



Observatorio de Políticas Públicas



Cuerpo de Administradores
Gubernamentales
SECRETARÍA DE GABINETE

LA CARRERA SANITARIA EN LA ARGENTINA

CAT. OPP/CAG/2009-06

NOVIEMBRE DE 2009

Equipo

AG Isabel DURÉ (Coordinadora)

AG Marisa BALLESTEROS

AG Ana CASAL

AG Claudia MOLINA

AG Irene SACCONI

AG Alejandro SCHIAVI

AG Rita TANUZ

Este documento fue producido por integrantes del Area Temática “Salud” del Observatorio de Políticas Públicas del Cuerpo de Administradores Gubernamentales de la Jefatura de Gabinete de Ministros en el año 2009. Las opiniones expresadas corresponden pura y exclusivamente a los autores, y de ninguna manera, bajo ninguna circunstancia, podrán ser interpretadas como que establecen una posición oficial del Editor.

El Observatorio de Políticas Públicas del Cuerpo de Administradores Gubernamentales inició sus actividades en el año 2002 en jurisdicción de la Coordinación General del C.A.G., sus documentos son publicados en el sitio WEB de la Secretaría de Gabinete de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

*AG Lic. V. Daniel Piemonte
Coordinador General del
Cuerpo de Administradores Gubernamentales*

*AG Ing. Guillermo J. Alabés
Coordinador Ejecutivo del
Observatorio de Políticas Públicas*

INDICE

1.- Introducción

2.- Consideraciones metodológicas

3.- Análisis de los regímenes de carrera sanitaria en las provincias argentinas.

4.- Resultados del relevamiento

5.- Reflexiones sobre el relevamiento.

Provincia de Chaco.

Provincia de Corrientes.

Provincia de Formosa.

Provincia de La Rioja.

Provincia de Neuquén.

Provincia de Santa Cruz.

Provincia de Santa Fe.

Provincia de Santiago del Estero.

Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.

Anexo: Ficha para el relevamiento.

RESUMEN

Una Carrera Sanitaria es un instrumento normativo que regula la relación de empleo entre el Estado y los trabajadores de salud del sistema público.

Dado que en el sector salud el recurso humano constituye la base estratégica del sistema, una carrera sanitaria adquiere doble relevancia: es una herramienta de política de empleo y de desarrollo de su recurso más valioso y a la vez, y por esta misma razón, es un instrumento poderoso de política sanitaria.

Su alcance en cuanto a contenidos y a su ámbito de aplicación puede ser variable. En algunos casos, no logra superar la visión de una tradicional administración de personal, poniendo el énfasis en los componentes de ingreso al sistema, normas de presentismo y puntualidad, disciplinarios y reconocimiento de antigüedad.

En otros, contempla la perspectiva del desarrollo de los trabajadores y tiene la posibilidad de incentivar determinadas políticas de salud. La complejidad de las organizaciones de salud va poniendo progresivamente en evidencia la necesidad de contar con una variedad de trabajadores con competencias cada vez más diversas y en constante actualización, que puedan asimilar los continuos cambios científicos y tecnológicos. Al mismo tiempo, la diversificación de los procesos de trabajo en salud se ha extendido más allá de los muros hospitalarios y de los horarios habituales, y requiere de políticas que reconozcan e incentiven la disponibilidad de los agentes en aquellos puestos prioritarios para dar respuesta a las nuevas demandas motivadas por los variables epidemiológicas, demográficas y socioeconómicas.

Se presentan aquí los avances de la tercera etapa de trabajo del estudio sobre la carrera sanitaria en la Argentina comenzado en el año 2007. A estos efectos se exponen los resultados del relevamiento en aquellas provincias donde, por diferentes circunstancias, no existe o no rige una carrera sanitaria, regulándose las relaciones de empleo a través de los régimen jurídicos básicos provinciales: Chaco, Corrientes, Formosa, La Rioja, Neuquén, Santa Cruz, Santa Fe, Santiago del Estero y Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur. El análisis y las reflexiones finales retoman las oportunamente realizadas en las etapas anteriores y en el presente se consolida la información relevada en todo el territorio nacional.

1. Introducción.¹

La regulación del empleo público en salud es potestad de las provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, encontrándose a este nivel una diversidad que acompaña a la fragmentación del sistema de salud en la Argentina.

Si bien el **Plan Federal de Salud**², suscripto por los Ministros del área en San Nicolás de los Arroyos, Provincia de Buenos Aires, como un compromiso para el período 2004-2007, preveía líneas estratégicas dirigidas promover en todas las jurisdicciones la aplicación de las distintas instancias para efectivizar las carreras hospitalarias o de salud, *“de manera tal que el mérito profesional, la formación permanente y el aporte a la investigación y a la docencia sean los elementos que determinen el acceso a los cargos del sistema de salud de cada una de las jurisdicciones desincentivando la precariedad laboral.”*, las particularidades locales dificultaron la concreción de la iniciativa. Las diferencias que siguen existiendo en materia salarial y de condiciones de trabajo entre las distintas provincias hace que se reproduzca a nivel nacional lo que se está verificando en toda la región de Latinoamérica: se incrementan los procesos de migración de los trabajadores más calificados hacia las jurisdicciones con mejores posibilidades de atracción y retención de los mismos, reforzando las inequidades.

En los trabajos anteriores³ ya se ha hecho mención a los principios establecidos en la Constitución Nacional que aportan a la construcción de regímenes de empleo en el sector público, que garantizan la **estabilidad del empleado público**, la **protección de los trabajadores**, asegurando condiciones dignas y equitativas de labor, los **convenios colectivos de trabajo** y la **igualdad de oportunidades ante el empleo**.

De idéntica forma, el **derecho a la salud** está contemplado en la Constitución a través de la adhesión a los tratados internacionales enumerados en el Artículo 75 inciso 22, y también desde la perspectiva de protección de la salud del consumidor de bienes y servicios en la situación de consumo.

Respecto de los sistemas de contratación de funcionarios públicos en la Argentina, ya se ha señalado que los sistemas vigentes en el ámbito provincial, con ciertos matices, se asemejan a los del ámbito nacional. En general, incluyen escalafones para el personal de planta permanente, con garantía de estabilidad en los cargos, a los que se accede por concurso; regímenes de contratación periódicos con protección social y garantías, tanto amparados en normas de empleo público como en la Ley de Contrato de Trabajo; y

¹ El presente trabajo es continuidad de los realizados por el Equipo OPP de Políticas de Salud durante los años 2007 y 2008

² MINISTERIO DE SALUD DE LA NACIÓN, *Plan Federal de Salud*. Disponible en http://www.msal.gov.ar/htm/site/institucional_planfederal.asp
<http://www.msal.gov.ar/htm/Site/pdf/ACTA%20COFESA.pdf>

³ Observatorio de Políticas Públicas, Políticas de Salud, Documentos 2007 y 2008

regímenes de contratación sin relación de dependencia, sea tanto locaciones de servicios o bien como locaciones de obra. Para los agentes de planta permanente también existen regímenes básicos y escalafones generales que se combinan con otros regímenes específicos, generalmente determinados por características sectoriales que implican las respectivas prestaciones laborales, aún cuando en muchos casos es de aplicación supletoria el estatuto general⁴.

2. Consideraciones metodológicas.

El presente relevamiento normativo se realizó reordenando bajo una misma estructura las diferentes categorías presentes en las carreras vigentes, con el objeto de organizar sus componentes de manera tal que puedan ser leídos en forma secuencial, aportando los elementos para comprender las categorías subsiguientes. Al mismo tiempo, de esta forma se facilita la comparación entre los distintos regímenes. El esquema modelo se adjunta a continuación del presente desarrollo.⁵

También hemos decidido comenzar la descripción de cada provincia con la Constitución porque aporta los derechos fundamentales de los que no puede sustraerse ninguna norma y la ley de servicio civil porque en general complementa a las carreras sub estudio.

Debido a la extensión que tiene la presentación esquematizada de cada una de las Carrera Sanitarias, ellas aparecen al final de esta segunda parte.

Atento a que el relevamiento del presente año incluye nuevos elementos para el análisis de las políticas de empleo público en el sector salud y precisa algunas cuestiones de los trabajos anteriores, se retomarán los conceptos vertidos en el período 2008 en el trabajo realizado por el Equipo OPP de Políticas de Salud.

En el presente período se han relevado dos regímenes de carrera sanitaria faltantes y los estatutos del personal civil en aquellas provincias que no cuentan con un régimen específico para los trabajadores de salud.

⁴ El Estado Nacional cuenta con una ley, la Ley 25.164, sancionada en 1999, que establece el marco para el empleo en la órbita de la administración pública nacional. Sus disposiciones son de carácter general, y deja establecido la necesidad de adecuar las particularidades de los distintos sectores mediante la negociación colectiva

⁵ Las categorías utilizadas para la elaboración de los esquemas han sido descriptas en la presentación del 2007 al referirnos a los componentes de la carrera

Casos relevados en el período 2009.⁶

Los regímenes abordados en el presente período son los de las provincias de Chaco, Corrientes, Formosa, La Rioja, Neuquén, Santa Cruz, Santa Fe, Santiago del Estero y Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.

3. Análisis de los regímenes de carrera sanitaria en las provincias argentinas.

Regímenes de carrera en las distintas jurisdicciones provinciales: Del relevamiento efectuado en todas las provincias de la República Argentina, respecto de los regímenes específicos para el sector salud, pueden verificarse tres situaciones diferentes:

- a) Regímenes de carrera que involucran sólo a los profesionales de la salud con grado universitario:** puede ser exclusivamente para los profesionales médicos o incluir algunas o todas las disciplinas universitarias del equipo de salud. La tendencia más reciente es a incorporar las diversas profesiones. Los casos con este tipo de regímenes son:

Buenos Aires, RÉGIMEN PARA LA CARRERA PROFESIONAL HOSPITALARIA, Ley n° 10.471 (1996)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, CARRERA DE PROFESIONALES DE LA SALUD, Ordenanza N° 41.455 (1986), CONVENIO COLECTIVO DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD Resolución N° 375/SHyF-SS/2005 aprueba nuevo escalafón

Jujuy, RÉGIMEN DE LA CARRERA DE PROFESIONALES EN SALUD PÚBLICA, Ley 4.135 (1984)

Mendoza, CONVENIO COLECTIVO DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD, Decreto 1.630/2007

San Juan, CARRERA MÉDICO HOSPITALARIA Ley 2.580 (1961)

Santa Cruz, CARRERA PROFESIONAL SANITARIA Ley 1795 (1986) modificada por Leyes 2.255 y 2.381

Nación: CARRERA DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DE LA SALUD, Decreto PEN N° 1.133/2009 (Deroga Decreto PEN N° 277/ 1991⁷)

⁶ En la presentación de el Equipo de OPP Salud 2007 se puede encontrar los esquemas correspondientes a las provincias de Buenos aires, Jujuy, Mendoza, Córdoba, Río Negro, San Luis, Catamarca, Misiones

Los regímenes analizados en el período 2008 fueron los de las provincias de Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Entre Ríos, Salta y San Juan, Chubut, La Pampa y Tucumán y el Decreto PEN N° 277/91 que regulaba la carrera sanitaria en los establecimientos dependientes del Ministerio de Salud de la Nación hasta septiembre de 2009

⁷ En el análisis del OPP 2008 se contempló el análisis del Decreto PEN N° 277/1991

b) Regímenes de carrera dirigidas al equipo técnico profesional (“personal de blanco”): el ámbito de aplicación incluye a los trabajadores cuyos procesos de trabajo tienen características diferenciales relacionadas con la atención directa de la salud, con formación de nivel superior universitaria y no universitaria.

Córdoba, REGIMEN DEL PERSONAL QUE INTEGRA EL EQUIPO DE SALUD HUMANA, Ley 7.625 (1987)

Entre Ríos, CARRERA DEL PROFESIONAL ASISTENCIAL SANITARIA. Ley 9.298 (2009) (Deroga Ley 9.190 de 1990⁸)

Río Negro, CARRERA TÉCNICO PROFESIONAL SANITARIA, Ley 1.904 (1984)

San Luis, CARRERA SANITARIA PROVINCIAL, Ley 5.554 (2004)

c) Regímenes de carrera que incorporan a todo el personal del Ministerio de Salud de la provincia, independientemente de su función, incluyendo al personal administrativo y de servicios y mantenimiento.

Catamarca, CARRERA DEL PERSONAL SANITARIO, Ley N° 5.161 (2005)

Chubut, CARRERA PARA EL PERSONAL SANITARIO, Ley 2672, (1986)

Formosa, CARRERA SANITARIA PROVINCIAL, Ley 787 (1989)

La Pampa. CARRERA SANITARIA, Ley 1.279, (1990)

Misiones, CARRERA SANITARIA PROVINCIAL, Ley 2.693 (1989)

Tucumán, CARRERA SANITARIA PROVINCIAL, Ley 5.908 (1988)

Salta, ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD, Ley 6903 (1996)

Algo importante para destacar es que la Provincia de San Juan tiene dos regímenes sanitarios: el de los profesionales que se ha incorporado en el presente trabajo y un régimen que abarca a los trabajadores no profesionales aprobado por la vía de la negociación colectiva con el gremio de los trabajadores sanitarios

En otras provincias, los trabajadores de la salud están incluidos en el Estatuto del personal de la administración, configurando una cuarta categoría

d) Trabajadores de la salud incorporados al régimen general provincial de empleo público.

⁸ En el trabajo del OPP Políticas de Salud 2008 se analizó la Ley 9.190, que se incluía en la categoría de Carreras que involucran sólo al personal de salud con grado universitario

Chaco, cuenta con un ESTATUTO PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL, Ley N° 2.017 (1976)

Corrientes, ESTATUTO DEL EMPLEADO PÚBLICO, Ley 4.067 (1986)

La Rioja, ESTATUTO PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL Y MUNICIPAL, LEY 3.870 (1979)

Neuquén, ESTATUTO DEL PERSONAL CIVIL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE NEUQUÉN, Decreto Ley N° 1853 (1958) y LEY DE REMUNERACIONES N° 2265 (1998). Por Ley 2562 (2007), se aprueba un escalafón sanitario y se remite a discusión de carrera sanitaria

Santa Fe, ESCALAFÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL, Decreto nro. 2695/83 y modificatorios

Santiago del Estero ESTATUTO DEL PERSONAL CIVIL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA PROVINCIAL Ley Provincial 5642 (1987)

Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, ADMINISTRACION PUBLICA TERRITORIAL: APLICACION DE LA LEY NACIONAL N° 22.140 Y DTO. 1.428/73 AL PERSONAL DE LA MISMA. Ley 331 (1988). Diversas normas reglamentarias de los años 2005 al 2008

En el caso de estos escalafones generales, la pesquisa de las características con que se incluyen las tareas de los trabajadores de salud, en particular los profesionales, ha resultado dificultosa. Varias provincias cuentan con una diversidad de normas diferentes para plasmar las especificidades del proceso de trabajo.

4. Resultados del relevamiento

En general, las constituciones contemplan los derechos relacionados con el empleo público y la salud desde distintas perspectivas, que van desde la igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos, la estabilidad y otros derechos, así como los mecanismos de ingreso y las responsabilidades en relación al empleo público y, en relación a la salud, el reconocimiento de ésta como un bien social y derecho universal hasta la responsabilidad del estado provincial en la prestación de los servicios en la segunda. La Constitución de la provincia de Formosa menciona específicamente a los trabajadores de la salud: "...la actividad de los trabajadores de la salud será considerada como función social..."

Entre las leyes de empleo público o Estatutos generales de la administración la situación más frecuente respecto de los trabajadores de salud es que se los excluya, haciendo mención a la necesidad de un régimen particular. En los casos en que rige el escalafón general para los trabajadores de salud, se verifica la existencia de normas complementarias o reglamentarias que incluyen particularidades como el régimen de guardia, la dedicación exclusiva, la prestación en zona desfavorable.

Prácticamente, todas las Carreras Sanitarias han sido aprobadas por Ley, aunque en el caso de Mendoza se ha firmado un convenio colectivo aprobado por decreto del ejecutivo que espera su ratificación por Ley y en el de la Ciudad de Buenos Aires y en Neuquén se ha acordado mediante negociación colectiva un nuevo escalafón. Durante el 2009, el régimen para los profesionales universitarios de la salud de las entidades descentralizadas del Ministerio de Salud de la Nación fue reemplazado por uno nuevo a través de un convenio colectivo⁹. Ésta parece ser la tendencia más reciente.

En un ordenamiento cronológico de las carreras sanitarias, puede observarse, que ha habido dos períodos en donde se ha dinamizado la legislación en materia de estatuto sanitario: la primera en la década del ochenta post dictadura y la segunda, más reciente, a partir del 2004. Ambos momentos pueden relacionarse con etapas de la vida democrática en las que se buscaba y busca fortalecer las instituciones del Estado y, por lo tanto, se promueven estrategias de desarrollo para el crecimiento y la adhesión de los trabajadores que conforman la administración.

Algunas carreras que datan de la década del noventa no fueron reglamentadas en su momento y han sido y están siendo objeto de discusión en el último período para avanzar en su reglamentación.

Alcance	Anteriores a 1984	1984- 2002	2003 en adelante
Profesionales universitarios de la salud	San Juan (1961)	Buenos Aires (1987) CABA (1986) <i>Entre Ríos (1990)</i> <i>Derogada*</i> Jujuy (1984) <i>Nación (1991)</i> <i>Derogada*</i> Santa Cruz (1986)	Mendoza (2007) <i>Nación (2009)</i>
Profesionales y técnicos "Personal de blanco"		Córdoba (1987) Río Negro (1984)	<i>Entre Ríos (2009)</i> San Luis (2004)
Todos los trabajadores de la jurisdicción salud		Chubut (1986) Formosa (1989) La Pampa (1990) Misiones (1989) Salta (1987) Tucumán (1988)	Catamarca (2005) Salta (2005) Reglamentación
Estatuto general del empleado público	Chaco (1976) Neuquén (1958) La Rioja (1979) Santa Fe (1983)	Corrientes (1986) Santiago del Estero (1987) Tierra del Fuego (1988)	Neuquén (2007) Escalafón Tierra del Fuego (2005-2008)Reglamentaciones

*Ambas normas fueron derogadas en el presente período. Las nuevas no han sido analizadas aún en este Observatorio.

⁹ Homologado por Decreto PEN N° 1133/09

Esta primera categorización realizada en base al ámbito de aplicación y cobertura refuerza la perspectiva ya enunciada de la fragmentación, si bien a la vez está demostrando una voluntad mayoritaria de contar con un régimen diferenciado para los trabajadores de salud.

En el caso de las normas analizadas en el período 2009, la provincia de Neuquén cuenta con una Ley de Remuneraciones, desde la cual se incorporan diversas modalidades de trabajo para el sector salud.

En Santiago del Estero sucede algo similar respecto de la Ley de Remuneraciones, aunque ya el Estatuto para el Personal Civil de la Administración Pública contemplaba un capítulo específico para los profesionales y técnicos de la salud, que nunca fue reglamentado. Sí se ha encontrado una Ley de Carrera de Profesionales de la Salud pero con un ámbito de aplicación y alcance limitados a un grupo de los profesionales de hospitales públicos, por lo cual se encuentra suspendida su aplicación a través de una medida cautelar.

La provincia del Chaco cuenta también con normativa complementaria. La provincia de Corrientes tiene un estatuto muy escueto, y no se encuentra reglamentación específica para los trabajadores del sector, más allá de un régimen para incorporar profesionales con dedicación exclusiva en los hospitales públicos.

En el caso de Tierra del Fuego, es numerosa la normativa complementaria. Esta provincia contaba con una Ley de Carrera Sanitaria del año 1990, cuando aún era Territorio Nacional, que fue derogada en el 2000. La Constitución provincial prevé el dictado de una ley de carrera sanitaria que aún no se ha realizado.

