santa Fe), **tienen a su vez una normativa diferente a las que lo hacen en el ámbito privado:** a) para las que se desempeñan en un efector de salud dependiente de una comuna o de un municipio de nuestra provincia, se les aplica el ESTATUTO-ESCALAFÓN-LEY 9.286 y el RÉGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS-LEY 9.256; b) para las que se desempeñen en un efector de salud dependiente de la provincia de Santa Fe, se les aplica el ESTATUTO GENERAL DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA-LEY 8.525 y el RÉGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS-DECRETO 1.919/89; mientras que en el caso puntual de las “Licenciadas Universitarias en Producción de Bio-imágenes” que trabajen en efectores



COLEGIO PROFESIONAL DE LICENCIADOS Y TÉCNICOS RADIOLOGOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE – 2° CIRC.



públicos provinciales, se encuentran incorporadas al ESTATUTO-ESCALAFÓN PARA LOS PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DE LA SANIDAD-LEY 9.282 (conforme al Decreto P.E. provincial N° 2717/2005).

Cabe destacar el caso especial de las profesionales que se desempeñen como agentes de un Hospital dependiente del "Sistema de Asistencia Médica de la Comunidad" (S.A.M.Co.), que en principio se rigen por las mismas normas legales aplicables a las agentes públicas dependientes de la provincia de Santa Fe (de acuerdo con el art. 35 de la Ley 6.312).

LEY PROVINCIAL N° 9.256, RÉGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS PARA EL PERSONAL DE MUNICIPIOS Y COMUNAS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE:

ARTÍCULO 29. "LICENCIA POR MATERNIDAD. PLAZO: *Corresponde licencia por maternidad hasta noventa días.*

En caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende a ciento cinco días.

La licencia debe tomarse con antelación no mayor de cuarenta y cinco (45) días al indicado para el parto, pero continuará por el total del plazo establecido aún si fuera acordado desde el día del parto.

Al agente mujer que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños de hasta 7 años de edad, con fines de adopción, se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de sesenta días corridos a partir del día hábil siguiente al de haberse dispuesto la misma".

ARTÍCULO 60: "LACTANCIA: *La madre tiene derecho a disponer de una hora diaria para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de labor por espacio de 180 (ciento ochenta) días corridos, contados a partir de la fecha de reintegro de su licencia por maternidad.*

En caso de partos múltiples se adiciona media hora más por cada hijo.

La franquicia puede fraccionarse en mitades y sólo alcanza a los agentes cuya jornada de trabajo es superior a cuatro horas. Es otorgada por el Jefe inmediato".

DECRETO PROVINCIAL N° 1919/89, RÉGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE SANTA FE:

ART. 34°: "LICENCIA POR MATERNIDAD: *Corresponde otorgar a la agente, las siguientes licencias: a) Licencia Pre-Parto: a que deberá tomar la agente con una antelación no mayor de 45 días al indicado como fecha probable del parto. B) Licencia por Maternidad: Hasta que el recién nacido cumpla tres meses de vida. En caso de nacimiento múltiple, el plazo se extiende en 15 días más".*

COLEGIO PROFESIONAL DE LICENCIADOS Y TÉCNICOS RADIOLOGOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE – 2º CIRC.



ART. 65: “DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA: *Toda trabajadora madre de lactantes podrá disponer de 2 descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un año posterior a la fecha del nacimiento de su hijo, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado. Estos descansos, podrán unirse, tomando un descanso diario de una hora. En caso de parto múltiple se adiciona media hora más por cada hijo. Estos descansos sólo alcanzan a las agentes cuya jornada de trabajo es superior a las 4 horas. Es otorgada por el Jefe inmediato”.*

Dado que también en el ámbito público, la jornada de trabajo de los/las profesionales de la Radiología suele ser reducido respecto de la jornada normal, deben efectuarse las adaptaciones necesarias y razonables de las normas sobre descanso diario para lactancia, conforme ya se lo explicara al tratar el mismo tema para el ámbito de la salud privada.

D)

NORMAS GENERALES EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO QUE TAMBIÉN RESULTAN APLICABLES PARA RESOLVER LAS SITUACIONES NO REGULADAS ESPECÍFICAMENTE

Rigen además las normas generales en materia de prevención y protección de la salud de los y las trabajadores/as (en el caso, trabajadora embarazada), por lo cual el empleador deberá adoptar todas las medidas que, razonablemente, aconsejen la ciencia médica y/o la técnica a fin de preservar la salud de la trabajadora embarazada ante la presencia de algún factor de riesgo para ella y/o, en especial, para el niño/a por nacer.

