

VISTO:

Los trámites nros. **13131/23, 13291/23, 13309/23, 13319/23, 13337/23, 13543/23, 13544/23, 13545/23, 13751/23, 14182/23, 17904/23, 33314/23, 5286/24 y 15957/24**, iniciados por agentes que revistan como personal de enfermería y desarrollan sus tareas bajo el “Régimen Franquero” en los Hospitales Generales de Niños “Dr. Pedro de Elizalde” y de Agudos “Dr. Teodoro Álvarez”, quienes denunciaron la limitación del usufructo de la licencia ordinaria cuando las fechas solicitadas coincidían con un fin de semana largo y el incumplimiento de la jornada que deben laborar en áreas cerradas.

Y CONSIDERANDO QUE:**I.- Hechos****I.I.- Trámites nros. 13319/23, 13751/23, 17904/23, 5286/24 y 15957/24**

Los trámites mencionados fueron iniciados por personal de enfermería que revista en el Hospital General de Niños “Dr. Pedro De Elizalde” y que laboran bajo el “Régimen Franquero”.

El trámite nº **13319/23**, iniciado a raíz de la queja presentada por la señora <PER> , quien manifestó trabajar como enfermera los días sábados, domingos y feriados en el servicio de Neonatología Alto Riesgo, de 00:00 a 12:00 horas, y que las autoridades del referido nosocomio no reconocían el servicio como área crítica, por lo que debían trabajar treinta y cinco (35) horas semanales en vez de treinta (30) horas.

Asimismo, refirió haber solicitado licencia ordinaria desde el día 12 de mayo hasta el día 5 de junio de 2023, pero su jefe inmediato le informó verbalmente que no se las podía otorgar porque coincidía con un fin de semana largo. No obstante, la vecina indicó que en el servicio en su turno eran cinco (5) enfermeras, por lo que el mismo quedaba cubierto en caso de que ella se ausentara por la licencia (fs. 1/3).

En atención a ello, desde esta Defensoría del Pueblo se remitió un oficio al Hospital General de Niños “Dr. Pedro De Elizalde”, por el cual se solicitó brindar información al respecto (fs. 4/7); el que en respuesta y mediante Nota n° NO-2023-22809512-GCABA-HGNPE, informó que: “... *El servicio de Neonatología, se encuentra contemplado en su complejidad, el personal profesional de enfermería, cumple jornada laboral de lunes a viernes, 30 horas semanales de labor...*” (fs. 12).

De igual forma, señaló que “... *la modalidad de licencias del personal de enfermería (...) pueden ser solicitadas de forma programada desde enero a diciembre, garantizando las coberturas y priorizando la atención de pacientes, que en situaciones emergentes mencionadas a posteriori pueden ser modificadas por cada Jefatura del área y con plena autoridad de atender la demanda espontánea de internaciones, como así también por el faltante de Recursos humanos de personal de enfermería (...) mediante el Decreto de Necesidad y urgencia N° 1/20 se declaró la Emergencia Sanitaria Pandemia por Covid-19 en el ámbito de la Ciudad (...) y por Decreto N° 147/20 se estableció desde el Ministerio de Salud (...) que la autoridad superior está autorizada a modificar Licencias (...) Asimismo se dio inicio a la Emergencia Sanitaria desde el 1° de Mayo - septiembre de 2023 por el aumento de **patologías respiratorias críticas y de carácter quirúrgico, en Recién nacidos de bajo peso** (...) genera la obligación de reorganizar las jornadas laborales garantizando las prestaciones correspondientes y adecuadas a la atención de pacientes neonatos expuestos con total vulnerabilidad a Virus estacionales que conllevan a una hospitalización prolongada con pronóstico reservado...*” (fs. 13).

La citada respuesta fue notificada a la denunciante, quien confirmó que efectivamente le otorgaron las vacaciones en el período requerido (fs. 17/18).

En el trámite n° **13751/23**, la señora <PER_2> refirió desempeñarse como enfermera en la guardia en el horario de 12:00 a 00:00 horas los días sábados, domingos y feriados; y haber solicitado el usufructo de licencia ordinaria entre los días 11 y 28 de junio de 2023; sin embargo, su superior inmediato le informó verbalmente que no era posible porque coincidía con un fin de semana largo (fs. 1/2).