La provincia de Santa Fe contempla un Agrupamiento Hospitalario Asistencial específico, aunque en éste se incluyen los puestos dirigidos a los cuidados de las personal de nivel auxiliar y los cargos de supervisión de nivel técnico. Los técnicos de nivel superior y los profesionales están reconocidos en otros agrupamientos con el conjunto de los trabajadores de su mismo nivel educativo formal.

Entre las normas relevadas, es escasa la enunciación de principios generales relacionados con el objetivo de mejorar la salud de la población como fin último de la misma (seis de ellas).

- *Mejor y efectiva prestación de servicios públicos.* (Mendoza)
- *Fomento, promoción, protección y rehabilitación de la salud a través de la regulación del trabajo.* (Buenos Aires)
- La salud es un bien social de interés provincial. El trabajador de la salud es el efector natural de la política sanitaria. (Formosa)

- *Fomentar, recuperar y rehabilitar la salud de las personas.* (Chubut, San Luis)
- *Organizar actividades destinadas a la atención sanitaria integral y lograr mayor eficiencia y eficacia de todo el recurso humano que integra el sector.*(Misiones)

Cuatro de las carreras sólo se refieren a su rol en la protección y desarrollo de los trabajadores y la mayoría (ocho), no hacen mención a objetivos o principios rectores. Los estatutos de los empleados públicos no hacen mención específica al tema de los principios rectores de salud.

Si bien ya se ha hecho referencia al alcance de las carreras en la Tabla 1, es interesante mencionar que en el caso de las carreras que comprenden a los profesionales universitarios y al personal de blanco se hace un detalle exhaustivo de las disciplinas incorporadas en todos los casos, excepto en las provincias de San Luis y Río Negro. Los estatutos de personal civil agrupan a los diferentes trabajadores bajo categorías globales, que en general están relacionadas con los niveles de educación alcanzados (profesionales, técnicos, auxiliares, entre otros).

Respecto de las situaciones de revista, las distintas carreras incorporan al personal de planta en categorías de titular, interino, reemplazante, transitorio, suplente y, en ocasiones, hasta la figura de contratado, aunque en general éste último y los directivos de gabinete están excluidos. Sólo el titular tiene verdadera estabilidad en el cargo como producto del ingreso por concurso. En algunas carreras aparecen los residentes y concurrentes como categoría preescalafonaria (Buenos Aires, Chubut, Río Negro, San Luis, Santa Cruz y Tucumán). En el caso particular de Neuquén, aún cuando no cuenta con una carrera sanitaria, los residentes están incluidos en la ley de remuneraciones. En San Luis los cargos se revalidan cada cinco años. La diversidad de estas situaciones sólo podría ser analizada localmente a través de entrevistas, ya que un mismo término puede ser utilizado de formas diferentes en cada jurisdicción.

Los escalafones en pocas situaciones realizan agrupamientos por función. Las carreras exclusivas para profesionales contemplan entre 7 y 9 grados, con diferentes niveles de funciones jerárquicas (entre 3 y 8). En el caso de las que comprenden a todo el personal de blanco, la división se da por el nivel de formación alcanzado, contando con un total de 11 a 15 categorías para la carrera y 5 niveles de conducción, excepto en el caso de San Luis que prevé establecerlos por la vía reglamentaria. Las carreras que incorporan a todo el personal de la jurisdicción desarrollan escalafones más intrincados, generalmente segmentados de acuerdo con la función y el nivel de educación formal alcanzado (profesionales, técnicos, auxiliares), aunque en algunos casos ello conlleva bastante nivel de

complejidad. Podría encontrarse un exponente de dicha complejidad y del agrupamiento por función en Catamarca, en donde el régimen es de reciente aplicación. Existen varias subdivisiones: ramas relacionadas con las tareas; áreas que se relacionan con la función; grupos de acuerdo con la educación formal y grados de promoción por grupo. Las ramas son cinco: profesional, enfermería, técnica, administrativa, servicios generales y mantenimientos, con cuatro áreas: técnica sanitaria, técnica preventiva, técnica asistencial y servicios auxiliares. A la vez, cuatro grupos: A, B, C y D que se dividen en 2 subgrupos asistencial y no asistencial y Cinco Grados por antigüedad de 5 a más de 20 años. Los niveles jerárquicos son siete. Las normas generales para el empleo público contemplan hasta 24 categorías diferentes, lo que evidencia la similitud con el antiguo régimen instaurado por el Decreto PEN N° 1428/73 que reguló desde 1973 hasta 1995 el escalafón del Personal Civil de la Administración Pública Nacional.

Respecto del ingreso, se realiza por la categoría inferior del escalafón en el caso de los cargos de ejecución, previo concurso abierto o de pases, pero con diferentes variantes, que en los casos analizados dejan el concurso público y abierto para aquellas oportunidades en que las demás instancias de selección han quedado desiertas. El estatuto de la Provincia de Corrientes prevé que en condiciones excepcionales podrá obviarse el concurso y se procederá a la designación directa. Otros estatutos de alcance general, delegan en la reglamentación el tratamiento de estas cuestiones.

Ya se ha mencionado que algunos regímenes contemplan como preescalafonaria la situación del residente, favoreciendo su incorporación sin el requisito de concurso, que se considera cumplimentado al haber sido seleccionado para la residencia. En la provincia de Santa Cruz, el residente ingresa a la carrera por un periodo equivalente a la duración de la residencia, habiendo suscripto un compromiso previo, que de no cumplirse implica la restitución del 50% de los haberes percibidos. En la Ciudad de Buenos Aires quienes tienen certificado de especialista, residencia o concurrencia acreditada ingresan por la segunda categoría.

En alguno de los regímenes que abarcan a todos los empleados públicos se contempla la posibilidad de ingreso por una categoría superior para el caso que deban cubrirse puestos superiores y que no existan candidatos que reúnan las condiciones requeridas una vez cumplidos los procesos de selección pertinente (Santiago del Estero).

Los requisitos para el ingreso son los de idoneidad para el cargo, conforme el agrupamiento, además de los habituales para la administración pública, aunque en algunos casos se solicita no sólo domicilio en la provincia sino en la localidad en la cual se encuentra la institución (Entre Ríos, San Juan, San Luis). En la provincia de Salta el ingreso de los profesionales es siempre al interior de la provincia y por un período mínimo de tres años.

Respecto de las incompatibilidades, éstas se corresponden también con las de la administración y están además en relación con la dedicación, aún en los regímenes generales. Para el caso de los profesionales médicos, la única incompatibilidad es la horaria.

En cuanto a los derechos, nuevamente no difieren mayormente de aquellos de los trabajadores de la administración respecto de la estabilidad en el empleo, agremiación, remuneraciones, ascensos, recursos, etc. Aparecen en la provincia de Córdoba mencionados los derechos a elementos de protección, higiene y seguridad en el trabajo. Se mencionan a continuación algunos derechos que configuran particularidades como el de no ser trasladado salvo misiones oficiales de carácter transitorio (no más de 60 días) o por reestructuración (Buenos Aires), la inamovilidad del asiento habitual de sus tareas y de capacitación (Córdoba) y el de un régimen jubilatorio especial. (Chubut). En varias carreras se contempla el derecho de los trabajadores al examen psicofísico anual, que se intensifica para los trabajadores de las instituciones de salud mental. Éste también aparece como un deber.

En la carrera de enfermería y técnicos de la medicina de la provincia de Santiago del Estero, se consagra el derecho, a solicitud del agente, a que le sean asignadas nuevas tareas para facilitar un mejor desempeño y capacitación. En Santa Cruz, los agentes que se desempeñan en zonas definidas como áreas críticas tienen derecho a un periodo de hasta 30 días anuales de rotación o pasantía por hospitales de mayor complejidad.

La misma circunstancia se da en cuanto a los deberes, aunque cabe mencionar por fuera de los habituales los siguientes deberes que llaman la atención, algunos por su obviaidad:

- Cumplir con los planes de capacitación en servicio y desempeñar sus funciones fuera del asiento habitual de sus tareas por un término no mayor a noventa días (Córdoba)
- Concurrir al lugar de trabajo en casos de excepción sin compensación económica ni horaria (San Luis)
- Desempeñar funciones en más de un sector (La Pampa)
- Contar con seguro de mala praxis para el personal con tarea asistencial (Catamarca)

El próximo ítem relevado está referido a la promoción. En todas las carreras se considera la promoción horizontal cada tres a cinco años, y ésta aparece siempre ligada a la antigüedad, aunque son pocas las jurisdicciones que consideran la promoción automática (exclusiva por antigüedad). En el caso de Tierra del Fuego, para los profesionales con título que implique al menos 5 años de estudio, que presten servicio en el Ministerio de Salud y se

encuentren en el régimen de dedicación exclusiva, se establece una diferencia entre los que tienen menos de 10 años en la Administración Pública Provincial y los que tienen más.

En la mayoría de los casos se menciona el mérito en relación con una calificación anual, pero sólo en algunos pocos se aclara cómo se considerará el mismo y esto queda para la vía de la reglamentación. La exigencia de una calificación mínima anual también involucra el cumplimiento de créditos de capacitación (Córdoba).

La promoción vertical es para el acceso a los cargos de conducción o para el cambio de escalafón y están reservados a los trabajadores que ya están incorporados en el escalafón y se realiza por concurso. Se prevén requisitos de antigüedad mínima y en en ciertas oportunidades alguno específico de formación (Cursos de administración). Algunas carreras plantean la periodicidad de los cargos de conducción.

En el caso de la Provincia de Santa Cruz, la promoción vertical corresponde en realidad a la que habitualmente se considera como promoción horizontal, ya que está condicionada por la antigüedad. La promoción horizontal, por lo tanto, deviene de un cambio en las funciones para el cual es necesario concursar. Esto resulta de la propia definición del escalafón de la provincia.

Los concursos suelen ser uno de los capítulos más desarrollados en todas las carreras. Aparecen concursos de antecedentes y oposición. En general, lo que suele encontrarse es un detalle exhaustivo de los puntajes para la evaluación (énfasis en la formación especializada), resolución de empates, impugnaciones, apelaciones, etc., en especial para los cargos jerárquicos. En la carrera de Mendoza, más reciente, se contempla como parte de la evaluación del postulante a cargos de conducción una prueba psicológica y un proyecto de gestión. Los concursos son abiertos para el ingreso (ya se ha hecho mención específica al punto al referirnos al ingreso) pero no así, como ya se ha mencionado, para los cargos jerárquicos en los que se busca cubrir el puesto en primera instancia con un trabajador escalafonado.

En el caso de la Provincia de Santa Cruz, para la calificación de los postulantes se considera el concepto ético-profesional, en función de los informes de la entidad profesional que rija la matrícula. Otra particularidad de la provincia es que el jurado realiza prueba de suficiencia, sólo en caso que hubiera paridad entre los concursantes, con excepción de las especialidades quirúrgicas, en donde la prueba de suficiencia es excluyente.

En los casos donde rigen los regímenes jurídicos básicos, el capítulo de concursos está delegado a las reglamentaciones pertinentes, que devienen menos específicas en los requisitos para la postulación, desarrollo del concurso y evaluación, a excepción de la provincia de Santa Fe.

Un punto en el que hay una cierta diversidad es en la evaluación de desempeño. En esta categoría se dan tres tipos de situaciones diferentes:

- Directamente no se menciona en nueve provincias.
- Se hace referencia a una “calificación” en siete de las provincias, apareciendo relacionada dicha calificación con “evaluación de antecedentes”, antigüedad y/o capacitación según el caso.
- Se reconoce una evaluación ligada a la tarea/desempeño sólo en siete provincias.

En la carrera de Mendoza se enumeran algunos tópicos de la evaluación novedosos: *Cumplimiento de normas de bioseguridad, trabajos realizados en la comunidad, cumplimiento de protocolos, etc.*

A su vez, no hay referencia a las consecuencias de una evaluación desfavorable, excepto en la carrera de Chubut: *Pérdida de estabilidad por 3 evaluaciones desfavorables o pérdida de función jerárquica por una.* Neuquén contempla retroceso y salida de la carrera de no alcanzarse una calificación mínima

En la provincia de Santa Cruz la evaluación de desempeño está enunciada, pero no se desarrolla el acápite.

En la Provincia de La Rioja se diferencia la evaluación de desempeño según se trate de personal de ejecución o de personal jerárquico.

La capacitación es un tópico común a todas las carreras, lo que da cuenta de la relevancia de estos procesos en el sistema de salud. Está contemplada aunque más no sea, a través del derecho a licencias específicas. En general, aparece tanto como un derecho como un deber, con diversas variables:

- Licencia por capacitación (franquicias horarias, becas, traslados)
- Obligación personal
- Igualdad de oportunidades
- Capacitación en servicio
- El Estado asegura la capacitación

Respecto de la salida de los trabajadores del sistema, no difiere de la del resto de los trabajadores públicos, excepto el caso de la Provincia de Chubut, ya mencionado.

La duración de la jornada laboral parecería ser una característica distintiva de la carrera sanitaria, así como las modalidades de prestación de servicio. La gran mayoría aceptan una gran variedad de cargas horarias, que pueden ir desde 12 hasta 48 horas para los profesionales. Es más, en muchos regímenes, se expresa que la única incompatibilidad para los profesionales de la salud es la horaria. En Salta se fija un máximo de 74 horas

semanales con guardia incluida, y se autoriza tanto a residentes como a jefes a realizar guardias.

Lo llamativo es que en los regímenes de carrera que abarcan a todos los trabajadores de la jurisdicción, los trabajadores técnicos, administrativos o de los servicios tienen una carga horaria uniforme. En idéntico sentido acontece en los regímenes jurídicos básicos, en los cuales ya sea dentro del estatuto o de la vía reglamentaria se establecen cargas horarias especiales para algunos grupos de trabajadores de salud, como profesionales o enfermeras, implicando desde reducciones de la jornada habitual, a regímenes con dedicación exclusiva y al reconocimiento de francos compensatorio en el caso de jornadas extendidas.

En todos los casos, se contempla la guardia activa como una modalidad de prestación de servicio especial y en algunos pocos casos también la guardia pasiva (regímenes de 8 a 36 horas semanales). En la provincia de Mendoza se ha avanzado en un esquema para la *Guardia pasiva permanente*, en el que se establecen: tres semanas de servicio por una de descanso. Las cargas horarias extendidas son consideradas de dedicación exclusiva y pueden darse con y sin bloqueo de título. En la provincia de San Luis la pertenencia a la carrera es incompatible con el ejercicio de otro cargo. Algunas provincias contemplan un régimen especial para áreas rurales (Chubut), que incluye la dedicación exclusiva.

Respecto de los regímenes de remuneraciones, existen múltiples combinaciones, pero derivan en su mayoría en una estructura de salario básico sumado a un adicional por nivel y/o antigüedad, por título o agrupamiento y en relación con la dedicación horaria. A ello se le suma adicionales y suplementos por:

- Guardia (en sus diversas variantes)
- Función jerárquica
- Bloqueo de título
- Dedicación exclusiva / Disponibilidad permanente
- RRHH crítico
- Riesgo (radiología/infectología)

Podría considerarse que algunas funciones aparecen incentivadas, tales los casos de las prestaciones en determinados puestos poco deseados por los trabajadores por su ubicación geográfica que contemplan suplemento por zona, en algunos casos vivienda, rotaciones especiales e incluso un tiempo máximo de permanencia en dichas zonas. También se incentiva salarialmente algunos horarios (consultorio vespertino en Catamarca) o especialidades, (Neuropsiquiátrico en Catamarca). Las nuevas carreras de San Luis y Catamarca contemplan incentivos por productividad, pero no se cuenta con información

respecto de cómo se aplican. En idéntico sentido aparece en el régimen jurídico básico de la provincia de La Rioja.

En casi todas las provincias en donde rigen los estatutos del servicio civil se reconoce una remuneración especial para los técnicos y profesionales de los servicios de salud, en general por vía de la reglamentación salarial. En el caso de La Rioja esta diferenciación se limita al personal jerárquico. En la Provincia de Santiago del Estero se hace mención expresa, en su ley salarial, a la constitución del fondo estímulo para los agentes que presten servicio efectivo en el Sistema de Autogestión Hospitalaria.

Por el tipo de proceso de trabajo de la salud, que con frecuencia impacta en la salud de los trabajadores, se esperaría encontrar en las carreras licencias o rotaciones que permitieran prevenir el deterioro de los agentes. Excepto por las licencias de los trabajadores de áreas de radiodiagnóstico y algunos casos aislados como en La Pampa, Santa Cruz o en la carrera de los institutos nacionales que contemplan licencias especiales para área crítica o Salud Mental, esta es un capítulo poco desarrollado. Tampoco están muy extendidos los beneficios adicionales no salariales contemplados en las carreras, como podrían ser los relacionados con la vivienda en el caso de desarraigo, antigüedades calificadas y las rotaciones preventivas.

Sin embargo, las licencias universalizadas son las de capacitación especial, incluyendo en la Ciudad de Buenos Aires seis horas semanales dedicadas a dicha actividad. También aparece una licencia compensatoria por quinta guardia.

Una particularidad es que los distintos regímenes específicos incluyen una variedad de cuerpos colegiados, dirigidos principalmente al seguimiento e interpretación de la carrera, a los reclamos y disciplina y a las calificaciones.

Por otra parte, es llamativo como muchas carreras avanzan sobre la organización de los servicios de salud a través de la definición de unidades funcionales, la categorización de establecimientos (por complejidad), asignando la facultad para integrar áreas programáticas al poder ejecutivo en algunos casos (Provincia de Buenos Aires), o autorizando al establecimiento asistencial a acumular cupos de guardia no utilizados en un período, para otro período (Salta).

5. Reflexiones sobre el relevamiento

La tarea realizada por el Equipo OPP Salud durante el período 2009 ha permitido completar el relevamiento de los regímenes vigentes, si bien en un ámbito de relaciones

sociales dinámico ya se ha producido el reemplazo de dos carreras. Ello a su vez está dando cuenta de la vigencia de la temática abordada.

El estudio del presente año ha corroborado la mayoría de los conceptos vertidos durante el año 2008.

Ya se ha hecho mención al rol relevante de los trabajadores en los sistemas de salud, no sólo por el peso presupuestario (involucran el 60-70% de los presupuestos), sino por su relación directa con los resultados y las particularidades de un servicio relacionado con un objeto sensible, que exige competencias especiales y procesos de formación continuos ante realidades cambiantes. El tiempo que demanda la formación de los profesionales del equipo de salud (entre 5 y 12 años) y, por ende, la necesidad de proyectar nuevas capacidades ante escenarios complejos, destinadas a prever la atención de la salud al mediano y largo plazo crean un encuadre propicio para un marco normativo específico para los trabajadores de la salud.

Un primer punto que surge es la necesidad de un estatuto diferenciado dentro del régimen previsto para el común de los trabajadores de la administración pública, lo que implica el reconocimiento de especificidades propias del proceso de trabajo que no pueden ser contenidas en un régimen general. Llamativamente, varios de los regímenes jurídicos básicos contemplan variadas regulaciones para los trabajadores de salud, en la línea de reconocer la variedad de horarios y la jerarquización de la función. El caso de Tierra del Fuego es paradigmático: su régimen de carrera sanitaria fue derogado (año 2000) por lo que rige el estatuto de los trabajadores de la administración pública, pero cuenta con una multiplicidad de normas que se establecieron entre 2005 y 2008 que de hecho configuran una regulación específica.