Este se trata de un deber genérico que surge de la normativa en materia de higiene y seguridad en el trabajo (Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19.587 y sus normas modificatorias, reglamentarias y/o complementarias) y de la normativa en materia de riesgos del trabajo (Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 y sus normas modificatorias, reglamentarias y/o complementarias), la cual seguidamente se pasa a transcribir (partes pertinentes):

LEY NAC. 19.587 DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: *“Art. 4º. La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto: a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores; b) prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo; ...”. “Art. 8º. Todo empleador debe adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores, especialmente en lo relativo: ...”.*

COLEGIO PROFESIONAL DE LICENCIADOS Y TÉCNICOS RADIOLOGOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE – 2° CIRC.



“Art. 9°. Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, son también obligaciones del empleador: ...”.

LEY DE RIESGOS DEL TRABAJO N° 24.557: *“Art. 4°. Obligaciones de las partes. 1. Los empleadores y los trabajadores comprendidos en el ámbito de la LRT, así como las ART están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo”. “Art. 31. Derechos, deberes y prohibiciones. ... 2. Los empleadores: ... d) Cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento. ...”.*

En concreto, si de la exposición de la trabajadora embarazada a radiaciones ionizantes o no ionizantes (campos magnéticos) que emite un equipo de diagnóstico por imágenes o de terapia radiante, pudiera existir riesgo real o, cuanto menos, potencial, para el embarazo, deberá apartarse a la T.R. de dicho ámbito y asignarla a otro ámbito de trabajo en que no exista exposición a dicho/s riesgo/s, durante todo el tiempo en que ello sea necesario, sin detrimento (afectación, rebaja) de su nivel salarial ni modificación de otras condiciones esenciales del contrato de trabajo (por ej.: en materia de jornada de trabajo).

En general, también la LEY PROVINCIAL DE EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS/LAS TÉCNICOS RADIOLOGOS (N° 10.142), dispone en su art. 10 que: *“Se tomarán los recaudos necesarios con referencia a las normas de radioprotección a pacientes y personal ocupacionalmente expuesto a las radiaciones ionizantes, tanto sea en lo que respecta a las medidas y exigencias personales como a las condiciones físicas de las instalaciones donde funcionan los equipos que las generan. La verificación de ésta será realizada por la Dirección General de Saneamiento Ambiental del Ministerio de Salud y Medio Ambiente, y estarán en un todo de acuerdo a las exigencias de las Leyes Nacionales y Provinciales”, norma que se debe considerar que extiende sus exigencias a toda otra fuente de emisión de radiaciones, ondas, etc. (no solo se aplica al caso de las “radiaciones ionizantes”), que puedan afectar real, e inclusive, potencialmente, la salud.*

Entonces, ante la existencia de una duda razonable o ante la falta de certeza en cuanto a la dañosidad de un equipamiento, el empleador deberá adoptar una conducta de prevención; esto es: ante la duda, se debe prevenir y, en consecuencia, proteger a la trabajadora potencialmente expuesta a la fuente no comprobadamente inocua.

Lo antedicho es sin perjuicio de lo que aconseje al respecto el Médico Obstetra que eventualmente atienda a la T.R., cuya indicación deberá ser tenida en cuenta.

E)

PRINCIPIOS GENERALES APLICABLES EN MATERIA DE INTERPRETACIÓN DE NORMAS Y DE SOLUCIÓN DE CASOS CONCRETOS



COLEGIO PROFESIONAL DE LICENCIADOS Y TÉCNICOS RADIOLOGOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE – 2° CIRC.



El criterio de interpretación de las normas aplicables en cada caso y de solución de los casos concretos siempre debe ser el de la tutela de la maternidad, del niño y de la salud de ambos, para arribar a resultados en todo caso razonables en beneficio de ambos.

NOTA: Para ampliaciones o aclaraciones respecto de esta información, consultar con el Asesor Legal del Colegio o en la entidad gremial (sindicato) que corresponda.

FDQ.: Dr. Diego F. Boglioli (Abogado). Asesor Legal del COLEGIO PROFESIONAL DE TÉCNICOS RADIOLOGOS de la Provincia de Santa Fe - 2ª Circunscripción - Agosto de 2026.

de la Provincia de Santa Fe - 2ª Circunscripción - Rosario
Técnicos Radiólogos
Ley 10.783