En virtud de ello, desde este Órgano Constitucional se remitieron oficios al hospital en cuestión (fs. 3/6 y 19/22); el que en respuesta, aparte de reiterar lo informado en el trámite precedente (fs. 12), indicó que: *“... la solicitud de licencia entre el 11/06 al 28/06/23, no fueron autorizadas por su superior inmediato, por razones de falta de cobertura de recursos humanos de enfermería para la atención de pacientes, también por el usufructo del cuarto día de cada agente, quedando el área de atención de guardia, con un plantel de dos enfermeros (...) el goce de licencias ordinarias del personal franquero, meses de mayo - septiembre, se decide conforme cobertura para la prestación de servicios y [cuidados] de los pacientes hospitalizados, teniendo en cuenta, ausentismos imprevistos, licencias médicas de corto y largo tratamiento. Diagnóstico de situación realizada por cada jefe de sección de cada área de internación mientras dure la emergencia sanitaria. Declarada por Decreto de Necesidad y Urgencia Covid-19 - 1/20 como finalización, agosto 2023...”* (fs. 28).

Cabe señalar que la información recibida fue notificada a la señora <PER_2> , según constancia obrante a fs. 32.

Por su parte, en el trámite n° **17904/23**, la señora <PER> indicó trabajar como enfermera en el nosocomio en cuestión, los días sábados, domingos y feriados y haber solicitado el usufructo de quince (15) días de licencia ordinaria a partir del día 16 de junio de 2023, el que fue denegado por la Subgerencia de Enfermería, a pesar de que el servicio en donde prestaba tareas contaba con personal suficiente para dar cobertura durante el fin de semana largo (fs. 1/4).

Atento lo expuesto, desde esta Defensoría del Pueblo se cursó un oficio al referido Hospital General de Niños (fs. 5/7); el que en contestación informó que: *“... la agente (...) desempeña sus funciones en el área de cuidados moderados (Cem4) ‘Sadofe’ sábados, domingos, feriados y días no laborables y aquellos días que sean considerados asueto. Dicha Agente trabaja en un sector que cuenta con 24 camas y según IADE, debería tener un plantel mínimo de 4 enfermeros en el turno (...) la modalidad de licencias del Hospital (...) pueden ser usufructuadas de forma programada de enero - diciembre, garantizando las coberturas y priorizando la atención de pacientes, que en situaciones emergentes y/o urgentes mencionadas a posterior pudiendo ser modificadas por cada jefatura del área, jefatura de división y/o Sub-gerencia operativa de Enfermería, con plena autoridad de atender la demanda espontánea de internaciones, como así también por el faltante de recursos humanos de personal de enfermería (...) El área de internación en [ese] momento contaba, con un plantel de 4 enfermeros (...) uno de los 4 agentes se encontraba con licencia médica (...) se informa que cada día del fin de semana fue cubierto por tres enfermeros incluida la agente Silva...”* (fs. 13/14); lo que fue notificado a la señora <PER> (fs. 18).

A su vez, en el trámite n° **5286/24**, la señora <PER_4> manifestó desempeñarse como enfermera en el Hospital General de Niños “Dr. Pedro De Elizalde” los días sábados, domingos y feriados y haber solicitado el usufructo de licencia ordinaria a partir del día 22 de marzo de 2024, lo que le fue denegado por coincidir con el de semana largo, correspondiente a Pascuas. Asimismo, aclaró que la licencia la solicitó en el mes de noviembre de 2023, de acuerdo a lo requerido por sus superiores (fs. 1/2).

Al respecto, desde este Órgano Constitucional se envió un pedido de información al nosocomio en cuestión (fs. 5/7); el que en respuesta señaló que: *“... al momento que la agente solicita el pedido se procede a realizar la gestión correspondiente del personal del turno teniendo en cuenta que eventualmente dentro del período solicitado se encuentra un fin de semana largo de 6 días que debe ser cubierto por el turno SADOFE al cual pertenece la agente. Al realizar la programación se tuvo en cuenta que los agentes que trabajan turno completo de 12 horas están alcanzados por la resolución 910/11 (...) se necesitan al menos 3 enfermeras para garantizar el óptimo funcionamiento del servicio de la Unidad Intensiva de Neonatología, y así es como queda con 3 personas a la atención*