Por otra parte, una característica común a todos los regímenes de carrera sanitaria es que el ingreso se produce a través de concurso. En algunos de los regímenes generales analizados este año se contempla que, excepcionalmente, el ingreso puede ser en forma directa. La jerarquización del concurso en los regímenes de carrera podría considerarse un rasgo de la profesionalización de los trabajadores, que se ven legitimados en sus capacidades a través de la competencia para el ingreso, aún cuando los que se mencionan como abiertos no lo son en general al público, sino a todos los trabajadores de la administración provincial. De todas maneras, hay que destacar que en los procedimientos de los concursos predomina la evaluación de antecedentes por encima de las pruebas de oposición u otras metodologías más modernas, se privilegian las titulaciones, por lo cual no es sencillo evaluar perfiles y competencias para el puesto. En el caso de los candidatos a cargos jerárquicos, la antigüedad continúa teniendo un peso relativo importante en la evaluación. Sería necesario discutir hasta qué momento la antigüedad agrega valor per se y no a través de un proceso de adquisición de competencias.

La normativa analizada contiene pocas herramientas que la constituyan en instrumento de políticas de salud toda vez que no permiten orientar su desarrollo hacia áreas prioritarias, como la de Atención Primaria de la Salud.

Por otra parte, un proceso de trabajo que no falta en las regulaciones es el de la guardia. Este proceso está socialmente identificado como una de las prácticas que caracterizan la prestación de la salud, pero cabe mencionar que el énfasis puesto en el mismo no sólo da cuenta de una modalidad de trabajo particular sino de la concepción dominante del proceso de salud enfermedad atención, que prioriza el abordaje de las situaciones críticas por encima de las prácticas preventivas.

La Organización Panamericana de la Salud¹⁰ ha definido que la carrera sanitaria constituye un medio para ordenar el accionar, la labor o el trabajo del personal de salud y como tal debería expresar los intereses de los diferentes actores en la Región. Su tratamiento incorporaría tres perspectivas complementarias:

- Los derechos del trabajador
- Las necesidades del usuario de los servicios de salud
- Los requerimientos institucionales

Del relevamiento realizado surgiría que lo que ha alcanzado mayor desarrollo es la primera de las perspectivas, aunque con algunas contradicciones.

En las carreras aprobadas entre 1983 y 2002, parecería que hubiera primado la preocupación de los trabajadores por legitimar derechos corporativos y por prevenir arbitrariedades devenidas de los procesos autoritarios, no superando la calidad de instrumento de administración de recursos humanos. Por otra parte, desde la perspectiva de protección de los trabajadores, salvo escasas excepciones, no avanzaron sobre las condiciones de trabajo que ponen en riesgo la salud de los trabajadores, aún cuando el examen psicofísico sea reconocido como un derecho y un deber. En general, cuando aparece el riesgo lo hace desde la remuneración (suplementos) lo que da lugar al planteo de en qué casos el riesgo es compensable económicamente.

La diversidad de jornadas laborales también da cuenta de un proceso con especificidades, pero a la vez tanta variedad podría estar objetivando la adecuación de la norma a históricas situaciones económicas y de pluriempleo que se visualizan entre los profesionales de la salud y que terminan legitimándose a través de estos marcos normativos. Enunciaciones tales como que la “única incompatibilidad es la horaria” parecerían favorables, en tanto abren a mayores oportunidades de empleo pero en el fondo desprotegen porque admiten la prolongación de la jornada laboral más allá de lo

¹⁰ OPS, “El proceso de construcción de las carreras sanitarias en la Región de la Américas: análisis de situación y perspectiva de la cooperación técnica”, Washington, D.C, 2008

considerado adecuado en los foros internacionales de trabajo. Los regímenes con dedicación exclusiva y bloqueo de título se dan en contadas provincias, y en aquellas en las que aparece lo hace como opcional. La dependencia única del Estado genera temor en un país con historia de crisis sucesivas, en las que los trabajadores públicos son variable de ajuste. Por otra parte, mirado desde la óptica de las instituciones, podría pensarse en que tal flexibilidad apunta a encontrar alternativas de atracción y retención de algunos trabajadores cuya oferta es escasa. La dedicación exclusiva y el bloqueo de título operan de manera positiva en las localidades de baja cantidad de habitantes, en donde el sector público es el prestador casi exclusivo, y permiten incrementar mediante ese mecanismo la remuneración del profesional.

Otro aspecto que llama la atención, atendiendo a la especificidad de los trabajadores de salud, es que en sus derechos no se hayan podido superar los derechos tradicionales de cualquier empleado público para pasar a instalar la discusión de aquellos relacionados con la bioética y las objeciones de conciencia por motivos ideológicos o religiosos.

Pero, de la misma manera ello puede considerarse innecesario, si se supone que dichas objeciones podrían serlo en relación a la presencia de políticas o marcos normativos que determinaran prácticas por encima de las decisiones profesionales. Al no existir dichos marcos, prima la autonomía de los trabajadores de salud en la orientación de la práctica y la misma se realiza habitualmente dentro de los márgenes disciplinares especializados, y de los dictados de las corporaciones académicas. En el presente período, el tema del aborto legal en el marco del Código Civil ha puesto al descubierto esta problemática, dejando en evidencia las resistencias de los profesionales a dicha práctica, aún mediando orden judicial.

Si nos referimos a las singularidades del proceso de trabajo, ellas pueden visualizarse, en principio, a través de los diferentes escalafones, más complejos cuando se trata de carreras que abarcan a todo el personal de la jurisdicción o en el caso de los regímenes generales, que en el caso de las estrictamente profesionales. Sí se observa, siempre que la remuneración media de la carrera sanitaria es superior a la media de la administración pública. Merece señalarse que los escalafones de estas carreras propician la profesionalización, ya que establecen diferencias salariales pero también simbólicas entre los diferentes niveles formativos, centrados en una mayor autonomía cuanto mayor es el nivel de profesionalización, entendido éste como años de estudio en la duración de una carrera. Sin embargo, ello consolida la estratificación del sistema, en tanto vincula procesos de trabajo y profesionalización al nivel educativo formal y deslegitima el reconocimiento de otros saberes valiosos en el equipo de trabajo y la profesionalización más allá de los años de estudio. Así se refuerzan relaciones de tipo jerárquicas que perjudican la construcción de interdisciplina.

Como ejemplo, puede mencionarse lo que sucede con enfermería. En nuestro país, la enfermería constituye un grupo profesional heterogéneo con diversas expectativas y opiniones respecto de lo que deben ser sus funciones, responsabilidades y campos de acción. Su diversidad parecería asentarse en el enfoque y contenido de la formación académica y las prácticas sanitarias resultantes, que configuran 3 tipos de calificaciones ocupacionales: licenciados en enfermería (grado universitario), enfermeros (técnicos) y auxiliares de enfermería (formación profesional con escolaridad primaria). Puede observarse una tendencia a la profesionalización en aquellas provincias en las cuales la diferenciación salarial entre estas categorías es significativa. La provincia de Entre Ríos es la que menor proporción de auxiliares tiene en el país (35% de auxiliares sobre el total de trabajadores de enfermería para una media país del 63%)¹¹. En su Ley de Carrera de Enfermería (Ley 9564), esta provincia estableció que aquellas auxiliares que obtuvieran el título de enfermera eran recategorizadas con la sola presentación del mismo, accediendo una mejora salarial importante, lo que operó como incentivo para la profesionalización.

Respecto de la carrera como instrumento de política y planificación sanitaria, se visualiza una intencionalidad en los casos en que, como en Neuquén, Río Negro y Santa Cruz, se proyecta el concurso de los residentes pensando en una política de recursos humanos a largo plazo, se jerarquiza el proceso de formación como una puerta de entrada a la administración y se avanza en la priorización de las áreas de atención primaria al definir un compromiso de trabajo con los residentes que recién egresan.

En otros casos, se vislumbra una priorización a través de la asignación de incentivos destinados a los profesionales que se incorporan como efectores que son poco elegidos por los trabajadores (área desfavorable, salud mental, etc.). Salta incluso prevé el ingreso y permanencia por tres años de los profesionales en el interior de la provincia. Los regímenes generales también incorporan suplementos por zona alejada o desfavorable, con diferentes categorizaciones (Neuquén, Santa Fe, Santiago del Estero). En todos los casos, sería necesario completar el estudio con las reglamentaciones respectivas y con entrevistas a quienes son responsables y destinatarios de la carrera.

En las carreras más recientes aparecen incentivos cuya intencionalidad es la de orientar la inserción de los trabajadores en ámbitos de cobertura más compleja, como Consultorio Vespertino, Instituciones de Salud Mental, que están dando cuenta de una preocupación y una direccionalidad en la política.

Se ha avanzado en incluir dentro de la carrera otras situaciones de revista, como el personal temporario, que proveen de postulantes para los concursos cerrados o abiertos a la

¹¹ Datos Ministerio de Salud de la Nación, DNCHySO, 2008

jurisdicción. Esta inclusión es favorable para el reconocimiento de los derechos de muchos trabajadores antes precarizados, pero por otro, legitima una situación de discrecionalidad en el acceso a los cargos. Sería importante completar el estudio con mayor información respecto de la situación real de los trabajadores temporarios, para evaluar si, más allá de una contratación precaria, su permanencia en los distintos sistemas de salud tiende a prolongarse por encima de los períodos inicialmente previstos en las diferentes regulaciones. Igualmente, es de destacar que para poder fortalecer las instituciones públicas es necesario el involucramiento de los trabajadores con las mismas, lo cual se logra en aquellos ámbitos que se comprometen en forma efectiva con sus trabajadores. Ello se vuelve más complejo cuando no existe reconocimiento y estabilidad.

La promoción horizontal aparece en todos los casos, generalmente ligada a permanencia en el cargo y a una “calificación” que no llega a transformarse en evaluación de desempeño. En general, dentro de esta calificación aparece tíbiamente la capacitación de los trabajadores de salud como un ítem a evaluar. Aún cuando la formación está considerada en varias de las provincias como un derecho y un deber y se contemplan licencias específicas, en las normas parece más destinada a facilitar el desarrollo individual que en relación con el bien colectivo de la organización y sus beneficiarios. La recertificación está lejos de constituir uno de sus ítems.

En donde se visualizan mayores detalles, incluso de tipo reglamentario, es para los concursos de los cargos de conducción: mayores requisitos para el acceso al cargo, periodicidad de la función, exigencias de calificaciones adecuadas para mantener la estabilidad y en alguna, demanda de formación en administración sanitaria. Ello va de la mano de la descripción pormenorizada de los niveles de conducción, ligados en la misma carrera a estructura hospitalaria, aunque sin descripción de responsabilidades ni siquiera contemplando una mínima definición del personal a cargo. La importancia otorgada a los niveles jerárquicos podría estar dando cuenta de una organización que sigue privilegiando la estructura piramidal ligada a las burocracias tradicionales y a la tradición militar de los orígenes del hospital moderno¹², en detrimento de la horizontalidad y el trabajo en equipos interdisciplinarios.

En ese sentido, ya se ha mencionado que las normas de carrera sanitaria contemplan capítulos que están relacionados con la estructura de la organización, como un avance legislativo sobre competencias que son del poder ejecutivo, como si hubiera una preocupación especial por garantizar un esquema básico de cargos jerárquicos.

¹² Foucault, Michel; *La vida de los hombres infames*, Colección Caronte Ensayos, Ed. Altamira, Argentina, 1996

Finalmente, si miramos la distribución de las carreras utilizando la perspectiva regional con la que actualmente se trabaja en el Ministerio de Salud, podemos observar que en algunas de las provincias del norte del país, con indicadores sanitarios por debajo del promedio del país, no existe régimen de carrera sanitaria.

ALCANCE	NEA	NOA	CUYO	CENTRO	PATAGONIA
Profesionales universitarios		Jujuy	San Juan Mendoza	CABA Buenos Aires Entre Ríos Nación	Santa Cruz
Equipo técnico profesional			San Luis	Córdoba	Río Negro
Todo el personal de la jurisdicción	Formosa Misiones	Catamarca Salta Tucumán			Chubut La Pampa
Régimen general	Chaco Corrientes	Santiago del Estero	La Rioja	Santa Fe	Neuquén Tierra del Fuego

Pero tampoco lo hay en varias de las provincias del sur, quizá atendiendo a que la baja densidad poblacional no justifique regímenes diferenciados. En el caso de Neuquén, es reconocido en el ámbito sanitario por la política de salud llevada adelante en la década de los setenta, que fue modelo en el país aún sin contar con un estatuto específico. Por otra parte, en las jurisdicciones del centro, con mayor concentración de profesionales, son más fuertes los regímenes que incluyen exclusivamente a los grupos con mayor nivel de formación. De todas maneras, queda claro que para comprender la elección del alcance de la carrera hay que indagar razones de tipo históricas, territoriales, demográficas y de peso corporativo, que pocas veces reflejan una voluntad de tipo político sanitaria desde los encuadres normativos.

El estudio de los regímenes generales realizados en el período 2009 refuerza las conclusiones de la evaluación del año anterior respecto de que la disparidad que existe entre las diferentes normas analizadas podría considerarse como otro elemento que profundiza las inequidades del sistema de salud en nuestro país, al involucrar a los trabajadores que constituyen el núcleo esencial del sistema.

PROVINCIA DE CHACO

CONSTITUCIÓN PROVINCIAL

Respecto al empleo público

La Constitución de la Provincia de Chaco resulta más amplia que la de Corrientes respecto de los requisitos para el acceso a los cargos públicos. En efecto, su Artículo 69 fija como condición para el acceso a los cargos públicos el de la idoneidad y, preferentemente, el domicilio real en la Provincia. Los extranjeros gozan de idénticos beneficios que los nacionales a la hora de acceder al empleo público.

Por su parte, el régimen jurídico provincial otorga rango constitucional a la estabilidad en el empleo público (Artículo 70). Asimismo remite a la sanción de una ley específica para reglamentar el ingreso, por concurso o prueba de suficiencia, los ascensos, remociones, traslados o incompatibilidades.

La capacidad tuitiva del derecho laboral público en el ámbito constitucional abarca a la libre actividad política (Artículo 73); el régimen de jubilaciones y pensiones móviles (Artículo 75); etc.

Derecho a la salud

La Constitución Provincial sólo hace referencia al derecho a la salud en términos generales, obligando al Estado Provincial a promover, proteger y reparar la salud de sus habitantes con el fin de asegurarles un estado de completo bienestar físico, mental y social. Cabe destacar en este caso que la Constitución incorpora el concepto reparatorio aplicado a la salud, concepto éste recogido del ámbito medioambiental.

LEY DE EMPLEO PÚBLICO PROVINCIAL

Nombre: Ley de Administración Pública – Estatuto para el Personal

N° 2017

Fecha: sancionada 21 de diciembre de 1976

Se aplica: desde el 31 de diciembre de 2001

Comentario General: La Ley N° 2017 sancionada el 21 de diciembre de 1976 recién tuvo aplicación plena a partir del 31 de diciembre de 2001 fecha de su publicación.

No hay ley ni norma específica de carrera sanitaria. Se sigue el criterio general de la Ley de Empleo Público Provincial.

1. Objeto y Principios rectores: La Ley de Empleo Público Provincial tiene por objeto regular las relaciones de los agentes comprendidos con el Estado provincial y entre sí.

Los principios rectores de la ley son básicamente dos: a) idoneidad del empleado público y; b) servicio público.

2. Ámbito de aplicación: la ley regula las relaciones entre las personas que presten servicios en la Administración provincial; cualquiera sea su modalidad de revista (permanente y transitoria) y perciban remuneración previstas en la Ley de Presupuesto provincial y leyes especiales.

Autoridad de Aplicación: La ley no define en forma especial una Autoridad de Aplicación.

3. Cobertura o alcance: estatuto comprende a todas las personas que en virtud de actos administrativos emanados de autoridad competente presten servicios en la Administración provincial. Quedan exceptuados de los alcances de la ley:

- a. Las personas que desempeñen funciones electivas.
- b. Los ministros, secretarios de Estado, subsecretarios, presidentes, directores y miembros de organismos autárquicos y descentralizados.
- c. Los funcionarios para cuyo nombramiento o remoción la Constitución provincial y/o leyes en vigencia fijan procedimientos especiales.
- d. El personal de seguridad, excluido el personal civil.
- e. El personal del Poder Judicial.
- f. El personal comprendido en el estatuto del docente.
- g. El personal regido por normas o estatutos especiales o convenios colectivos de trabajo.

4. **Situaciones de revista contempladas:** El Artículo 4º de la ley establece dos situaciones de revista:

- a) personal de planta permanente y
- b) personal transitorio.

En esta última categoría se encuentra el personal contratado propiamente dicho, jornalizado y el que integra las plantas de gabinete.

5. **Escalafón:** la Ley no regula el escalafón ni fija un escalafón especial para el personal médico. Asimismo, no se fijan pautas para el ingreso a la carrera más allá del requisito de idoneidad constitucionalmente exigido. Resulta curioso que la Constitución en su Artículo 70 determine el ingreso mediante concurso y que remita al dictado de una ley específica, la cual no contempla este tipo de situación. Ello tal vez pueda explicarse en atención a que la ley en cuestión es anterior a la reforma constitucional del Artículo 70 y que, a la fecha, no se ha dictado una normativa concordante con el mandato constitucional.

6. **Ingreso a la carrera:** de acuerdo al Artículo 7 de la ley, el ingreso de los agentes de planta permanente se efectuará previo concurso abierto de antecedentes y oposición en el nivel inferior del agrupamiento escalafonario que corresponda.

El régimen de concurso es optativo para el ingreso o promoción del personal de servicio, maestranza y obrero y **para el cumplimiento de aquellos cargos que requieren personal profesional universitario**, tal es el caso de personal médico.

Requisitos, impedimentos: aquí también se plantea una dicotomía entre lo regulado constitucionalmente y lo expresado normativamente. El Artículo 14 de la ley señala los siguientes requisitos para el ingreso como **indispensables:**

1. Ser argentino nativo o nacionalizado, salvo casos de excepción, cuando determinado tipo de actividad así lo justifique. (en este caso, la ley colisiona con lo expresado en el Artículo 69 de la Constitución Provincial)
2. Acreditar domicilio real en la provincia del Chaco.
3. Tener 14 años de edad como mínimo.

4. Los postulantes a cadete deberán tener más de 14 años y menos de 18 años. Cumplido los 18 años, en forma automática ascenderán al agrupamiento escalafonario inferior que corresponda, sin necesidad de concurso o examen de competencia.
5. Ser apto psíquica y físicamente para las funciones a desempeñar.
6. Probar con certificados expedidos por autoridad sanitaria, que no padece de enfermedad infectocontagiosa.
7. Poseer condiciones aptas de conducta.
8. Haber cumplido con las disposiciones vigentes sobre enrolamiento y servicio militar obligatorio, según corresponda.
9. Tener aprobado, como mínimo el ciclo primario completo en establecimientos educacionales reconocidos oficialmente y para el personal administrativo y técnico lo previsto en el art. 10.
10. Poseer título habilitante para los cargos que requieran especialización y/o antecedentes que acrediten fehacientemente su experiencia e idoneidad.
11. Ser aprobado en el concurso respectivo cuando el mismo correspondiera de conformidad a las normas legales en vigencia. (Aquí se menciona al concurso como modo de acceso al puesto y se remite a las normas legales en vigencia, ninguna de las cuales se ha verificado aplicable).

7. **Derechos, deberes y obligaciones:** los derechos y obligaciones de los agentes públicos resultan los habituales en esta clase de regímenes. Están regulados en los Artículos 21 a 24 y constan de:

Derechos:

- a) estabilidad
- b) justa retribución
- c) igual remuneración por igual tarea
- d) a la carrera administrativa
- e) a la calificación anual
- f) capacitación
- g) a recibir becas y subsidios

- h) a percibir viáticos
- i) a ser adscripto

Deberes:

- a) prestación personal del servicio en el puesto de trabajo y en el horario establecido.
- b) obediencia
- c) vigilancia de los subordinados
- d) cuidado del patrimonio público
- e) observancia de la ley

Prohibiciones:

- a) abuso de autoridad
- b) admitir o emitir órdenes que contraríen la dignidad de los agentes o cercenen derechos.
- c) abandono del puesto de trabajo
- d) utilizar con fines particulares los servicios de personal a sus órdenes, el transporte, útiles y máquinas de trabajo destinadas al servicio oficial.
- e) patrocinar o realizar trámites o gestiones administrativas para terceros en el orden provincial.
- f) realizar actividades políticas en locales donde funcionen oficinas públicas.

Incompatibilidades:

El ingreso a la carrera administrativa es incompatible con las siguientes situaciones:

1. El que hubiere sido condenado como deudor moroso del fisco mientras no haya regularizado su situación.
2. Los contratistas o proveedores del Estado provincial.
3. Los infractores a las leyes militares y de enrolamiento, salvo rehabilitación.
4. Todas aquellas personas que hayan sido declaradas cesantes o exoneradas sin que se efectúe su rehabilitación previa, conforme lo determina el art. 20 , incs. 1 y 2 del presente estatuto.

5. Los jubilados, pensionados y/o retirados de cualquier régimen de previsión social, salvo que su régimen previsional lo permita y conforme a las exigencias de éstos.

8. **Transcurso de la carrera:** la norma en cuestión no regula la promoción horizontal y vertical. Cuando refiere a los derechos del empleado público – suscintamente expuestos precedentemente -, menciona el derecho a la carrera administrativa detallando que ésta: *se entiende como el progreso del agente en lo concerniente a ascensos, mejora de función y remuneración dentro de lo determinado por las pautas que fije el escalafón. Este derecho se refiere exclusivamente a la ubicación del agente dentro de las estructuras escalafonarias.*

Concursos: Concurso abierto anual de antecedentes y oposición para el ingreso: Para cubrir cargos vacantes de nivel inicial de cada categoría correspondiente a los diferentes ministerios u organismos que integran la Administración Pública Provincial. El Artículo 9 de la ley establece que debe constituirse un tribunal examinador.

Concurso interno de antecedentes y/u oposición: En caso de que deban cubrirse cargos de nivel superior debe realizarse previamente para la promoción de los agentes que ya prestan servicios en la administración. Si el concurso fuera declarado desierto se puede llamar a concurso abierto.

Evaluación de desempeño: no se menciona.

Formación y Capacitación: no se menciona.

9. **Salida:** las causales de egreso se encuentran reguladas en los Artículos 17 a 20 y consisten básicamente en:

- a) renuncia.
- b) fallecimiento.
- c) razones de salud que lo imposibiliten para la función.
- d) cesantía.
- e) exoneración.
- f) jubilación o retiro.

10. Condiciones de Trabajo:

Jornada laboral: la jornada laboral se halla regulada dentro de los derechos del trabajador y consiste en el cumplimiento como mínimo de treinta y dos horas y treinta minutos (32,30") semanales de labor, en días hábiles de lunes a viernes, con un mínimo de seis horas treinta minutos (6,30") diarias, horario que deberá ser prestado en forma continua, salvo disposición en contrario del Poder Ejecutivo.

Para el caso de los agentes con nivel jerárquico de jefes de departamento deben prestar hasta cuarenta (40) horas mensuales de labor fuera del horario normal de trabajo y sin retribución en concepto de horas extras.

11. Régimen de remuneraciones: la ley no especifica un régimen remunerativo, expresando simplemente que toda labora desarrollada en exceso del horario fijado será considerada bajo el régimen de horas extras.

12. Otros componentes:

Régimen disciplinario: el régimen disciplinario se encuentra exhaustivamente regulado en el Anexo a la Ley. Sigue el esquema de los regímenes de empleo público garantizando el debido proceso adjetivo en concordancia con el principio de estabilidad en el empleo.

Licencias: El Artículo 44 determina que el agente público provincial tiene derecho a usufructuar las licencias y permisos de acuerdo a lo establecido en las normas en vigencia.

13. Cuerpos Colegiados Especiales: la ley no especifica nada sobre el particular.

14. Avances de la carrera en la organización sanitaria: la ley no especifica nada sobre el particular

PROVINCIA DE CORRIENTES

CONSTITUCIÓN PROVINCIAL

La Constitución de la Provincia de Corrientes contiene normas expresas respecto de empleo público y del derecho a la salud.

En relación con el empleo público, el Artículo 24 establece el requisito o condición de nacional para su ejercicio y fija el esquema meritocrático de acceso al mismo.

Asimismo, el Artículo 28 de la citada norma legal, determina los principios a los que se ajusta el accionar de la Administración Pública Provincial (legalidad, eficacia, austeridad, congruencia normativa, desconcentración operativa, capacidad, imparcialidad, equidad, igualdad y publicidad de las normas y actos) siendo deber de los empleados públicos ajustar su conducta a estos principios. Adicionalmente, el referido artículo consagra la prohibición de ejercer violencia laboral o mobbing.

Por su parte, el Artículo 29 de la Constitución Provincial aborda el tema de la ética en el ejercicio de la función pública dotando de rango constitucional a la obligación de los funcionarios públicos de presentar declaraciones juradas patrimoniales.

Respecto del derecho a la salud la Constitución aborda dos temáticas:

- a) la prevención de las adicciones (Artículo 40) conminado al Estado Provincial a desarrollar en forma coordinada con la Nación, los municipios y los actores sociales, campañas de información general y de asistencia familiar, proveyendo los recursos necesarios para la investigación, prevención y atención de la problemática, como asimismo para el tratamiento, recuperación e inserción social de los afectados y;
- b) la salud sexual y reproductiva, preservando el derecho a la vida.

LEY DE EMPLEO PÚBLICO PROVINCIAL

Nombre: de Empleo Público Provincial.

N°: 4067

Fecha: 7 de marzo de 1986

Se aplica: desde el 7 de marzo de 1986

Comentario General: La ley N° 4067 de Empleo Público Provincial publicada el 7 de marzo de 1986 no regula la carrera sanitaria en forma específica.

Por el Decreto Provincial N° 1571/2008 se reglamentó el Régimen de Profesionales de la Salud con Dedicación Exclusiva para Desempeñar Funciones en los Establecimientos de Salud Públicos Provinciales de la Provincia de Corrientes.

1. Objeto y principios rectores: la Ley 4067 regula las relaciones de los agentes comprendidos en la Administración Pública de la Provincia de Corrientes, dependiente del Poder Ejecutivo y entre sí. Los principios rectores no se encuentran específicamente mencionados.

2. Ámbito de Aplicación: El ámbito de aplicación (Artículo 4°) es el Poder Ejecutivo Provincial, inclusive entidades jurídicamente descentralizadas y/o autárquicas.

Autoridad de Aplicación: la ley no define en forma especial una Autoridad de Aplicación, sin embargo, crea el Sistema de Administración de Personal (Artículo 7°) el cual encomienda a una Dirección General (DGPPZ) cuyo correlato actual es la Dirección General de Personal de la Provincia, dependiente de la Subsecretaría de Hacienda del Ministerio de Hacienda y Finanzas de Corrientes.

3. Cobertura o alcance: como ya se mencionara, la ley comprende a las personas que en virtud de acto administrativo, emanado de autoridad competente presten servicios remunerados en dependencias del Poder Ejecutivo Provincial, inclusive entidades jurídicamente descentralizadas y/o autárquicas. Quedan exceptuadas de su aplicación:

- a) Los Ministros, Subsecretarios y las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones de jerarquía equivalente a la de los cargos mencionados;
- b) El clero oficial;
- c) El personal de seguridad y vigilancia;

- d) El personal comprendido en leyes especiales, estatutos especiales convenciones colectivas de trabajo;
- e) Los funcionarios para cuyo nombramiento o remoción existan procedimientos determinados en la Constitución o en las Leyes;
- f) El personal que requiera un régimen particular por las especiales características de sus actividades cuando así lo resolviera el Poder Ejecutivo provincial, o estuviera establecido por Ley.

4. Situaciones de revista contempladas: en relación con las situaciones de revista, el Artículo 11 de la ley determina la existencia de dos tipos de plantas: permanente y no permanente, en este último caso divididos en contratados, becarios y de gabinete. Al no especificarse una carrera sanitaria no hay divisiones como titulares o interinos, residentes, etc.

5. Escalafón: existe un único escalafón constituido por las siguientes categorías (Artículo 229):

- a) Personal de Conducción
- b) Personal Profesional
- c) Personal Técnico
- d) Personal Administrativo
- e) Personal Artístico
- f) Personal de Mantenimiento y Producción
- g) Personal de Servicios Generales

A su vez, estas categorías se desagregan en clases (Artículo 227) las cuales se numeran de 1 a 15. Para el caso del personal profesional, el Artículo 236 establece que las clases son exclusivamente la 10 y la 9: ingresante.

6. Ingreso a la carrera: el ingreso a la carrera se efectúa por concurso público excepto lo establecido en el Artículo 238 respecto de las vacantes que requieran poseer título universitario en relación con los agentes que al obtener el título en cuestión opten por el ingreso a la categoría. Asimismo, el Artículo 266 prevé que, por causas excepcionales podrá obviarse el concurso y se procederá a la designación o promoción directa.

Requisitos, impedimentos: los requisitos para ingresar a cada categoría son:

a) Personal de Conducción: son requisitos para acceder a esta categoría: a) que exista vacante b) reunir las condiciones que para cada caso se establezcan. c) tener buena calificación en los tres últimos períodos. d) haber aprobado el curso y concurso para el personal superior.

b) Personal Profesional: son requisitos para acceder a esta categoría: a) poseer título universitario. b) revistar en la categoría "personal técnico". c) existir vacante. d) reunir los requisitos que para cada caso se establezcan. e) poseer buena calificación en los tres últimos períodos.

c) Personal Técnico: son requisitos para acceder a esta categoría: a) poseer título técnico de nivel secundario inherente a la especialidad requerida para la función. b) existir vacante. c) reunir los requisitos que para cada caso se establezcan

d) Personal Administrativo: son requisitos para acceder a esta categoría: a) existir vacante. b) poseer título de nivel secundario. c) obtener la calificación de acuerdo a las bases del concurso

e) Personal Artístico: el ingreso y promoción en esta categoría es exclusivamente por concurso y en las clases y funciones que se encuentren vacantes de acuerdo a la estructura orgánico- funcional prevista al efecto.

f) Personal de Mantenimiento y Producción: son requisitos para acceder a esta categoría: a) existir vacante. b) tener aprobado el ciclo de enseñanza primaria. c) reunir los requisitos que para cada caso se establezcan

g) Personal de Servicios Generales: son requisitos para acceder a esta categoría: a) existir vacante. b) saber leer y escribir. c) reunir los requisitos que para cada caso se establezcan.

7. Derechos, deberes y obligaciones: los derechos, deberes y obligaciones previstos para los agentes de la Administración Pública Provincial siguen el esquema de la ley nacional. La ley de empleo provincial también regula los sumarios administrativos.

8. Transcurso de la carrera:

Promoción: en relación con la promoción, ésta obedece a las causales comunes a los regímenes de empleo público.

Ello implica que la promoción no es automática (requiere de vacante libre); requiere de cierto grado de capacitación (aunque esta no está específicamente regulada, aparece como requisito para el pase entre ciertas clases – Artículo 243);

Evaluación de desempeño: se menciona la necesidad de contar con una buena evaluación de desempeño (Artículo 253, aunque esta tampoco está regulada en forma expresa).

9. Salida: el egreso de la carrera se produce por causales similares a las previstas en la normativa a nivel nacional. Son causales de egreso:

- a) no resultar confirmado tras el período de prueba;
- b) renuncia aceptada;
- c) fallecimiento;
- d) haber agotado el máximo de licencia por razones de enfermedad;
- e) pérdida de las condiciones psicofísicas necesarias para el desempeño laboral;
- f) supresión del cargo por reestructuración administrativa;
- g) estar comprendido en disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad;
- h) jubilación;
- i) exoneración o cesantía;
- j) ocultamiento de los impedimentos para el ingreso.

10. Condiciones de trabajo

Jornada laboral: el Artículo 59 especifica seis horas de labor diaria, treinta horas semanales para los empleados y treinta y cinco horas semanales para el personal de conducción. Fuera de ese horario hay posibilidad de suplementos adicionales aunque no se establece por qué concepto (horas extras, dedicación exclusiva, etc.).

Dedicación exclusiva del personal médico: en relación con la dedicación exclusiva del personal médico, el Decreto 1571 del 8 de agosto de 2008 establece un régimen que permite la contratación de profesionales por hasta tres años (Artículo 5º) con prórroga.

Este esquema de dedicación exclusiva no sólo permite la incorporación de personal contratado sino que resulta de aplicación al personal de planta permanente quien adiciona un plus a su salario por dicha dedicación exclusiva

Este régimen bloquea el título profesional de modo tal de no poder ejercer la medicina en otra institución pública o privada ni en consultorios. (Artículo 4º).

La carga horaria semanal de la dedicación exclusiva es de 44 horas (Artículo 4º) superando a la establecida para el resto de los agentes de la Administración Pública Provincial.

11. Régimen de remuneraciones: la ley no especifica un régimen remunerativo.

12. Otros componentes:

Régimen disciplinario: La Ley de Empleo Público Provincial establece un régimen disciplinario similar al que posee el régimen nacional.

Licencias: En relación con las licencias y franquicias, la ley es sumamente exhaustiva en su regulación dedicando noventa y seis artículos a tales fines.

13. Cuerpos Colegiales Especiales: la ley no especifica nada sobre el particular.

14. Avances de la carrera en la organización sanitaria: la ley de empleo público es aplicable al colectivo de la Administración Pública Provincial sin que se derive de ella un régimen específico para la carrera sanitaria.

PROVINCIA DE FORMOSA

CONSTITUCIÓN PROVINCIAL

Respecto al **empleo público**, el artículo 89 establece que todos los habitantes de la Provincia, sin distinción de sexos, son admisibles en los empleos públicos, sin otra condición que la idoneidad. Será requisito indispensable para el ingreso la residencia previa en el territorio de la Provincia; excepto en aquellas actividades que deban realizarse fuera de ella y se dará preferencia al nativo en caso de igualdad de condiciones.

Aquellos cuya elección o nombramiento no prevea esta Constitución, serán designados previo concurso de oposición y antecedentes que aseguren su idoneidad para el cargo conforme con las leyes respectivas. Serán inamovibles en sus puestos mientras dure su buena conducta y capacidad; la ley fijará un régimen de escalafón, derechos, deberes y obligaciones; y de traslado, remoción e indemnización de los empleados.

Además, en artículo 90 se establece la carrera administrativa para los agentes públicos. Se promoverá a estos efectos la capacitación de los mismos. La ley determinará su extensión y excepciones.

Respecto al **derecho a la salud**, en el artículo 80 de la Constitución Provincial se reconoce a la salud como un derecho humano fundamental, tanto de los individuos como de la comunidad, contemplando sus diferentes pautas culturales, definiendo a la salud como un proceso de equilibrio bio-psico-espiritual y social y no solamente la ausencia de afección o enfermedad; y

Asimismo se establece que el Estado asumirá la estrategia de la atención primaria de la salud, comprensiva e integral, como núcleo fundamental del sistema salud, conforme con el espíritu de la justicia social.

LEY DE EMPLEO PÚBLICO PROVINCIAL

Se trata del Estatuto para el Personal Civil de la Administración Pública Provincial, Ley N° 4, promulgada el 10 de julio de 1958.

Se aplica a todas las personas que en virtud del nombramiento emanado de autoridad competente, prestan servicios remunerados en dependencias y organismos de los Poderes Públicos y reparticiones autárquicas de la Provincia con funciones permanentes, con las exclusiones establecidas en el artículo 2.

Ese artículo exceptúa a:

- Los funcionarios o miembros de cuerpos colegiados o cargos de los organismos que no integren la administración central de cada Ministerio;
- El personal que cumple funciones de vigilancia y seguridad en organismos específicamente destinados a esta finalidad.-
- El personal regido por contratos especiales;
- El personal de organismos para el cual, por la naturaleza de sus actividades, sea de aplicación el régimen de la Ley Nacional 11.729 o las disposiciones emergentes de convenios colectivos de trabajo, o de empresas del estado;
- El personal de organismos que por sus funciones propias, exija un régimen especial cuando así lo resuelva el Poder Ejecutivo;
- El personal comprendido en el Estatuto del docente;
- Los funcionarios que por disposición de la Constitución o de la ley que lo designe por tiempo determinado con acuerdo de la Legislatura;
- Los directores y subdirectores.

LEY DE CARRERA SANITARIA

La carrera sanitaria se encuentra regulada por la Ley N° 787, de Carrera Sanitaria Provincial para agentes y profesionales que presten servicios remunerados en establecimientos dependientes del Ministerio de Salud Pública, promulgada el 30 de marzo de 1989.

Aunque se trata de una ley de carrera, no se establecen cuestiones que hacen específicamente a ésta, como por ejemplo: el régimen de promoción, el escalafón ni como se constituye la remuneración. Se trata más bien de una ley genérica sobre derechos del personal sanitario con algunas cuestiones más específicas sobre el régimen de concursos.

1. **Objeto y Principios Rectores:** En su artículo 1º la Ley establece que la salud es un bien social de interés provincial, por encima de intereses sectoriales o de grupos. También coloca al Trabajador de la salud, cualquiera sea el nivel o el sector que desempeña sus funciones, como el efector natural de la política sanitaria.

2. **Ámbito de aplicación:** Los agentes y profesionales que presten servicios remunerados en establecimientos dependientes del Ministerio de Salud Pública.

La autoridad de aplicación: es el Ministerio de Salud Pública Provincial, aunque no se establece taxativamente.

3. **Cobertura o Alcance:** Incluye a los trabajadores que realizan actividades destinadas a la atención sanitaria integral de la población, mediante acciones de atención médica y saneamiento ambiental y otras conexas, de apoyo técnico-administrativo y operativo con el fin de fomentar, prevenir, proteger, recuperar y rehabilitar la salud de las personas, así como conducir, administrar, programar u evaluar dichas acciones.

4. **Situaciones de revista contempladas:** No se refieren situaciones de revista.

5. **Escalafón:** No se establece escalafón.

6. **Ingreso a la carrera:** El ingreso a la carrera se realiza por concurso abierto de mérito, oposición y antecedentes.

Son requisitos para el ingreso a la presente carrera: Ser argentino nativo o por opción, tener 18 años de edad como mínimo, acreditar buena salud y aptitud síquico-físico adecuado al cargo, tener residencia anterior en la provincia de por lo menos un (1) año a la solicitud de ingreso, tener título profesional habilitante cuando el cargo lo requiera. Excepcionalmente podrán admitirse extranjeros que tengan vínculos de consanguinidad en primer grado o por matrimonios con argentinos, y con dos (2) años de residencia inmediata anterior al ingreso en el país.

Podrán también admitirse extranjeros y no residentes en la Provincia, cuando tengan que cubrirse vacantes correspondientes a cargos indispensables de carácter profesional, técnico o especial.

7. **Derechos, deberes y obligaciones:** Se enumeran taxativamente todos sus derechos: Estabilidad en el cargo y la localidad, Retribuciones justas, Compensaciones, Subsidios, Indemnizaciones, Carrera, Licencias, Asistencia sanitaria social, Renuncia, Régimen jubilatorio especial y régimen de retiro, Reincorporaciones, Agremiación y asociación, Vestuario y baño, Elementos de seguridad de acuerdo a la índole de la tarea y Adecuación de horario por razones de estudio.

No existe un apartado sobre deberes y obligaciones sino que se establece que los mismos serán establecidos por la reglamentación.

No se mencionan expresamente las incompatibilidades salvo en el caso de los agentes con régimen de dedicación exclusiva, cuya tarea es incompatible con toda otra tarea rentada o no, relacionada con su profesión, excepto la docencia y el trabajo científico o de experimentación debidamente comprobadas.