directa cada día. Teniendo en cuenta que desde meses previos la dotación de cama se mantuvo como mínimo en 5 pacientes (...) y no ha disminuido de este número, pero sí ha aumentado (...) más allá de la complejidad, por la edad son pacientes que dependen en un 100% de la enfermera (...) Atento a todo esto (...) se le comunicó oportunamente a la agente de retrasar su Licencia Ordinaria en esa oportunidad en virtud de la situación inusual de la cantidad de feriados y usufructo de la disposición de días no laborales, en ningún momento se le planteó una negativa a su derecho a usufructuar su licencia como lo hace cada año para [un] fin de semana de la Semana Santa...” (fs. 16). Dicha información fue puesta en conocimiento de la señora <PER_4> (fs. 17).

Finalmente, en el trámite n° **15957/24**, la señora <PER> que también se desempeña como enfermera en el hospital en cuestión los días sábados, domingos y feriados, denunció haber solicitado el usufructo de diez (10) días de licencia ordinaria -pendiente de goce- a partir del día 7 de junio de 2024, requerimiento que le fuera denegado por coincidir con un fin de semana largo (fs. 1).

A partir de lo planteado, desde esta Defensoría del Pueblo se remitió un oficio al Hospital General de Niños “Dr. Pedro De Elizalde” (fs. 6/8); nosocomio que en su responde informó que: “... *al momento que la agente realiza el pedido se procede a realizar la gestión correspondiente del personal del turno teniendo en cuenta que eventualmente dentro del período solicitado se encuentran dos fines de semana que en total suman 7 días de cobertura por el turno SADOFE al cual pertenece la agente. Al realizar la programación se tuvo en cuenta que los agentes que trabajan turno completo de 12 horas están alcanzados por la resolución 910/11, que por la cantidad de días feriados gozan de 2 días no laborales por la resolución antes mencionada (...) en el período Junio-Julio nos encontramos con la contingencia sanitaria relacionada con el **Virus Sincicial Respiratorio (VSR)**, que infiere en el aumento de la demanda de internación (...) Atento a todo lo expresado (...) se informa que la Agente (...) podrá hacer uso de su Licencia Ordinaria a partir del 28 de Junio de 2024...*” (fs. 15). La citada respuesta fue notificada a la señora <PER> (fs. 16).

Por último, cabe mencionar los trámites nros. **13131/23, 13291/23, 13309/23, 13337/23, 13543/23, 13544/23, 13545/23 y 14182/23**, los cuales fueron iniciados por las señoras

<PER_6> , <PER_7> , y <PER> , respectivamente, quienes realizaron idénticos reclamos al efectuado por la señora <PER> , por lo que fueron vinculados al trámite nº **13319/23**.

I.II.- Trámite nº 33314/23

En el referido trámite, la señora <PER>, en su carácter de enfermera en el Hospital General de Agudos “Dr. Teodoro Álvarez”, manifestó haber solicitado licencia ordinaria para el mes de febrero de 2024, requerimiento que le fue denegado porque la fecha solicitada coincidía con el fin de semana largo de carnaval (fs. 1/2).

En atención a lo planteado, desde este Órgano Constitucional se remitió un oficio al hospital en cuestión (fs. 4/7); el cual fue respondido por la Subgerencia Operativa de Enfermería, la que comunicó que el “... el personal *franquero no tiene impedimento alguno en tomar su licencia durante los fines de semana largos presentes durante el año calendario, de hecho siempre lo han tomado sin inconvenientes. Solamente en las 3 únicas fiestas sensibles anuales (fiestas de fin de año, carnavales y Semana Santa) solicitamos al personal que tomen sus licencias antes o después de las mismas por las siguientes causas fundamentadas: - Por razones organizativas y de atención de los pacientes (...) ya que son solicitadas por un gran porcentaje del personal franquero, no pudiendo cubrirse las mismas pues el personal de días hábiles se encuentra de descanso y el valor del módulo de enfermería al ser tan bajo económicamente no despierta el interés del personal de la semana (...)* - En dichas fechas sensibles el ausentismo del personal franquero generalmente es muy elevado, tanto en las áreas cerradas como en los otros sectores del Hospital.- - Por la gran cantidad de medidas cautelares (...) reduciendo su jornada laboral de 12 a 6 horas diarias (...) - Personal con licencia médica prolongada 3 (tres) y agentes con tareas livianas 7 (siete)...” (fs. 14). Dicha respuesta fue notificada a la señora <PER>, según consta a fs. 15.

II.- Normativa aplicable

La Constitución Nacional en su art. 14 bis establece que: “*El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones*

dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea...”

Por su parte, la Constitución local, expresa que: *“La Ciudad protege el trabajo en todas sus formas. Asegura al trabajador los derechos establecidos en la Constitución Nacional y se atiene a los convenios ratificados y considera las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo...”* (art. 43).

La Ley n° 471^[1] (según texto consolidado por Ley n° 6588^[2]) de Relaciones Laborales, indica que: *“... Las relaciones de empleo público de los trabajadores del Poder Ejecutivo de la Ciudad Autónoma de la Ciudad de Buenos Aires se rigen por: a. La Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (...) b. La presente Ley y su normativa reglamentaria. c. Los convenios colectivos celebrados y aprobados de conformidad con lo dispuesto en la presente (...) d. La Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 (...) y la Ley Previsional N° 24.241 (...) y sus modificatorias y complementarias. e. Los Convenios de la OIT (...) f. Las normas reglamentarias”* (art. 1°).

A su vez, la citada norma en el art. 9°, estipula que los/as trabajadores/as es esta Ciudad *“... tienen derecho a: a. condiciones dignas y equitativas de labor (...) c. desarrollar una carrera administrativa, que le posibilite el desarrollo personal y profesional (...) g. un régimen de licencias de conformidad con lo establecido en la presente Ley y en los convenios colectivos de trabajo...”* (lo resaltado es propio).

Dentro del régimen de licencias, la norma aludida expresa que los/as trabajadores/as tienen derecho al descanso anual remunerado el cual se otorga *“... por cada año calendario y siempre que el trabajador haya tenido un mínimo de antigüedad de 6 meses (...) El goce puede ser fraccionado de acuerdo con lo que se establezca en la reglamentación y en la negociación colectiva debiendo tenerse presente las características y necesidades de las respectivas reparticiones...”* (art. 18).

Resulta procedente señalar que la ley citada fue reglamentada mediante el Decreto n° 827 /2001^[3] -y modificatorios- el cual determinó las pautas de tiempo, forma y procedimiento que debe seguirse para el otorgamiento de las licencias que corresponden a los/as agentes comprendidos/as en la norma. Específicamente, expresa que la licencia de descanso anual remunerado es de utilización obligatoria, con goce íntegro de haberes y se otorga por año calendario vencido y, además, que puede ser fraccionada a pedido del interesado en dos (2) períodos, pudiendo la autoridad de la repartición en la que reviste, por razones imperiosas del servicio, determinar un mayor fraccionamiento o, en la medida que resulte imprescindible, recabar del Secretario del área la transferencia al año siguiente, no pudiendo aplazarse por más de un (1) año (arts. 2° y 3°).

De igual forma, dispone que: *“La licencia anual remunerada solamente podrá interrumpirse: por enfermedad del agente o de familiar a cargo, por maternidad, por fallecimiento de familiar, y por razones imperiosas de servicio. Salvo en el caso de este último supuesto, el agente deberá continuar en el uso del descanso anual remunerado en la fecha inmediatamente posterior a la finalización del lapso correspondiente a la interrupción, cualquiera sea el año en que se produzca el reintegro al trabajo. En ninguno de los casos enunciados se considerará que ha existido fraccionamiento de la licencia”* (art. 6°).

Posteriormente, la Resolución n° 4.865/MEFGC/2019^[4] -y complementarias- fija otras pautas para el goce y traslado de la licencia anual ordinaria. Así, surge de su Anexo que: *“El período en el que un agente no preste servicios por hallarse en uso de licencia por enfermedad de largo tratamiento, en los términos del artículo 23 de la Ley N° 471, generará derecho a licencia anual ordinaria. Los días de licencia anual ordinaria no gozados no podrán ser transferidos al año siguiente mientras el agente se encuentre en uso de dicha licencia”* (art. 3°).