8. **Transcurso de la carrera:** No se establece nada acerca de cómo es la promoción, de la evaluación de desempeño ni de la recertificación.

Concursos: Se establecen los siguientes concursos:

a) Concurso abierto de mérito, oposición y antecedentes para el ingreso a la carrera sanitaria provincial.

b) Concurso abierto de pases para cargos de los agentes escalafonados en el régimen que establece la presente.

Solo podrán inscribirse en el concurso de pases aquellos agentes que tengan más de cinco años de antigüedad en la carrera.

c) Concurso cerrado de mérito, oposición y antecedente en cada establecimiento para cobertura de cargos con funciones jerárquicas a establecerse en la reglamentación.

d) Concurso abierto de méritos, oposición y antecedentes para cubrir cargos de funciones jerárquicas, recientemente creadas y/o existentes en donde no se hubiere presentado personal escalafonado.

Formación y capacitación: Establece que todos los agentes tienen el derecho y la obligación de capacitarse para mejorar la prestación de los servicios de salud. A tal efecto el Ministerio de Salud Pública, deberá implementar un régimen permanente.

Así, el Ministerio de Salud Pública asegurará la capacitación mediante:

a) Programas de perfeccionamiento.

b) Otorgamiento de licencias extraordinarias y franquicias horarias para iniciar o completar estudios.

c) Adjudicaciones de becas.

d) Traslados temporarios cuando el Ministerio de Salud Pública lo considere conveniente, a centros de mayor complejidad para actualizar y perfeccionar la formación profesional en áreas específicas y relacionadas con el cargo.

9. Salida: No se hace referencia específica.

10. Condiciones de Trabajo: El personal comprendido en el régimen de la presente ley, prestará sus servicios bajo un régimen de cargo único, con o sin dedicación exclusiva.

Por dedicación exclusiva se entiende el régimen de trabajo que exija al agente cumplir cuarenta y cuatro (44) horas semanales de labor, distribuidas según las necesidades de servicios, caso excepcional, más las concurrencias fuera de horarios o cuantas resultare necesario su presencia.

Los agentes sin dedicación exclusiva cumplirán un régimen de trabajo de treinta (30), cuarenta (40) y cuarenta y cuatro (44) horas semanales, según las necesidades del servicio y la actividad laboral que desarrollen.

El desempeño de las tareas en zonas desfavorables será limitado a un período no mayor de cuatro (4) años, vencido dicho plazo, la autoridad competente, procederá a su traslado en la forma que lo establezca la reglamentación, salvo expresa voluntad en contrario, del agente.

11. Régimen de remuneraciones

La remuneración será adecuada a las características especiales de su prestación y deberá contemplar el sueldo básico mínimo, vital y móvil, la antigüedad y beneficios sociales y suplementos por:

- ✓ Dedicación exclusiva.
- ✓ Responsabilidad jerárquica.
- ✓ Zona desfavorable.
- ✓ Docencia e investigación.
- ✓ Riesgo laboral.
- ✓ Suplemento por título.
- ✓ Suplemento por guardia.
- ✓ Suplemento por presentismo.

- ✓ Suplemento por subrogancia.
- ✓ Suplemento por horas extras.

12. Otros componentes:

Licencias: Aunque se establecen las licencias como un derecho, solo se establecen específicamente las licencias extraordinarias y franquicias horarias para iniciar o completar estudios.

13. Cuerpos Colegiados Especiales: Sin descripción.

14. Avances de la carrera en la organización sanitaria: Sin descripción.

PROVINCIA DE LA RIOJA

CONSTITUCIÓN PROVINCIAL

Respecto del empleo público, en su artículo 43 la Constitución establece que todos los habitantes son admisibles en los empleos públicos sin más requisitos que la idoneidad y tener domicilio en la provincia, así como que la designación se efectuará por concurso público de oposición y antecedentes que garanticen la idoneidad para el cargo conforme lo reglamente la Ley.

El derecho a la estabilidad está contemplado en el artículo 44 que establece que ningún empleado o funcionario escalafonado podrá ser separado de su cargo mientras dure su buena conducta, aptitudes físicas o mentales.

La misma norma establece que el régimen escalafonario se establecerá por ley, asegurando asegurará la carrera administrativa, el régimen disciplinario y jubilatorio.

El derecho a la salud está contemplado dentro de un capítulo dedicado a “Cultura, Educación y Salud Pública”. El artículo 57 establece que el Estado asegurará la salud como derecho fundamental de la persona humana. A tal efecto tenderá a que la atención sanitaria sea gratuita, igualitaria, integral y regional, creando los organismos técnicos que garanticen la promoción, prevención, protección, asistencia y rehabilitación de la salud física, mental y social conforme al sistema que por ley se establezca.

La actividad de los trabajadores de la salud será considerada como función social, garantizándose la eficaz prestación del servicio de acuerdo a las necesidades de la comunidad. Los medicamentos serán considerados como bien social básico, debiendo disponerse por ley las medidas que aseguren su acceso para todos los habitantes. El Estado fomentará la participación activa de la comunidad y podrá celebrar convenios con la Nación, otras provincias o entidades privadas u otros países destinados al cumplimiento de los fines en materia de salud. Se promoverá la creación de centros de estudios e investigación, de formación y capacitación, especialmente en lo referente a los problemas de salud que afectan a la provincia y a la región.

Se establece además, desde la óptica de la protección de la familia que la atención y asistencia de la madre y el niño gozarán de la especial consideración del Estado (art. 34)

Como consumidores, el artículo 50 establece que todos los consumidores de bienes y los usuarios de servicios tienen derecho, en la relación de consumo, a la protección de su salud, seguridad e intereses económicos, a una información adecuada y veraz, a la libertad de elección y a condiciones de trato equitativo y digno.

LEY DE EMPLEO PÚBLICO PROVINCIAL

Se trata del Estatuto para el personal de la Administración Pública provincial y municipal sancionado por el Decreto N° 3870 del 20 de julio de 1979.

Se aplica a todas las personas que, en virtud de acto administrativo expreso emanado de autoridad competente, presten servicios con carácter permanente, revisten en cargos previstos en la Ley de Presupuesto o en Leyes especiales de la Provincia y perciban la remuneración establecida para dichos cargos. Supletoriamente, se aplica al personal que se encuentre amparado por regímenes especiales, en todo lo que éstos no prevean.

LEY DE CARRERA SANITARIA:

La provincia de La Rioja no cuenta aun con una ley de carrera sanitaria. De acuerdo a ello, las variables que se informan a continuación son las que surgen del Estatuto para el Personal de la Administración Pública Provincial y Municipal.

1. **Objeto y Principios rectores:** No se encuentran explicitados.

2. **Ámbito de aplicación:** No aplica.

Autoridad de aplicación: Dirección General del Servicio Civil provincial.

3. **Cobertura o Alcance:** No aplica.

4. **Situaciones de revista contempladas:** Según el Estatuto General el personal puede revistar en alguna de las siguientes situaciones:

3.1 Personal permanente

3.2 Personal no permanente: a) de gabinete, b) interino, c) contratado, d) transitorio, e) suplente y f) Directores Generales y Directores de Repartición y demás personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones de jerarquía equivalente y no sean considerados funcionarios de carrera (arts.3°,4° y 5°)

3.3 De actividad: Durante la prestación normal de sus servicios y el lapso de uso de licencia con goce de sueldo.

3.4 De Inactividad: El período en que el agente se halle en uso de licencia sin goce de sueldo.

3.5 De disponibilidad: Cuando por razones de carácter público se haya suprimido el cargo del agente y éste desempeñe tareas sin asignación fija.

5. Escalafón: Contempla Categorías (1 a 24) Agrupamientos (con Sub-Grupos) y Tramos.

6. Ingreso a la carrera. El personal permanente, transitorio y suplente de la administración pública provincial y municipal ingresará conforme al régimen escalafonario establecido.

Requisitos: (artículo 14):

- a) Ser argentino.
- b) Ser mayor de dieciocho (18) años de edad, salvo los casos expresamente previstos en las subcategorías escalafonarias "A" y "B" en las que la edad mínima será de catorce (14) años, en cuyo supuesto deberá contarse con dictamen favorable del organismo pertinente de Protección al Menor.
- c) Gozar de buena salud y aptitud psicofísica para la función a la que se aspira desempeñar, salvo casos expresamente contemplados en la legislación vigente.
- d) Acreditar condiciones de moralidad y buena conducta.
- e) Rendir fianza en los casos en que el cargo a desempeñar así lo requiera, de acuerdo a las normas en vigor.
- f) Satisfacer las condiciones determinadas en el régimen escalafonario establecido.

Impedimentos Arts. 14 y 15)

- a) Haber sido condenado por delito en perjuicio o en contra de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, o cometido en ejercicio de sus funciones.
- b) Ser fallido o concursado, mientras permanezca inhabilitado judicialmente.
- c) Ser Infractor a las leyes vigentes sobre Enrolamiento y Servicio Militar Obligatorio.

- d) Tener pendiente proceso criminal por hecho doloso referido a la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, o que no refiriéndose a la misma, cuando por sus circunstancias afecte el decoro de la función o el prestigio de la Administración.
- e) Estar inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- f) Haber sido exonerado de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- g) Haber sido dejado cesante en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal mediante sumario previo resuelto definitivamente, hasta cumplidos ocho (8) años desde la fecha de la cesantía y siempre que el sumario no hubiere sido dispuesto en razón de delitos de comisión u omisión.
- h) Estar afectado por inhabilidad o incompatibilidad en virtud de normas vigentes.
- i) Haber sido condenado como deudor moroso del Fisco, hasta transcurridos tres (3) años a partir de la fecha en que haya regularizado su situación.
- j) Los contratistas o proveedores del Estado Provincial o Municipios Departamentales.
- k) Ser ebrio consuetudinario o drogadicto.
- l) Ser jubilado o retirado de cualquier régimen de previsión social, salvo excepciones previstas en esta Ley.
- m) Encontrarse vinculado a actividades de carácter subversivo o disociadoras o que en cualquier forma preconice, fomente o encubra dichas actividades.
- n) Manifestarse o haberse manifestado contrariando las normas y principios establecidos por la Constitución Nacional, o el respeto por las Instituciones Fundamentales de la Nación Argentina y por sus símbolos.
- ñ) Haber sido dado de baja por el régimen de prescindibilidad vigente, en los términos de la Ley respectiva.

7. Derechos, deberes y obligaciones

El Decreto ley contempla en capítulos específicos los derechos deberes y obligaciones.

Se establecen en forma pormenorizada los siguientes derechos:

- a) Estabilidad.
- b) Retribución (regulada por la Ley 4437 y modificatorias)
- c) Calificación de servicios,
- d) Capacitación,

- e) Indemnizaciones,
- f) Traslados y permutas por mutuo consentimiento,
- g) Licencias justificaciones y franquicias
- h) Agremiación y asociación
- i) Asistencia sanitaria y social
- j) Renuncia y Jubilación

Sin perjuicio de los deberes que particularmente le impongan las leyes, decretos y resoluciones especiales, el agente está obligado a:

- a) Prestar el servicio con eficiencia, capacidad y diligencia, en el lugar y condiciones de tiempo y forma que determinen las disposiciones reglamentarias correspondientes.
- b) Observar, en el servicio y fuera de él, una conducta decorosa y digna de la consideración y confianza que su estado oficial exige.
- c) Conducirse con tacto y cortesía en sus relaciones de servicio con el público, sus superiores, compañeros y subordinados.
- d) Obedecer toda orden emanada de un superior jerárquico con atribuciones y competencia para darla, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del agente.
- e) Rehusar dádivas, obsequios, recompensas o cualesquiera otras ventajas, con motivo de sus funciones.
- f) Guardar secreto de todo asunto del servicio que deba permanecer en reserva en razón de su naturaleza o de instrucciones especiales aún después de haber cesado en sus funciones.
- g) Promover las acciones judiciales que correspondan cuando públicamente fuere objeto de imputación delictuosa, pudiendo al efecto requerir el patrocinio legal gratuito del servicio jurídico del organismo respectivo.
- h) Permanecer en el cargo en el caso de renuncia, por el plazo que la norma establece.
- i) Declarar sus actividades de carácter lucrativo, a fin de establecer si son compatibles con el ejercicio de su función.
- j) Declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificaciones ulteriores, cuando desempeñe cargos de nivel y jerarquía superior o de naturaleza peculiar.
- k) Cuidar los bienes del Estado.

- l) Promover la instrucción de los sumarios administrativos del personal a sus órdenes cuando así correspondiere.
- m) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.
- n) Usar la indumentaria de trabajo que a tal efecto le haya sido suministrada.
- o) Dar cuenta, por la vía jerárquica correspondiente, de las irregularidades administrativas que llegasen a su conocimiento.
- p) Someterse a la Jurisdicción disciplinaria y ejercer la que le compete por su jerarquía, debiendo reprimir la comisión de actos indisciplinarios por sus subordinados; la obligación resultante de esta disposición es inexcusable.
- q) Someterse a examen psicofísico cuando así lo disponga la autoridad competente.
- r) Cumplir el tratamiento y las prescripciones médicas indicadas en los casos de licencia por enfermedad.
- s) Cumplir con sus obligaciones cívicas y militares, acreditándolo ante el superior correspondiente.
- t) Declarar la nómina de familiares a su cargo y comunicar sus modificaciones.
- u) Cumplir interinatos o suplencias inferiores a treinta (30) días hábiles en el año calendario, continuos o discontinuos, sin derecho a percibir diferencia de haberes.

Los agentes y funcionarios tienen prohibido:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros, utilizando para ello las prerrogativas del cargo.
- b) Asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar o representar a personas físicas o jurídicas que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración Pública Provincial o Municipal, o que sean proveedores o contratistas de las mismas, en sus relaciones con la Administración.
- c) Recibir directa o indirectamente, beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones celebradas u otorgadas por la Administración Pública Provincial o Municipal.
- d) Mantener vinculaciones que le representen beneficios u obligaciones con entidades privadas, directamente fiscalizadas por la Repartición u Organismo en que preste servicios.

- e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para realizar proselitismo o acción política.
- f) Realizar, propiciar o consentir actos incompatibles con las normas de moral, urbanidad o buenas costumbres.
- g) Arrogarse la representación del Fisco o del servicio al que pertenece para ejecutar actos o contratos que excedieren de sus atribuciones o que comprometan el erario provincial.
- h) Solicitar o percibir, directa o indirectamente, estipendios o recompensas que no sean los determinados por normas vigentes.
- i) Aceptar dádivas, obsequios o ventajas de cualquier índole, aun fuera del servicio, que le ofrezcan como retribución de actos inherentes a sus funciones, o a consecuencia de ellos.
- j) Retirar o utilizar con fines particulares los elementos de transporte y útiles de trabajo o documentos, destinados al servicio oficial y a los servicios del personal.
- k) Practicar el comercio, en cualquiera de sus formas, dentro del ámbito, de la Administración Pública Provincial y Municipal.
- l) Promover o aceptar homenaje y todo otro acto que implique sumisión y obsecuencia a los superiores jerárquicos, como así también suscripciones, adhesiones o contribuciones del personal.
- m) Referirse en forma despectiva a las autoridades o a los actos de ellas emanados, pudiendo sin embargo en trabajos firmados y elevados por la vía jerárquica correspondiente, criticarlos desde un punto de vista doctrinario o de la organización del servicio.
- n) Concurrir a salas de juegos de azar o hipódromos, cuando su función se hallare relacionada con manejo de fondos.
- o) Presentarse a cumplir las tareas en estado de ebriedad o bajo el efecto de estupefacientes.
- p) Representar, patrocinar o aconsejar -en forma remunerada o no- a litigantes contra la Administración Pública Nacional, Provincial, sus entes descentralizados, autárquicos y municipios o intervenir en gestiones extrajudiciales en que éstos sean parte, salvo que se trate de la defensa de sus intereses personales, de su cónyuge o de sus parientes hasta el segundo (2do.) grado o cuando tales actos se realicen en defensa de los derechos profesionales.

- q) Incurrir en embargo de haberes por segunda (2da.) vez en virtud de sentencia firme, salvo que las deudas se originaren por alimentos, litis expensas, o que hubiera sido trabado por error o cuando el agente no fuere titular de la obligación.

Incompatibilidades

Respecto del tema de la incompatibilidad el artículo 63 establece que es incompatible el desempeño de cualquier empleo remunerado en la Administración Pública Provincial -en sus tres Poderes- o en los Municipios Departamentales, con otro u otros en Jurisdicción Provincial, Nacional o Municipal, también remunerados, aunque entre los mismos no hubiere superposición horaria. También es incompatible el desempeño de cualquier otro empleo -remunerado o no- por personas que hayan sido dadas de baja por razones de seguridad en jurisdicción nacional, provincial o municipal. Las disposiciones sobre incompatibilidades comprenden a la totalidad de los agentes, autoridades superiores y funcionarios -sean éstos escalafonados o no de la Administración Pública Provincial o Municipal, Entidades Descentralizadas, Empresas del Estado, Bancos Oficiales, Servicios de Cuentas Especiales, Planes de Obras Públicas, esté o no el Presupuesto de cada una de ellas incluido en el Presupuesto General de la Provincia. Son aplicables a todos los cargos o empleos -estén o no incluidos en el Escalafón General para el Personal de la Administración Pública Provincial y Municipal- cualquiera sea la forma de remuneración mensual prevista para ellos.

Se establece que no habrá incompatibilidad en el desempeño de cargos, cuando razones de interés público o del servicio así lo impongan y se trate de profesionales o técnicos cuya prestación se requiera por un lapso determinado, atendiendo a sus particulares condiciones de idoneidad y especialidad. La determinación de tales casos será hecha exclusivamente por el Poder Ejecutivo.

8. Transcurso de la carrera:

Promoción. Las promociones a categorías superiores del personal de la Administración Pública sólo podrán hacerse en el mes de Diciembre para regir a partir de Enero del año siguiente, salvo que se trate de ocupar un cargo vacante de estructura. Para ser promovido a una categoría superior es requisito indispensable haber obtenido la clasificación mínima que fija el Estatuto para el personal de la Administración Pública o su equivalente (art. 42, Ley Provincial N° 4437).

Concursos. Sin reglamentar

Evaluación de desempeño: Se consideran diferentes aspectos según se trate de:

- a) Personal de ejecución y oficinista, del que se evalúan: laboriosidad, rendimiento, responsabilidad, iniciativa y espíritu de superación, corrección personal, esmero en el cuidado y conservación de los elementos de trabajo.
- b) Personal Jerárquico, al que a los conceptos anteriores se le incorporan: capacidad para conducir, capacidad para tomar decisiones, ascendiente con sus subordinados.

Formación y capacitación: Está prevista entre los derechos.

9. Salida: El agente dejará de pertenecer a la Administración Pública Provincial o Municipal por las siguientes causas: renuncia, fallecimiento, cesantía, exoneración, baja que se produzca por otras causas previstas en la norma.

10. Condiciones de Trabajo

Jornada laboral: Los agentes del Agrupamiento Profesional podrán optar mediante presentación escrita por el cumplimiento de la jornada de labor correspondiente a su cargo o por una jornada reducida de CINCO (5) horas que será resuelta por el titular de la Jurisdicción.

Categoría 1 a 18: 35 horas semanales

Categoría 19 a 24: 40 horas semanales

Guardia: De acuerdo a lo dispuesto por la ley 6520 el régimen de guardias activas y pasivas lo dispone el Ministerio de Salud provincial.

11. Régimen de remuneraciones: Está regulado por la Ley de remuneraciones para el personal de la administración pública provincial N° 4.437.

Salario Básico: (Artículo 7) La retribución del agente se compone del sueldo básico correspondiente a su categoría, de los adicionales generales y particulares y de los suplementos que corresponden a su categoría y condiciones generales. La suma del sueldo básico y de los adicionales generales respectivos se denominará "Asignación de la Categoría".-

Adicionales.