Por último, cabe destacar que mediante la Resolución de Firma Conjunta n° 633/MHFGC /2021^[5] -y complementarias-, se implementó *“... la utilización de la aplicación denominada Mi Autogestión (MIA) para la solicitud, tramitación y otorgamiento de licencias enumeradas en el Anexo I (<NUM_EXPEDIENTE_2>) que, a todos sus efectos, forma parte*

integrante de la presente” (art. 1º). Asimismo, dicha implementación “... será de aplicación para los/as trabajadores/as de planta permanente y transitoria comprendidos/as en la Ley N° 471, la Ordenanza N° 40.593, el Decreto N° 322/18 y el Decreto PEN N° 210/89, excepto aquellos/as trabajadores/as que revistan presupuestariamente en efectores del Subsector Público de Salud de la Ciudad de Buenos Aires, Centros de Salud y Acción Comunitaria (CESAC) y Centros de Especialidades Médicas Ambulatorias de Referencia (CEMAR), cualquiera sea su escalafón” (art. 2º). Y, por Resolución n° 4.211/SSGRH/2021 [\[6\]](#) se aprobó el manual de aplicación.

Es de señalar que, respecto a la jornada de trabajo, la referida Ley n° 471 (según texto consolidado por Ley n° 6588) de Relaciones Laborales, en su art. 53, estipula que: “... *La jornada de trabajo es de 35 horas semanales, salvo los que ya cumplieran horarios superiores con adicionales compensatorios, o estuvieran comprendidos en regímenes especiales, y sin perjuicio de las excepciones que se establezcan por vía reglamentaria y por la negociación colectiva. La autoridad competente de cada repartición establecerá el horario en el cual deban ser prestados los servicios teniendo en cuenta la naturaleza de éstos y las necesidades de la repartición. El trabajador está obligado a cumplir con el horario que se establezca*”.

El Decreto n° 937/2007 [\[7\]](#) -y complementarios- reglamenta el Régimen del personal franquero y lo denomina “... *‘franquero’ al personal que por la naturaleza de su prestación cumpla una jornada de trabajo normal y habitual en días sábados, domingos, feriados, días no laborables o aquellos días que sean considerados asueto*” (art. 2º).

Asimismo, en su art. 3º, establece que: “... *la prestación de servicios del personal franquero se ajustará a las siguientes pautas: a) **El régimen de prestación será de doce (12) horas por cada día, salvo aquellos casos que se encuentren comprendidos en la normativa referida a tareas insalubres o riesgosas.** b) En caso de declararse asueto administrativo, deberán tomar servicio, a excepción de aquellos que se desempeñen en áreas no consideradas esenciales (...)* g) *Cuando el personal aquí regulado deba exceder, por razones de servicio, el horario establecido para su jornada habitual de labor, cada hora en exceso tendrá un valor de pesos diez (\$10), debiéndose enmarcar dicha prestación, en*

lo demás, en las normas vigentes para la autorización de horas extraordinarias” (lo resaltado es propio).

Por Acta de Negociación Colectiva n° 12/12, instrumentada por Resolución n° 90/MHGC /2013^[8], se estipula para el personal franquero, una prestación de servicios máxima de treinta (30) horas semanales para aquel comprendido en el régimen de insalubridad y de treinta y cinco (35) horas semanales para los agentes no alcanzados por dicho régimen (Cláusula PRIMERO del Anexo I de la Resolución n° 90/MHGC/2013).

En este punto, cabe recordar la Resolución n° <NUM> , dictada por esta Defensoría del Pueblo, en el marco de la cual se realizó un análisis de la jornada laboral del personal de enfermería que presta funciones los días sábados, domingos y feriados en establecimientos de salud públicos y se realizó una propuesta que consistió en establecer un límite semanal de tres (3) días, consecutivos o no, de efectiva prestación. De esta manera, el personal franquero que cumple tareas comunes -cuya jornada diaria es de doce (12) horas- trabajaría como máximo treinta y seis (36) horas semanales, y el personal que cumple tareas insalubres -cuya jornada diaria es de diez (10) horas ó diez (10) horas y treinta (30) minutos- trabajaría como máximo treinta (30) horas ó treinta y un (31) horas y treinta (30) minutos semanales. Al igual que en el caso de los asuetos, en el cuarto o quinto día debería convocarse al personal que cumple tareas de lunes a viernes, abonándosele estas horas con los recargos legales y convencionales correspondientes en cada caso.

Dicho criterio fue en parte receptado por la Administración local dado que actualmente los franqueros laboran máximo tres (3) días semanales cuando hay feriados, pero no se respeta el límite de las horas semanales para el personal que cumple tareas insalubres o en áreas cerradas, quienes continúan trabajando doce (12) horas diarias.