Adicionales generales:

- 1- Dedicación Funcional: Corresponde a los agentes que revistan en el tramo Personal Superior del Agrupamiento Administrativo, o en iguales categorías de otros agrupamientos.
- 2- Responsabilidad Jerárquica: Será percibida por el personal de Supervisión de los Agrupamientos Administrativo, Técnico, de Mantenimiento y Producción y de Servicios Generales o de iguales categorías de otros agrupamientos.
- 3- Gastos de Representación: Corresponde al personal de las Categorías 16 a 24 ambas inclusive, de cualquier agrupamiento.
- 4- Bonificación Especial: Se abonará al personal no comprendido en los incisos anteriores.

Adicionales particulares:

- 1- Antigüedad
- 2- Título
- 3- Permanencia en Categoría
- 4- Mayor Horario
- 5- Jerarquización en el Área de la Secretaría de Estado de Salud Pública. (Conf. Art. 18 modificado por Ley 5797), este adicional corresponde al personal profesional de la Secretaría de Salud Pública que desempeña las siguientes funciones en el porcentaje sobre asignación a la categoría 18 del escalafón de la Administración Pública Provincial que indica en cada caso.
 - a) Director Hospital Jurisdiccional: 400%
 - b) Subdirector Hospital Jurisdiccional: 300%
 - c) Director de Zona Sanitaria: 400%
 - d) Director de Hospital Zonal: 300%
 - e) Director de Hospital Distrital 250%
 - f) Director de Hospital Seccional: 200%
 - g) Jefa de Enfermería Supervisora de Zona Sanitaria: 200%

Se trata de un adicional remunerativo bonificable sujeto a aportes previsionales y computable a los fines del incremento del haber jubilatorio, del que quedan excluidos los profesionales de las categorías 23 y 24 del Escalafón de la Administración Pública Provincial.

Asimismo, se establece una Bonificación por Tareas Hospitalarias para el personal que preste efectivamente servicios en los hospitales de la Provincia, conforme el siguiente régimen:

- a) Del 30% de la remuneración total de la categoría 18 para el Personal Médico y Para-Médico con carrera Universitaria Superior a cuatro años.
- b) Del 20% de la remuneración total de la categoría 18 para el resto del Personal de los Hospitales.

6-Asistencia perfecta

7-Inhabilitación Profesional Total

8-Especialización en Tareas de Presupuesto.

9-Función de Contralor.

10- Prestación de Servicios en Casa de La Rioja en Buenos Aires

11-Labor Parlamentaria.

12- Guardia Activa para Profesionales del Arte de Curar. Se determina para los establecimientos asistenciales de la Provincia un régimen de Guardias Activas de 24 Horas o 12 Hs., cuyo pago tendrá carácter remunerativo y bonificable. El mismo será percibido por Personal Profesional del Arte de Curar (art. 2º Ley 6520)

13- Guardia Pasiva para Profesionales del Arte de Curar. Se determina para los establecimientos asistenciales de la Provincia un régimen de Guardias Pasivas Semanales”, cuyo pago tendrá carácter remunerativo y bonificable. El mismo será percibido por Personal Profesional del Arte de Curar (art. 2º Ley 6520)

Incentivos

1- Productividad

2- Zona (Conf. Art. 26 modificado por Ley N° 5286) Corresponderá percibir el suplemento por zona a los profesionales en Medicina, Odontología, Psicólogos, Bioquímica y Farmacia dependientes de la Secretaría de Estado de Salud Pública, cuya prestación de Servicios en forma permanente se realice en el Interior de la

Provincia y de acuerdo a la clasificación que por zona se detalla en la misma norma. Según la zona de que se trate los porcentajes son del 75%, 150%, 175%, 210% y 275% de la asignación de la Categoría 18. Inciso I° - Los Técnicos con título universitario en las profesiones mencionadas percibirán el Suplemento por Zona desfavorable el equivalente del sesenta por ciento (60%), de la categoría que revisten.

3- Área programática.

12. Otros componentes:

Régimen disciplinario

Se prevén las siguientes sanciones:

- a) Correctivas: Llamado de atención en privado, apercibimiento escrito, suspensión hasta treinta (30) días.
- b) Expulsivas: Cesantía, exoneración.

Licencias: También son las del régimen general:

- a) Anual ordinaria.
- b) Por accidente o enfermedad del trabajo.
- c) Por razones de salud.
- d) Por maternidad o adopción.
- e) Por matrimonio.
- f) Por nacimiento de hijos.
- g) Por fallecimiento de familiares.
- h) Por enfermedad de familiar a cargo.
- i) Por servicio militar.
- j) Por capacitación.
- k) Por examen.
- l) Por evento deportivo no rentado.
- m) Por razones gremiales.

13. Cuerpos Colegiales Especiales. No están previstos en la normativa general.

14. Avances de la carrera en la organización sanitaria. De la información periodística compulsada se desprende que la carrera es materia de negociación con alguna presencia en la agenda.

PROVINCIA DEL NEUQUEN:

CONSTITUCION PROVINCIAL:

Respecto del derecho a la salud, contempla en su Título IV llamado de “**SALUD Y DESARROLLO HUMANO**” (art. 134 a 141) la obligación ineludible de la Provincia de velar por la salud y la higiene pública.

“Es obligación ineludible de la Provincia velar por la salud e higiene públicas, especialmente a lo que se refiere a la prevención de enfermedades, poniendo a disposición de sus habitantes servicios gratuitos y obligatorios en defensa de la salud, por lo que ésta significa como capital social.”

Crea un Consejo Provincial de Sanidad

Respecto del empleo público, contempla que el acceso a los cargos públicos *“serán designados por concurso de antecedentes y oposición, previa prueba de suficiencia. Los estatutos respectivos determinarán también el régimen de estabilidad, ascenso y cesantía, garantizándoseles el derecho de defensa ante tribunales especiales y las indemnizaciones pertinentes en caso de arbitrariedad. La ley no podrá impedir la actividad política de los empleados públicos, desarrollada fuera del ejercicio de sus funciones”*.

Se impide la Acumulación de empleos o funciones

ESTATUTO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACION PÚBLICA:

Decreto Ley 1853/58: Estatuto del Personal Civil, establece condiciones de ingreso.

Cuentan con la Ley N° 2265/1998 “Ley de Remuneraciones”. (No fija condiciones de ingreso).

LEY DE CARRERA SANITARIA:

Existe un proyecto de ley cuyo fin es prevenir, fomentar, proteger y recuperar la salud de las personas.

Establece *niveles centrales y periféricos*. Niveles centrales: dirige acciones de salud inherentes a los establecimientos y a la comunidad. Niveles periféricos conjunto de efectores y sus áreas respectivas.-

Contempla cuatro *agrupamientos* A, B (B1, B2), C y D, de acuerdo a la formación.-

Ingreso: por concurso de acuerdo a las vacantes disponibles. Los cargos Directivos Provinciales de Salud son designados por el Poder Ejecutivo Provincial.

El *nombramiento es de carácter provisorio* por un período de 18 meses a efectos de mostrar la idoneidad, con la salvedad, que en caso de capacidades diferentes, la designación se ajusta a las previsiones contenidas en la ley que rige la materia y de acuerdo a lo establecido en el art. 50 de la Constitución Provincial.

Impone a los agentes la *obligación* de cumplir guardias activas y permanecer en disponibilidad. *Excluidos de esta obligación* los agentes con 50 años y las embarazadas entre el sexto mes de gestación y el cuarto mes post-parto.

Respecto a la *capacitación* la misma es contemplada por el *sistema de residencias* como modelo educacional.-

ESTATUTO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACION PÚBLICA

COMPONENTES:

1. **Objeto y principios rectores:** sin especificar.
2. **Ámbito de Aplicación:** comprende a todas las personas que prestan servicios remunerados en organismos dependientes del Poder Ejecutivo Provincial y únicamente cuando sus nombramientos hayan emanado de autoridad competente.

Autoridad de Aplicación: El Poder Ejecutivo Provincial (Decreto Ley). Para el personal de Salud la Subsecretaría de Salud será la autoridad de aplicación (Ley de Remuneraciones).

3. **Cobertura o Alcance:** Todas las personas que presten servicios remunerados en organismos dependientes del Poder Ejecutivo Provincial, con las excepciones mencionadas.(Decreto Ley) Personal de salud dependiente de la Subsecretaría de Salud. (Ley de Remuneraciones). Quedan excluidos: quién desempeña funciones emanadas de elección popular; Ministros, Secretarios y Subsecretarios de Estado, integrantes de cuerpos colegiados, personal regido por contratos especiales, personal de Policía, Estatuto Docente, personal religioso. (Decreto ley).

4. Situación de Revista Contempladas: La Carrera Administrativa se encuentra establecida como un derecho del personal al progreso, contempla el ascenso de un grupo, categoría o clase, siempre que acredite título habilitante, capacitación específica o idoneidad suficiente adquirida en el ejercicio de sus funciones, pero no establece específicamente las situaciones de revista (Decreto Ley).

5. Escalafón: Existe una Ley de remuneraciones, para toda la Administración Pública (Ley 2265). Mediante Ley 2562 se excluye al personal del Sistema de Salud Pública Provincial (SSPP) del artículo 1 de la Ley 2265 y a su vez incorpora el apartado E al artículo 1º, donde se establecen los siguientes **agrupamientos** según su función y capacitación específica y los diferentes regímenes laborales correspondientes a los mismos:

- **Profesional:** requiere acreditar formación universitaria de grado o superior. Régimen establecido de 40 horas semanales con dedicación Exclusiva, 30 horas semanales sin dedicación exclusiva y 40 horas semanales en turnos rotativos o 36 horas semanales en turnos rotativos de 6 horas (para áreas críticas de Hospitales Nivel VIII) exclusivo para los licenciados en Enfermería que desarrollan tareas en alguna de las dos modalidades.; Sistema de Residencias en Ciencias de la Salud.
- **Técnico:** personal cuya función o actividad laboral específica requiere acreditar formación de pregrado (universitaria o no). Régimen establecido 40 horas semanales, 40 horas semanales en turnos rotativos, 36 horas semanales en turnos rotativos de 6 horas para las áreas críticas de Hospitales de Nivel VIII: terapias intensivas, neonatología y quirófanos, 24 horas semanales para el personal amparado en las leyes de protección por la insalubridad radiológica.
- **Auxiliar Técnico/Administrativo:** personal cuya función o actividad laboral requiere acreditar alguna formación de nivel medio y capacitación específica certificada por autoridad educativa o reguladora reconocida. Régimen 40 horas semanales, 40 horas semanales con turnos rotativos, 36 horas semanales en turnos rotativos para el área crítica de Hospitales de Nivel VIII: terapias intensivas, neonatología y quirófanos.
- **Operativo:** personal cuya función o actividad laboral de apoyo requiere acreditar alguna formación de nivel medio o primario, pero no requiere certificaciones específicas sobre la capacitación inherente al puesto de trabajo. Régimen 40 horas semanales, 40 horas semanales en turnos rotativos.

6. Ingreso a la Carrera: El ingreso a la Carrera administrativa se hará por el puesto inferior del grupo correspondiente a cada categoría. Podrá apartarse de esta regla sólo en casos de requerirse para llenar el cargo, idoneidad específica o técnica con título habilitante, debiendo en estos casos llamarse a concurso al que tendrá acceso y prioridad en igualdad de condiciones, todos los agentes de la Administración Provincial que llenen los recaudos del llamado.

El nombramiento se hace con carácter provisorio por un período de 6 meses, a efectos de apreciar las condiciones de idoneidad demostradas en el ejercicio del cargo conferido. Su confirmación en el cargo se producirá automáticamente al cumplirse el período de prueba, salvo que mediere una calificación desfavorable de los jefes inmediatos, ratificada por los superiores.

Requisitos de ingreso: Ser argentino nativo o naturalizado y tener no menos de 18 años de edad, pudiendo apartarse en casos de excepción y cuando la función o actividad específica así lo justifique, debe mediar resolución expresa del Poder Ejecutivo Provincial a la propuesta del Ministerio o Repartición interesada; probar idoneidad suficiente o tener título habilitante para la función específica a cumplir; poseer aptitud adecuada para la función a cumplir; poseer condiciones morales y de conducta avalada por sus antecedentes.

Impedimentos: No podrán ingresar a la Administración Provincial: quienes hubieran sufrido condena por hecho doloso; quienes hubieran sido condenados por delito peculiar al personal de la Administración Pública.; fallido o concursado civilmente, hasta que obtenga su rehabilitación judicial, quienes tengan pendiente proceso criminal y hasta tanto se dicte sentencia absolutoria definitiva; el inhabilitado por autoridad competente para el ejercicio de cargos públicos, durante el término de la inhabilitación; quién haya sido exonerado, hasta tanto no fuera rehabilitado por autoridad competente; quién padezca de enfermedad infectocontagiosa; quién tuviera actuación pública contraria a los principios de la libertad y de la democracia, de acuerdo con el régimen establecido en la CN y CP y quién atente contra el respeto a las instituciones fundamentales de la Nación Argentina.

7. Derechos, deberes y obligaciones:

Derechos:

- A la carrera administrativa (refiere al grupo, categoría o clase de revista y no a las funciones que se le asignaron)
- Retribución de sus servicios con arreglo a su categoría.

- A ser promovido siguiendo el orden ascendente dentro de las escalas de la categoría.
- A las licencias
- A las jubilación ordinaria, extraordinaria y al retiro voluntario
- A que le registren en su legajo personal las menciones especiales.
- A permanecer en el cargo hasta transcurridos dos años cumplidos los extremos necesarios para obtener la jubilación ordinaria, salvo que por pedido fundado convenga decretar su jubilación.
- A interponer reclamo fundado y documentado ante la junta de calificaciones por cuestiones relativas a las calificaciones, ascensos, menciones, orden de méritos.

Dentro del capítulo de Derechos, se encuentran establecido todo el sistema de recursivo, es decir, desde la interposición del reclamo fundado hasta la llegada al Tribunal Superior.

- A beneficios: indemnización por traslado, viático por comisión de servicio, retribución extraordinaria por servicios que superen las horas legales, pasajes oficiales por comisión de servicios y licencia ordinaria, salario familiar.
- Indemnización por accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
- Asociarse con fines culturales, sociales y deportivos.

Deberes:

Además de los deberes que particularmente impongan las leyes, decretos y resoluciones especiales, el agente de la Administración Provincial está obligado a: prestación personal del servicio con eficacia, capacidad y diligencia; observar conducta decorosa y digna de su condición de agente público, conducirse con respeto, cortesía y tacto con el público, conducta que deberá observar con sus superiores; obedecer toda orden emanada de un superior jerárquico; rehusar dádivas, obsequios, recompensas o cualquiera otra ventaja con motivo del ejercicio de sus funciones; guardar secreto de todo asunto del servicio que deba permanecer en reserva en razón de su naturaleza; promover las acciones judiciales que correspondan, cuando fuera objeto de imputaciones delictuosas; declarar sus actividades lucrativas de todo orden, a fin de establecer si son compatibles con el ejercicio de sus funciones; declarar bajo juramento su situación patrimonial; excusarse de intervenir en todo aquello que por su actuación, puedan originarse interpretaciones de parcialidad y/o concurra incompatibilidad moral; encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos; permanecer en el cargo, en caso de renuncia, por

el término de 30 días si antes no fuera reemplazado, aceptada su dimisión o autorizado a cesar en sus funciones.

Prohibiciones: patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se encuentren o no oficialmente a su cargo, hasta un año después del egreso de la Administración; prestar servicios remunerados o no; asociarse; dirigir, administrar, asesorar patrocinar o representar a personas físicas o jurídicas que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración Pública.

8.- Transcurso de la Carrera:

Promoción: el personal tiene derecho a ser promovido siguiendo el orden ascendente y dentro de las escalas de la categoría y clase en que hubiere sido designado.

Para que el personal tenga derecho a ser ascendido deberán concurrir ciertas circunstancias, a saber:

- Que exista en su grupo, vacantes en las categorías y clases superiores y sea necesario cubrirlas a juicio de autoridad competente, o sean creados nuevos cargos de acuerdo con las necesidades del servicio.
- Que los aspirantes de las categorías inferiores reúnan las condiciones y calificaciones que se establecen y las que se requieran por reglamentaciones especiales o de los concursos para su provisión.
- Que en un grupo distinto al de su clasificación exista vacante, y la autoridad competente resuelva cubrirla.

A efectos de las promociones se procederá a una calificación anual como mínimo. Las promociones se realizarán en lapsos no mayores de tres años, a cuyo efecto los agentes deberán haber acumulado no menos de 80% por período anual del módulo que fijan las disposiciones del personal. El personal que no obtuviera un mínimo de 40% anual de la calificación máxima durante dos años consecutivos será pasible de retroceder en la carrera. Si ello ocurriera 1 año más consecutivo será pasible de cesantía por razones de mejor servicio.

Concursos: sin especificar tanto en el Decreto Ley como en la Ley de remuneraciones.

Evaluación de desempeño: tendrán una calificación anual como mínimo, no especifica como será la evaluación.

Formación y Capacitación: Ley de remuneraciones también establece a las Residencias de Ciencias de la Salud como un sistema de capacitación intensiva de posgrado. Son residencias básicas aquellas a las que se accede sin el requisito de una formación total o parcial en una especialidad, y posbásicas las que tienen ese requisito. Tienen un régimen horario especial de 80 horas semanales que incluye guardias e implica las mismas obligaciones que la Dedicación Exclusiva.

La remuneración básica es la del agrupamiento profesional en régimen de 40 horas semanales. Se le suman adicionales por título y actividad técnico asistencial. No corresponde el adicional pro Dedicación Exclusiva, siendo la misma inherente al régimen especial. El adicional por antigüedad se computará a partir del ingreso a las residencias, hayan sido realizadas en el sector público o privado.

Aunque los programas tienen una duración predeterminada, el régimen contractual de las residencias tiene renovación anual sujeta a la aprobación de los objetivos del programa para cada año.

Aprobado el programa completo de la especialidad, deberán cumplir funciones como especialistas dentro de la SSPP en el establecimiento que se le asigne, hasta el término de 3 años, en régimen de Dedicación exclusiva y con todas las remuneraciones correspondientes al agrupamiento profesional bajo ese régimen. Luego de cumplir ese período se entrega la matrícula de especialidad.

9. Salida:

Se dejará de pertenecer a la Administración en los siguientes casos:

- De orden común: por renuncia, por razones de salud que lo imposibiliten total o permanentemente, por incompatibilidad, por fallecimiento.
- De orden disciplinario: por limitación de servicios, cesantía o exoneración, por uso indebido de los bienes del estado, en beneficio propio.
-

10. Condiciones de trabajo:

Jornada Laboral: El Decreto Ley no especifica. La ley de remuneraciones establece el régimen ordinario de trabajo en el escalafón Salud es de 40 horas semanales distribuidas en jornadas de 8 horas en turnos diurnos de lunes a viernes. En cada uno de los agrupamientos hay casos especiales por la modalidad de distribución y/o por la cantidad de horas, que están determinados por las características del puesto de trabajo y necesidades

de servicio (dedicación exclusiva, turnos rotativos, semana no calendaria) que tienen su compensación por las bonificaciones adicionales específicas.

Guardias: Se establecen actividades extraordinarias:

- Guardia profesional activa
- Guardia Técnica activa
- Guardia auxiliar activa

Los períodos de guardias se contabilizan por día completo y pueden ser fraccionados en períodos no menores a 12 horas. Está obligado a su cumplimiento el personal que por la índole de su función exija una presencia continuada y permanente en el servicio. A todo el personal de planta afectado a guardias activas le corresponderá una suma proporcional al promedio de guardias realizadas en los 12 meses previos, a abonar en los períodos de licencias.

- Guardia Pasiva: se fijarán de acuerdo a las necesidades de servicios.

Guardias para derivaciones de pacientes: Derivaciones aéreas: se mantendrán en disponibilidad cubriendo una guardia pasiva a tal fin. Por cada derivación efectivizada se liquidará mensualmente.

Derivaciones Terrestres: guardia pasiva a tal fin.

11. Régimen de Remuneraciones: La unidad salarial básica es el valor que al multiplicarse por la carga horaria expresada en horas-semana define el salario básico mensual inicial del agrupamiento para cada régimen en particular.

Adicionales: Se establecen los siguientes: antigüedad, título, Dedicación Exclusiva, compensación por turnos rotativos, nocturno y semana no calendario, actividad técnico asistencial/sanitaria, disponibilidad permanente para agentes sanitarios rurales, riesgo por insalubridad y responsabilidad del cargo. Bonificaciones por antigüedad y por título universitario.

12. Otros componentes:

Régimen disciplinario: El personal será pasible por las faltas o delitos que cometan de las siguientes sanciones, a saber:

- Exhortación (se aplica por hasta dos faltas de puntualidad, distracción o negligencia para el cumplimiento del deber, escaso espíritu de colaboración y compañerismo)

- **Apercibimiento** (ídem al anterior)
- **Descuento de días de sueldo o jornal** (tercera a quinta falta de puntualidad injustificadas, medio día por cada vez; primera a quinta falta de asistencia discontinuas o hasta cuatro continuas e injustificadas, un día por cada día de ausencia)
- **Suspensión leves o graves** (por reincidir en faltas de puntualidad o de asistencia injustificada hasta cinco días por cada vez, casos de enfermedad ausentismo del domicilio constituido, salvo autorización del médico visitador, debidamente documentada. Suspensión grave por una sola vez y hasta un máximo de 30 días como última penalidad de carácter correccional.)
- **Postergación del ascenso** (motivos de sanciones graves)
- **Retroceso en la carrera** (calificaciones, solo lo puede aplicar la Junta de calificación)
- **Limitaciones de servicios** (cuando por razones de conveniencia administrativa, el agente deba ser separado de su cargo y que la causal originaria no conforme la gravedad requerida en la cesantía)
- **Cesantía** (ocultación de algunas reglas para ingresar, apartase del cumplimiento de los deberes comunes y específicos, abandono del servicio sin causa justificada, entre otras)
- **Exoneración.** (delito contra la Administración Pública, falta grave que perjudique a la administración, incumplimiento intencional de órdenes legales, indignidad moral.

Depende de el tipo de sanción será quién la aplique.

Licencias: Las licencias son las ordinarias para cualquier trabajador del sector.

Desde la perspectiva de la capacitación se contemplan permiso para asistencia a clase, Cursos Prácticos y

- **Licencia sin auspicio oficial.** 2 años sin goce de haberes cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos o artísticos o participar en conferencias
- **Licencias con auspicio oficial:** con goce de haberes pero no mayor a 1 año, cuando existan probadas razones de interés político.

PROVINCIA DE SANTA CRUZ

CONSTITUCIÓN PROVINCIAL

Por el artículo 57 se establece que la Provincia velará por la higiene y salud pública, para lo cual se organizará un régimen sanitario preventivo y asistencial, creando centros de salud en los lugares y con los medios necesarios. Dicho régimen estará a cargo de un Consejo Sanitario Provincial con representación del Estado, los profesionales y los habitantes en general

LEY DE EMPLEO PÚBLICO PROVINCIAL

Se trata de la Ley denominada Estatuto para el Personal Civil de la Administración Pública de la Provincia de Santa Cruz, Ley N° 591 de octubre de 1967.

Se aplica para todo el personal de la planta permanente de la Administración Pública de la provincia. Supletoriamente se aplica para los trabajadores de la salud.

LEY DE CARRERA SANITARIA

La Carrera Sanitaria se halla reglada por la Ley 1795, de Carrera Profesional Sanitaria de marzo de 1986, modificada en distintos aspectos sustantivos por la Ley N° 2381 de noviembre de 1994, y por la N° 2255 de diciembre de 1991 en lo referido a guardias activas.

Comentario general:

COMPONENTES

- 1. Objeto y Principios Rectores:** no se encuentran explicitados.
- 2. Ámbito de aplicación:** Comprende a todo el personal de la práctica de la actividad médica y de las profesiones conexas que presta servicios en los establecimientos dependientes del Ministerio de Asunto Sociales de la Provincia en las actividades de atención integral de la salud.

3. Cobertura o Alcance: Comprende al personal tanto de la actividad médica como de las profesiones conexas abocadas a acciones de fomento, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de la población y al control de las mismas

4. Situaciones de revista contempladas: La Ley contempla a los profesionales del escalafón y establece pertenecientes a un régimen preescalafonario al sistema de residencias médicas hospitalarias. Los residente hospitalarios adquieren el compromiso formalizado por escrito de continuar el servicio en la Provincia una vez aprobada la residencia por un período mínimo equivalente a la duración de la misma en establecimientos sanitarios que detentan como mínimo el nivel 4 de complejidad. Caso contrario deben restituir a la Provincia el 50% de la suma que hubieren percibido en concepto de asignación.

5. Escalafón: La Ley establece cuatro agrupamientos, según el nivel profesional educacional detentado:

AGRUPAMIENTO A: Comprende a los agentes profesionales médicos.

AGRUPAMIENTO B: Comprende a los agentes profesionales universitarios con carreras de cinco (5) años o más.

AGRUPAMIENTO C: Comprende a los agentes profesionales universitarios cuyas carreras sean de cuatro (4) o más años de duración, con excepción de los incluidos en los agrupamientos A y B.

AGRUPAMIENTO D: Comprende a otros profesionales universitarios con carreras de menos de cuatro (4) años de duración.

El régimen escalafonario contempla un escalafón vertical y otro horizontal.

El escalafón vertical o de plantel consta de seis tramos denominados grados, individualizados numéricamente de I a VI, en números romanos que se encuentran determinados por la antigüedad:

GRADO I: Antigüedad como profesional hasta tres (3) años.

GRADO II: Antigüedad como profesional hasta seis (6) años.

GRADO III: Antigüedad como profesional hasta diez (10) años.

GRADO IV: Antigüedad como profesional hasta quince (15) años.

GRADO V: Antigüedad como profesional hasta veinte (20) años.

GRADO VI: Antigüedad como profesional con más de veinte (20) años.

El escalafón horizontal consta de niveles jerárquicos denominados funciones, agrupados en cinco clases que se individualizan de 1 a 5 en numeración arábica, y que se encuentran vinculadas a la complejidad de las tareas. Así quedan definidas las siguientes clases:

CLASE 1: Jefe de Servicio de Hospital de Nivel 4. Jefe de Servicio de Hospital de Nivel 6. Jefe de Departamento de Hospital de Nivel 4.

CLASE 2: Jefe de Servicio de Hospital de Nivel 8. Jefe de Departamento Hospital de Nivel 6. Director Asociado de Hospital de Nivel 4. Director de Hospital de Nivel 3.

CLASE 3: Jefe de Departamento de Hospital de Nivel 8. Director Asociado de Hospital de Nivel 6. Director de Hospital de Nivel 4.

CLASE 4: Director Asociado de Hospital de Nivel 8. Director de Hospital de Nivel 6.

CLASE 5: Director de Hospital de Nivel 8.

6. Ingreso a la carrera: El régimen del ingreso al escalafón se realiza siempre por concurso, con excepción de aquellos agentes que hubieren aprobado la residencia completa quienes ingresan automáticamente, sin que deba mediar un nuevo concurso.

Son requisitos para la admisibilidad el poseer título habilitante, con arreglo a la legislación vigente; haber dado cumplimiento a las normas legales y reglamentarias vigentes en la Provincia que rigen el respectivo ejercicio profesional y cumplir con los requisitos generales para el ingreso a la Administración Pública Provincia.

El ingreso al régimen escalafonario se efectúa por el grado correspondiente a la antigüedad como profesional.

7. Derechos, deberes y obligaciones: Los derechos, deberes y obligaciones son las habituales al sistema general del empleo público. Se establecen tres derechos especiales para los trabajadores de la salud. Uno es el referido a los profesionales que se desempeñan en establecimientos de hasta nivel 3 en forma permanente, tienen derecho al pase a un Centro Asistencial de nivel mayor, a los 3 años de desempeño de función. Otro derecho especial está dado en caso que se considere necesario y consiste en poder ofrecer en los concursos a los profesionales de dedicación exclusiva, la provisión de vivienda o en su

defecto, un plus de salario para el pago del alquiler. Y el tercero es para los agentes que se desempeñan en zonas definidas como "área crítica de desempeño profesional", quienes tienen derecho a un período de hasta 30 días anuales de rotación o pasantías por hospitales de mayor complejidad de la Provincia, para lo cual el Ministerio de Asuntos Sociales debe implementar un sistema de reemplazos a fin de permitir llevar a cabo estas rotaciones.

Incompatibilidades

Los profesionales que se desempeñan bajo el régimen de Dedicación Exclusiva, tienen incompatibilidad para el desempeño de cualquier otra función profesional, tanto en el orden provincial, como nacional o privado, sí pueden ejercer la docencia, en tanto no exista incompatibilidad horaria.

Quienes no se encuentren bajo el régimen de dedicación exclusiva, sólo presentan incompatibilidad horaria para el desempeño de otras funciones.

8. Transcurso de la carrera:

Promoción Horizontal

La promoción horizontal puede producirse de acuerdo a las necesidades del sistema y mediante llamado a concurso para cualquiera de las cinco clases de funciones. Las funciones se ejercen por un período de cuatro (4) años. Una vez finalizado dicho período, el agente se reintegra a su situación de revista anterior con el grado que le correspondiera según su antigüedad.

El agente que cesare en cualquiera de sus funciones puede presentarse nuevamente a concurso para las mismas funciones. Por otra parte los agentes que se hallen desempeñando una función pueden presentarse a concurso para cubrir otras y en caso de ganarlo, cesa automáticamente en la primera al ser designado en la concursada.

Promoción Vertical

Una vez que el profesional ingresa al régimen escalafonario por el grado correspondiente a la antigüedad que tenga como profesional, la promoción a los grados subsiguientes se efectúa de acuerdo a la antigüedad aunque para hacer efectiva dicha promoción el profesional debe ser calificado en base a su conducta laboral y a las actividades científicas. En caso de no alcanzar el puntaje mínimo, el agente permanece en el mismo grado hasta que una nueva evaluación le permita alcanzarlo.

Concursos: Los concursos varían de acuerdo al cargo a cubrir, ellos son:

- a)- Concurso de Antecedentes y prueba de suficiencia para el ingreso al sistema de Residencias Médicas;
- b)- Concurso de Antecedentes para el régimen escalafonario;
- c)- Concurso de Antecedentes para la cobertura de las distintas funciones:

c-1) Concurso cerrado al personal escalafonado y concurrente, dependiente de la Subsecretaría de Salud Pública: es aquel que se realiza exclusivamente entre el personal escalafonado y concurrente, dependiente de la Subsecretaría de Salud Pública.

c-2) Concurso abierto a todo el país: es aquel en el que pueden participar profesionales y técnicos que no tengan dependencia con la Subsecretaría de Salud Pública estén o no radicados en la Provincia.

Los concursos consisten en la prevalencia por oposición de Méritos y Antecedentes, discriminados en los siguientes rubros:

- a) Antigüedad;
- b) Antecedentes, títulos y trabajos;
- c) Concepto ético- profesional.

La Ley establece los tiempos y pautas de la difusión obligatoria que es necesario respetar para el llamado a concurso, así como los tiempos de presentación y de evaluación por parte del jurado.

Para los concursos de ingreso al agrupamiento del personal profesional hospitalario, y para la cobertura de funciones, los jurados estarán integrados con voz y voto por los siguientes miembros:

- a)- Dos representantes designados por el Ministerio de Asuntos Sociales, pertenecientes al área de Salud Pública;
- b)- Tres profesionales escalafonados pertenecientes a los establecimientos asistenciales de mayor complejidad, con función similar o en la máxima categoría;
- c)- Un representante de la profesión o especialidad de concurso, designado por la entidad profesional que los nuclee;
- d)- Un representante de la entidad gremial correspondiente reconocida con personería en el ámbito de la Provincia.

El Jurado luego del análisis, califica y eleva la nómina de calificación al Ministerio de Asuntos Sociales, para la designación que deba realizarse por el Poder Ejecutivo Provincial, de acuerdo con el mejor puntaje obtenido. Sus decisiones pueden ser apeladas no solo por los postulantes inscriptos sino también por las entidades profesionales representativas.

En los criterios que debe aplicar el jurado para la calificación de los candidatos en todos los casos, los antecedentes deben referirse a la profesión y a la especialidad que se concursa con la sola excepción de las funciones de Director o Director Asociado.

La Ley establece taxativamente la cantidad de puntos por los ítems que se describen, asignando especial valor al de la antigüedad. Los aspectos que se contemplan son:

1) Antigüedad:

en el ejercicio profesional

como profesional concurrente al servicio que se concursa

por la residencia completa o internado rotatorio tres

en Jefatura de residencia, cuando sea realizada en la especialidad que se concursa

de residencia en la provincia, con ejercicio profesional

2) Trabajos

3) Cursos de la especialidad que se concursa

4) Títulos en las especialidades que se concursan

5) Por función jerárquica ganada por concurso

Por otra parte, el jurado califica el concepto ético- profesional basándose en los informes documentados de la entidad profesional que rija el manejo de la matrícula y considera las sanciones que pudiere tener el concursante a lo largo de su desempeño profesional.

En caso que hubiere paridad de puntaje entre los concursantes, el jurado debe realizar una prueba de suficiencia sobre la especialidad en concurso y de acuerdo a la índole del cargo o función concursada.

Cuando se concursa una especialidad con práctica quirúrgica, los jurados deben disponer, obligatoriamente, la realización de una prueba de suficiencia, la que es excluyente.

Evaluación de desempeño: Si bien la Ley menciona en distintos puntos la evaluación, no se establece ningún tipo de mecanismo para realizar la misma.

Formación y capacitación: Se establece que el Ministerio de Asuntos Sociales debe implementar sistemas de capacitación mediante cursos de perfeccionamiento, pasantías u otra modalidad que considere pertinente. Por otra parte se contempla el otorgamiento de licencias para formación y capacitación

9. Salida: Los mecanismos de salida de la carrera son los establecidos para el régimen jurídico básico de la administración pública provincial.

10.- Condiciones de Trabajo:

Jornada laboral: La jornada laboral varía en función del tipo de desempeño. Así para los profesionales comprendidos en el régimen preescalafonario (Sistema de Residencia), se establece un régimen de 44 horas semanales, con dedicación exclusiva. En tanto para los profesionales escalafonados el régimen varía entre:

- a)- Treinta y cinco (35) horas semanales con disponibilidad a guardia activa y pasiva e integración a un servicio. La disponibilidad pasiva o activa depende de la complejidad del servicio;
- b)- Cuarenta y cuatro (44) horas semanales con dedicación exclusiva con disponibilidad a guardia activa y pasiva e integración a un servicio. La disponibilidad pasiva o activa depende también de la complejidad del servicio.

Las funciones de Director y Director Asociado a los Hospitales de complejidad o niveles 4 o superiores, se cumplen con los regímenes de 35 horas semanales como mínimo.

Los profesionales que se desempeñan con dedicación exclusiva, deben hacerlo por un tiempo mínimo de cuatro años antes de poder acceder a algún grado en el escalafón como médico de tiempo parcial y en caso de renunciar a su condición de médico de dedicación exclusiva antes de los cuatro años, pierde los derechos propios de esta dedicación, no pudiendo ser incorporados en ningún otro grado del escalafón.

Los profesionales de tiempo parcial pueden acceder al tiempo completo por concurso o por determinadas necesidades que son evaluadas por el Ministerio de Asuntos Sociales.

11. Régimen de remuneraciones

Salarios: El sueldo total se compone de los siguientes rubros:

- a) Sueldo total equivalente a la categoría de revista;

- b) Asignación por Dedicación Exclusiva;
- c) Asignación por Clase (Función);
- d) Asignación por Área Crítica;
- e) Asignación por Antigüedad Provincial.

Salario Básico: El sueldo básico se encuentra dado por la categoría de revista y vincula en cada grado, las categorías de los distintos agrupamientos, así, una categoría del agrupamiento A cobra lo mismo que una inferior del agrupamiento B, dos inferiores del agrupamiento C y tres inferiores del agrupamiento D. Este esquema se repite para cada uno de los grados desde el I al VI.

De la remuneración correspondiente a cada categoría de revista, de acuerdo al grado a que pertenezca cada agente, se retribuye el régimen de dedicación horaria mediante la aplicación de dos coeficientes, tomados de total de la categoría de revista, excluyendo las asignaciones familiares, antigüedad y jerarquía.

Adicionales: Dentro de los adiciones se encuentra la asignación por clase (función) y la asignación por antigüedad. En el régimen de bonificación por función, ésta es percibida mientras el agente permanezca en dicha función y la bonificación por antigüedad provincial se estipula en un 2% de la asignación de la categoría en que revista del escalafón general por año de antigüedad provincial.

Incentivos:

Zona: Se reconoce la asignación por área crítica en concepto de bonificación por desempeño en zonas que por sus características sean áreas críticas de actividad profesional. Se divide la provincia en 4 zonas y se establecen distintos porcentajes sobre la asignación de la categoría en que revista del escalafón general, los que varían desde un 0% para la zona A a un 100% para la zona D.

12. Otros componentes:

Régimen disciplinario: La Ley estipula las faltas o delitos que los profesionales tienen que cometer en el desempeño de sus funciones para ser sancionados con las medidas de apercibimiento, suspensión, cesantía y exoneración.

Licencias: Los profesionales de Tiempo Completo gozan de 30 días corridos de licencia anual hasta los diez años de ejercicio en ese grado, a partir de allí se le suman 4 días por cada 5 años de servicios. Los profesionales residentes gozan de 30 días corridos de licencia anual.

Las licencias son las que corresponden para el personal de la Administración Pública Provincial, con algunas excepciones:

Aquellos agentes escalafonados que se desempeñan en servicios hospitalarios, cuya reglamentación determina como de alto riesgo, gozan de una licencia anual adicional de 15 días de duración, la que no es acumulativa a la habitual, debiendo mediar entre una y otra no menos de 4 meses calendarios.

Con el objeto de asistir a cursos de perfeccionamiento o especialización en el país o en extranjero, los agentes pueden obtener licencias con goce de sueldo por períodos de hasta 1 año. En todos los casos, los beneficiarios deben adquirir el compromiso de continuar al servicio de la Provincia en trabajos afines a los estudios realizados, por un período mínimo equivalente al triple de la licencia que hubieren gozado, y en caso de no hacerlo, deben restituir las sumas que hubieren percibido.

Todos los agentes de la Carrera Profesional tienen derecho a una licencia para cursos de perfeccionamiento de hasta treinta (30) días por año, con goce de haberes, siempre y cuando el perfeccionamiento sea de interés de la Subsecretaría de Salud Pública.

PROVINCIA DE SANTA FE

CONSTITUCIÓN PROVINCIAL

Sancionada el 14 de abril de 1962.