Por último, cabe recordar las facultades otorgadas a esta Defensoría del Pueblo por el art. 137 de la Constitución de esta Ciudad, el cual reza que: “... *Es su misión la defensa, protección y promoción de los derechos humanos y demás derechos e intereses*

individuales, colectivos y difusos tutelados en la Constitución Nacional, las leyes y esta Constitución, frente a los actos, hechos u omisiones de la administración o de prestadores de servicios públicos...”; así como también, lo estipulado en el art. 36 y concordantes de la Ley n° 3^[9] (según texto consolidado por Ley n° 6588) de esta Ciudad.

En ese orden, el art. 2° de la mencionada Ley n° 3, que regula el funcionamiento de este Órgano Constitucional, establece que: *“Es misión de la Defensoría la defensa, protección y promoción de los derechos humanos y demás derechos y garantías e intereses individuales, colectivos y difusos tutelados en la Constitución Nacional, la Constitución de la Ciudad y las leyes, frente a los actos, hechos u omisiones de la administración, de prestadores de servicios públicos y de las fuerzas que ejerzan funciones de policía de seguridad local. Quedan comprendidos también los actos de naturaleza administrativa de los poderes Judicial, Legislativo y de los Órganos de control”.*

III.- Conclusión

En los casos traídos a consideración se analizaron dos reclamos puntuales efectuados por agentes que se desempeñan los días sábados, domingos y feriados en los Hospitales Generales de Niños “Dr. Pedro de Elizalde” y de Agudos “Dr. Teodoro Álvarez”. El primero de ellos, relacionado con el exceso de jornada para los/as enfermeros/as franqueros/as que trabajan en el servicio de neonatología (área cerrada) y, el segundo, sobre la limitación del uso de la licencia ordinaria cuando las fechas solicitadas coinciden con un fin de semana largo.

Sobre el primer reclamo, cabe destacar que este Órgano Constitucional consultó al Hospital General de Niños “Dr. Pedro de Elizalde”, cuál era la jornada que cumplía el personal de días de semana para compararlo con los/as franqueros/as. La contestación dio cuenta que efectivamente el personal de enfermería que labora en días de semana cumple la jornada establecida para el personal que trabaja en áreas cerradas como el sector de neonatología, es decir treinta (30) horas semanales. Esto evidencia que los/as

franqueros/as que trabajan los fines de semana largos lo hacen seis (6) horas de más ya que deben cubrir tres (3) días de trabajo, doce (12) horas por día, siendo un total de treinta y seis (36) horas semanales.

En estos casos queda claro que se viola la jornada máxima legal establecida para el personal de enfermería que trabaja en el régimen franquero establecida por el Acta de Negociación Colectiva n° 12/12.

El segundo reclamo, relativo al uso de licencia ordinaria, merece un análisis profundo ya que deben tenerse en cuenta aspectos propios de la actividad.

Así, resulta primordial destacar que históricamente el personal de salud por cuestiones relativas a escasez de personal y de organización de los servicios no llega a usufructuar los días de licencia ordinaria en el período correspondiente por razones de servicio, por lo que en general poseen vacaciones acumuladas pendientes de uso. A ello, se debe adicionar las circunstancias excepcionales vividas desde el mes de marzo de 2020 que alteraron el funcionamiento normal y habitual de los hospitales, y que motivaron el dictado de diversas medidas para contar con la totalidad del personal, entre ellas la suspensión de la licencia por descanso anual remunerado prevista en los arts. 18 de la Ley n° 471 (según texto consolidado por Ley n° 6588) de Relaciones Laborales, situación que generó la acumulación de más licencias por parte del personal de enfermería.

En el caso del personal franquero es aún mayor la problemática dado que en los últimos años desde el Gobierno Nacional se agregaron feriados y feriados puentes con fines turísticos por lo que casi todos los meses tienen fines de semana que coinciden con feriados y algunos extra largos de cuatro (4) días consecutivos o más. En particular, este año 2024 se dispusieron feriados que alcanzaron fines de semana de seis (6) días, por ejemplo: del 28 de marzo al 2 de abril de 2024, lo que abarcó los feriados de Semana Santa, del Día del Veterano y de los Caídos en la Guerra de las Malvinas y feriado puente (Ley Nacional n° 27.399^[10] -y modificatorias- y Decreto n° 106/2023^[11] P.E.N.).

Tampoco puede soslayarse lo atinente a la falta de reglamentación para la solicitud y otorgamiento de las licencias administrativas, en este caso la licencia ordinaria. Es dable destacar, también, que el personal de enfermería no cuenta con la herramienta de la aplicación “Mi Autogestión” (MIA) para poder requerir y hacer un seguimiento de sus licencias administrativas lo que en definitiva recae en la discrecionalidad de sus superiores jerárquicos. Así, durante la sustanciación de los presentes trámites, y sin mediar una restricción normativa, se constató que los pedidos de licencia ordinaria de las agentes fueron rechazados de manera verbal aduciendo que los períodos solicitados coincidían con feriados y/o asuetos administrativos.

Esta decisión de las autoridades de los departamentos de enfermería limita los períodos en que las agentes pueden hacer uso de la licencia, lo que genera acotar los períodos para la distribución de éstas.

A ello se suma el hecho de que las autoridades no responden las solicitudes en un plazo razonable, ni tampoco comunican la decisión por medios fehacientes ni de manera fundada.

Es evidente que la situación descripta en los párrafos anteriores es por demás injusta para las agentes ya que no pueden programar su descanso con la anticipación necesaria y en muchas ocasiones genera malestar en los ambientes de trabajo. Además, no puede dejar de resaltarse que el derecho al descanso y vacaciones remuneradas del trabajador es un derecho constitucional irrenunciable del que goza todo/a trabajador/a en relación de dependencia y que tiene por finalidad que el/la trabajador/a pueda reponerse de la fatiga - no sólo física, sino también moral y mental- que ocasiona su trabajo y atender más adecuadamente a las necesidades sociales, de esparcimiento y de recreación, tanto propias, como de su grupo familiar.

En este contexto, corresponde que este Órgano Constitucional se expida sobre las problemáticas analizadas.

POR TODO ELLO:

LA DEFENSORA DEL PUEBLO
DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

R E S U E L V E :

1) Recomendar al Director Médico del Hospital General de Niños “Dr. Pedro De Elizalde” del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, doctor Javier Indart, tenga a bien arbitrar los medios a su alcance, a fin de adecuar la jornada de los/as enfermeros/as que laboran bajo el “Régimen Franquero” en el servicio de Neonatología del hospital, de acuerdo a lo normado en el Acta de Negociación Colectiva n° 12/12, no pudiendo exceder las treinta (30) horas semanales de labor.

2) Recomendar a la Directora General de Administración y Desarrollo de Recursos Humanos y al Subsecretario de Gestión de Recursos Humanos de los Ministerios de Salud y Hacienda y Finanzas, ambos del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, licenciada Cecilia María Klappenbach y señor Sebastián Emanuel Fernández, respectivamente, tengan a bien:

a) incorporar las vacantes necesarias de personal de enfermería franquero para garantizar el personal suficiente que permita cubrir las licencias previstas e imprevistas solicitadas por los/as agentes a fin de garantizar el derecho al descanso de todos/as los/as trabajadores/as sin alterar el normal funcionamiento de los servicios de los efectores de salud;

b) reglamentar el procedimiento de solicitud y otorgamiento de licencias ordinarias y/o administrativas del personal que revista en el “Régimen Franquero” en los hospitales públicos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, específicamente en lo atinente a:

i) establecer un plazo de antelación para la solicitud de licencia de los/as agentes;

ii) fijar un plazo para que las autoridades se expidan por escrito sobre la solicitud de el/la agente, y autorice o rechace fundadamente la solicitud;

iii) disponer un criterio de distribución objetivo y equitativo de la licencia ordinaria, contemplando días feriados y/o asuetos administrativos dentro de la programación del período anual a fin de garantizar el derecho al descanso.

3) Fijar en treinta (30) días el plazo previsto en el art. 36 de la Ley n° 3 (según texto consolidado por Ley n° 6588) de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires^[12].

4) Registrar, notificar, reservar en la Subdirección para su seguimiento y oportunamente archivar.

Código 403

mag/SDRT/DDHL/DGAJDH

co/COCF/CEAL

ea/SOADA

gv./MAER/COMESA