Respecto al empleo público, en su artículo 20 establece que “La Provincia, en la esfera de sus poderes, protege el trabajo en todas sus formas y aplicaciones y, en particular, asegura el goce de los derechos que la Constitución y las leyes nacionales reconocen al trabajador. Reglamenta las condiciones en que el trabajo se realiza, incluso la jornada legal de trabajo, y otorga una especial protección a la mujer y al menor que trabajan. Cuida la formación cultural y la capacitación de los trabajadores mediante institutos adecuados, tanto en las zonas urbanas como en las rurales. Promueve y facilita la colaboración entre empresarios y trabajadores y la solución de sus conflictos colectivos por la vía de la conciliación obligatoria y del arbitraje. Establece tribunales especializados para la decisión de los conflictos individuales del trabajo, con un procedimiento breve y expeditivo, en el cual la ley propende a introducir la oralidad. La ley concede el beneficio de gratuidad a las actuaciones administrativas y judiciales de los trabajadores y de sus organizaciones. La Provincia otorga igual remuneración por igual trabajo a sus servidores.

En su artículo 19, establece el derecho a la salud: “La Provincia tutela la salud como derecho fundamental del individuo e interés de la colectividad. Con tal fin establece los derechos y deberes de la comunidad y del individuo en materia sanitaria y crea la organización técnica adecuada para la promoción, protección y reparación de la salud, en colaboración con la Nación, otras provincias y asociaciones privadas nacionales e internacionales. Las actividades profesionales vinculadas a los fines enunciados cumplen una función social y están sometidas a la reglamentación de la ley para asegurarla. Nadie puede ser obligado a un tratamiento sanitario determinado, salvo por disposición de la ley, que en ningún caso puede exceder los límites impuestos por el respeto a la persona humana.”

LEY DE EMPLEO PÚBLICO PROVINCIAL

Las relaciones de empleo se rigen por el Decreto N° 2.695/83 “Escalafón para el Personal Civil de la Administración Pública Provincial”

LEY DE CARRERA SANITARIA

La provincia de Santa Fe no cuenta aún con una ley de Carrera Sanitaria. De acuerdo a ello, las variables que se informan a continuación son las que surgen del Escalafón para el Personal Civil de la Administración Pública Provincial, antes referenciado.

1. **Objeto y Principios rectores:** sin especificar.

2. **Ámbito de aplicación:** Este escalafón es de aplicación al personal permanente comprendido en los alcances del Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública Provincial.

Autoridad de aplicación: sin especificar.

3. **Cobertura o Alcance:** Sin especificar.

4. **Situaciones de revista contempladas:** se especifican en el punto siguiente.

5. **Escalafón:** El presente Escalafón está constituido por categorías, correlativamente enumeradas de uno (1) a veinticuatro (24). El personal comprendido en el mismo revistará en alguno de los siguientes agrupamientos y en la categoría que le corresponda, de conformidad con las normas que para el caso se establecen:

- Administrativo: se ingresa por categoría 7

Tres tramos: Personal de Ejecución, Personal de Supervisión y Personal Superior

- Profesional: se ingresa por categoría 16.

Tres tramos: Profesional, Profesional Mayor, Jefe de Área

- Técnico: se ingresa por categoría 6, 7 o 9.

Tres tramos: Personal de Ejecución, Personal de Supervisión y Personal Superior

- Hospitalario – Asistencial: incluye a los trabajadores de enfermería. El ingreso se produce por diversas categorías (1 o 9) según el nivel de formación del trabajador

A) Subagrupamiento Hospitalario: Comprende al personal que desarrolle tareas vinculadas con la atención integral, orientada al confort de pacientes en hospitales y centros hospitalarios y con la docencia específica.

B) Subagrupamiento Asistencial: Comprende al personal que desarrolle tareas vinculadas con la atención de Centros, Hogares y Guarderías dependientes del Ministerio de Acción Social y Salud Pública y con la docencia específica.

- Sistema Provincial de Informática (S.P.I.): ingresa por categoría 22.
- Cultural
- Mantenimiento y Producción: Ingresa por categorías 2, 3, 4 o 6

Tres tramos: Personal de Ejecución, Personal de Supervisión y Personal Superior

- Servicios Generales: Ingresa por categoría 1

Tres tramos: Personal de Ejecución, Personal de Supervisión y Personal Superior

- Personal Escolar No Docente
- Piloto Aeronáutico del Estado Provincial

Los agrupamientos se dividen en categorías que constituyen los grados que puede ir alcanzando el agente.

El personal Superior se distribuye en las siguientes categorías

Categoría 19 – Jefe de División

Categoría 20 – Subjefe de Departamento

Categoría 21 – Jefe de Departamento

Categoría 22 – Coordinador General

Categoría 23 – Subdirector General

Categoría 24 – Director General

6. Ingreso a la carrera: Previa acreditación de las condiciones establecidas por el Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública Provincial y en cumplimiento de los requisitos que para cada agrupamiento o tramo se establecen en el presente.

El ingreso sólo tendrá lugar cuando medien los concursos abiertos.

El personal ingresará al tramo de ejecución en la categoría inicial de cada agrupamiento hasta cumplir con el requisito de antigüedad, con excepción de las funciones nominadas en cada uno de ellos.

7. **Derechos, deberes y obligaciones:** No aparece como un apartado específico” ni se mencionan expresamente”

8. **Transcurso de la carrera:** La carrera escalafonaria es el progreso del agente en el agrupamiento en que revista, o en los que pueda revistar como consecuencia de cambio de agrupamiento, producido de acuerdo con las normas previstas en el Capítulo XII.

Promoción Horizontal: Las promociones de carácter automático previstas en los diferentes agrupamientos, se concretarán en todos los casos

Concursos: Los concursos podrán ser internos o abiertos.

Estos podrán ser: 1) de antecedentes y de oposición y 2) de antecedentes solamente, de acuerdo con las disposiciones que se establecen en el presente Escalafón.

Los concursos internos estarán limitados al personal de la Administración Pública Provincial comprendidos dentro del presente Escalafón.

Declarado desierto el concurso interno, por el mismo acto se llamará a concurso abierto, donde podrán participar los agentes de otros escalafones y personas ajenas a la Administración Pública Provincial.

Los procedimientos de selección serán determinados por los titulares de cada Jurisdicción con carácter general para cada función, a fin de acreditar la idoneidad.

Evaluación de desempeño: sin especificar

Formación y capacitación: sin especificar

Recertificación: sin especificar

9. **Salida:** sin especificar

10. **Condiciones de Trabajo:** sin especificar

Jornada laboral: sin especificar

Guardia: establecida como suplemento, turnos de 8 horas

11. Régimen de remuneraciones: La retribución del agente se compone del Sueldo Básico correspondiente a su categoría, de los Adicionales Generales y Particulares y de los Suplementos que corresponden a su situación de revista y condiciones especiales.

Salario Básico: será determinado por la Política Salarial

Adicionales generales:

1) Dedicación Funcional: corresponde a los agentes que revistan en el tramo de personal Superior del Agrupamiento Administrativo o en iguales categorías de otros agrupamientos y será equivalente al 100% del sueldo básico.

2) Responsabilidad Jerárquica: será percibida por el personal del tramo de Supervisión de los Agrupamientos Administrativo, Técnico, de Mantenimiento y Producción y de Servicios Generales o en aquellas categorías de otros agrupamientos y será equivalente al 100% del sueldo básico.

3) Gastos de Representación: será percibida por el personal que revista en las categorías 24 a 19 ambas inclusive, de cualquier agrupamiento y consistirá en una suma equivalente al 50% del sueldo básico.

4) Bonificación Especial: se abonará al personal no comprendido en los incisos anteriores y será equivalente al 100% del sueldo básico

Adicionales particulares:

1) Antigüedad

2) Título

3) Permanencia en la categoría.

Suplementos:

Zona: Corresponderá percibir este suplemento a los agentes que presten servicios, en forma permanente, en zonas declaradas bonificables por el Poder Ejecutivo en razón de ser inhóspitas o por otras circunstancias desfavorables. Consistirá en un porcentaje sobre la asignación de la categoría, el que será determinado por vía reglamentaria.

Riesgo y tareas peligrosas: Corresponderá percibir este suplemento a los agentes que desempeñen algunas de las funciones tipificadas como de naturaleza riesgosa para aquellos

que las realicen en forma permanente, desarrollando acciones o tareas en las que se pone en peligro cierto la integridad psicofísica. También corresponderá este suplemento a quienes desempeñen funciones en las áreas de trabajo determinadas como riesgosas, independientemente de las funciones que se cumplan o de la imputación presupuestaria de los cargos.

Subrogancia: consistirá en el pago de la diferencia entre las remuneraciones correspondientes a la categoría de revista del agente y a la del cargo que subroga. También tendrán derecho a percibir este suplemento quienes se desempeñen transitoriamente, por un período continuo no inferior a 30 días, en cargos de mayor categoría previstos en la estructura orgánica funcional aprobado por el Poder Ejecutivo.

Incompatibilidad profesional: Establécese un suplemento por incompatibilidad de la función con el ejercicio profesional, equivalente al ciento por ciento (100%) de la asignación de la categoría de revista, cuando por disposiciones legales o reglamentarias, se disponga la incompatibilidad total de la función pública con el ejercicio profesional del agente en otra actividad, con excepción de la docencia en todas sus ramas.

En ningún caso este suplemento podrá ser inferior al 100% de la asignación de la categoría 20.

Horas extraordinarias

Mayor jornada en función asistencial: se establece este suplemento por la prestación de servicios en turnos continuados para el personal de los agrupamientos Servicios Generales y Mantenimiento y Producción y Hospitalario Asistencial que estuvieren afectados a Hogares, Salas de Internación y Servicios de Urgencia, en función asistencial, los siguientes incrementos:

- Para 5 horas semanales adicionales 25%
- Para 10 horas semanales adicionales 50%

Para el cálculo se considerarán: la asignación de la categoría y la Función Crítica Asistencial, cuando esta corresponda.

El exceso en la prestación de servicios no podrá llevar a la jornada semanal a más de 40 horas y la ampliación mínima deberá completar cinco horas.

El titular de la Jurisdicción determinará mediante Resolución los sectores u organismos a que corresponda la aplicación del presente suplemento.

Desarraigo: se abonará mensualmente en proporción al número de días en que un agente hubiese permanecido destacado en lugares alejados de su residencia habitual o sede de su lugar de trabajo, entendiéndose por ésta, el asiento de la dependencia administrativa de la cual depende, para trabajos, estudios, construcción, conservación, inspección de obras y servicios.

Asistencial y Hospitalario Asistencial y Hospitalario: se establece un Suplemento para el personal dependiente de los Servicios de Atención Médica, Centros, Hogares y Guarderías de todos los Agrupamientos que desempeñan funciones en establecimientos Hospitalarios y Asistenciales.

Guardias rotativas: se establece un suplemento del 15% de la asignación de la categoría de revista para el personal que, a fin de asegurar prestaciones de carácter imprescindible de acuerdo con diagramas de trabajo, cumple servicios por equipos que se turnan ordinariamente en una misma tarea específica, con horarios de labor que se intercambian cíclicamente y en forma rotativa, cubriendo turnos de 8 horas.

Guardias pasivas hospitalarias: se establece un adicional por tareas diferenciadas equivalente al 20% de la asignación de la categoría de revista, para el personal de este Escalafón que preste servicios en los establecimientos asistenciales hospitalarios, que se encuentre vinculado en forma directa a la prestación de servicios fuera de los días y horas normales de trabajo, ya sea para atender situaciones especiales o cumplir tareas de emergencia impostergable, para asegurar la continuidad, eficiencia y calidad de los servicios.

El presente adicional es compatible con el pago de horas extraordinarias.

El titular de la Jurisdicción deberá individualizar en cada caso, a través del dictado de una resolución, el personal que tendrá derecho a la percepción de este suplemento.

Cuidados intensivos: El personal de enfermería que reviste en las categorías previstas para las funciones de enfermería percibirá un adicional del 15% de la Asignación de la Categoría cuando se desempeñe en forma habitual y permanente en sala de cuidado intensivo.

Dedicación Jerárquica: El personal de las categorías diecinueve (19) a veinticuatro (24) inclusive, percibirá por el cumplimiento obligatorio de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales de labor, un suplemento mensual por “Dedicación Jerárquica”

Presentismo: se establece un suplemento denominado “Presentismo Crítico”, que consistirá en el pago de una suma fija mensual de \$ 40.- (CUARENTA PESOS) por cargo, proporcional al tiempo trabajado, destinado a los agentes que prestan servicios en efectores

de salud con funciones específicas de los Agrupamientos Técnico, Hospitalario Asistencial (Subagrupamiento Hospitalario, artículo 23° inciso a) y 24° del Escalafón), Mantenimiento y Producción y Servicios Generales, que perciban el suplemento “Actividad Crítica Asistencial Hospitalaria” y que se encuentren comprendidos en las clases presupuestarias 9, 10, 13 y 14.

Compensaciones:

Por comida.

Por Casa Habitación.

Por traslado.

Por pasaje y transporte.

12. Otros componentes

Régimen disciplinario, sin especificar.

Licencias, sin especificar.

13. Cuerpos Colegiados Especiales, sin especificar

14. Avances de la carrera en la organización sanitaria, sin especificar

PROVINCIA DE SANTIAGO DEL ESTERO.

CONSTITUCIÓN PROVINCIAL.

La Convención Constituyente la sanciona y promulga con fuerza de ley el día 11 de octubre de 2002 y es publicada en el Boletín Oficial una semana después, el 18 de octubre de 2002.

En su Título II: Derechos, el Capítulo I: Derechos personales, establece en el inc. 2 del Artículo 16 el goce a la protección de la salud, de la integridad psicofísica y moral y a la seguridad personal.

Contempla expresamente en el Capítulo III: DE LA SALUD, los derechos atinentes a la misma¹³, donde en su Artículo 21 establece que: “El Estado Provincial asegurará la salud como derecho fundamental de las personas, garantizando la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud integral y podrá convenir al respecto con la Nación, otras provincias y organizaciones internacionales o nacionales, oficiales o privadas, que colaboren con dicho fin.”

En el Capítulo IV: De la Mujer: en su Artículo 28 Protección de la mujer, sostiene “... La Provincia dictará un régimen de seguridad especial de protección de la madre durante el embarazo y el periodo de lactancia...”

En el mismo Capítulo, en su Artículo 31, establece para los Veteranos de Guerra que: “La Provincia deberá adoptar políticas orientadas a la asistencia y protección de sus veteranos de guerra, facilitándoles el acceso a la educación, como así también a la salud, el trabajo y a una vivienda.

En el Artículo 33 también del Capítulo IV trata sobre los derechos de las personas con necesidades especiales, determinando que: “El Estado Provincial promoverá políticas de protección a toda persona con necesidades especiales y a su familia, facilitando a aquéllas su asistencia, rehabilitación, educación, capacitación e integración en la vida social y laboral...”

Con respecto al amparo de la ancianidad, en el Artículo 34 establece que se propiciará

¹³ Artículo 22°: La Provincia dará prioridad a la atención primaria de la salud. Promoverá la protección materno infantil y la lucha contra las endemias, drogadicción, alcoholismo y las enfermedades infecto contagiosas.

Artículo 23°: La Provincia autorizará y fiscalizará en el cumplimiento de sus objetivos, a las entidades de atención sanitaria, sean éstas de carácter público o privado.

Artículo 24°: El medicamento es considerado un bien social, debiendo el Estado arbitrar los mecanismos que tiendan a promover su accesibilidad para todos los habitantes de la provincia, así como la fiscalización de su procedencia y calidad.

Artículo 25°: El Estado promoverá la creación de centros de estudios e investigación, de formación y capacitación en materia de salud, especialmente dirigidas a las enfermedades existentes en la provincia y en la región.

Promoverá una eficaz prestación del servicio de salud de acuerdo a las necesidades de la provincia, estableciéndose los escalafones de la actividad de los trabajadores de la salud, de conformidad a las leyes de carrera que reglamenten su ejercicio.

Artículo 26°: El Estado podrá implementar la aplicación de un seguro provincial de salud para toda la población, según lo determine la ley que se dicte al efecto, así como también la progresiva implementación de la auto gestión y descentralización hospitalaria.

“...que la legislación contemple: el acceso irrestricto a la salud, ...”.

En el Capítulo V: Del Medio Ambiente, en el Artículo 35: Calidad de vida, sostiene que “Todo habitante tiene derecho a un ambiente sano y a que las actividades productivas satisfagan las necesidades presentes sin comprometer las de las generaciones futuras. Este derecho comprende el de vivir en un ambiente físico y social libre de factores nocivos para la salud...”

En este mismo Capítulo al tratar los Derechos del Consumidor, en el Artículo 36 establece que: “Los consumidores y usuarios tienen derecho en la relación de consumo, a la protección de su salud, en especial del cuidado de los alimentos en general y con estricto control de calidad de los destinados a planes de apoyo nutricional para la infancia y ancianidad...”

LEY DE CARRERA SANITARIA.

Con fecha 12 de octubre de 1984 fue sancionada la Ley Provincial N° 6116 que consagra la Carrera para los profesionales de la Salud que prestan servicios en el ámbito de la Subsecretaría de Salud del Ministerio de Salud y Acción Social.

La misma ha sido suspendida en su aplicación en virtud de que en sede judicial se ha presentado un recurso de amparo.

En consecuencia para el personal del arte de curar rige las normas establecidas en la Ley de Empleo Público

LEY DE EMPLEO PÚBLICO PROVINCIAL.

Ley N° 5642, denominada Estatuto para el Personal Civil de la Administración Pública de la Provincia de Santiago del Estero y fue sancionada el día 27 de octubre de 1987.

COMPONENTES.

1. Objetivos o Principios rectores: no explicitados.

2. Ámbito de aplicación: Comprende a todas las personas que en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente; presten servicios remunerados en dependencias del Poder Ejecutivo Provincial con las siguientes excepciones:

- a) Las personas que desempeñen funciones por elección popular;
- b) Los Ministros del Poder Ejecutivo; Subsecretarios y las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones de jerarquía equivalente a la de los cargos mencionados (con régimen de licencias independientes del de la Administración Pública Provincial);
- c) Los Directores Generales y Directores que no hayan realizado carrera administrativa; la cual debe consistir en doce años de revista; en cualquiera de las agrupaciones;
- d) El personal militar cualquiera sea su condición de servicio (en actividad o retiro);
- e) Los miembros integrantes de cuerpos colegiados;
- f) El personal docente comprendido en estatutos particulares de la especialidad;
- g) El personal dependiente de la Policía de la Provincia con régimen propio;
- h) El clero oficial;
- i) El personal comprendido en convenciones colectivas de Trabajos;
- j) El personal no escalafonado del Tribunal de Cuentas;
- k) El personal no escalafonado del Tribunal de Tasaciones;
- l) El personal de los organismos o sectores que por la especial característica de sus actividades requieran un régimen particular; cuando así lo resuelva el Poder Ejecutivo Provincial.

3. Cobertura o Alcance: Esta ley contempla dos capítulos específicos sobre relaciones de empleo en el ámbito de salud.

Capítulo: Trabajadores de la Salud (Artículos 66 al 68).

Excluye expresamente a los profesionales en el arte de curar.

Establece que todos los agentes de la Administración Pública; que cumplan funciones en establecimientos médico asistenciales de la Provincia y en general, todos aquellos que presten servicios relacionados directamente con el cuidado y atención integral de la salud pública; conforme lo establezca la reglamentación, deben acreditar requisitos especiales, independientemente de las condiciones generales para el ingreso.¹⁴

¹⁴ a) Idoneidad para el desempeño del cargo o función.

b) Obtener el certificado de salud psicofísico otorgado por la autoridad competente;

c) Haber cumplido con la escolaridad mínima obligatoria; que se determina para cada escalafón;

d) Acreditar habilitación profesional; según corresponda; con certificados de estudio; de establecimiento público o privado; reconocidos por el Estado;

e) Estar inscripto o matriculado en la Asociación a la que pertenezca;

f) No encontrarse incurso en el régimen de incompatibilidades establecido en éste Estatuto.

Capítulo: Carrera de Enfermería y de Técnicos de la Medicina (Artículos 69 al 78)

Contempla las actividades específicas de enfermería y de técnico de la medicina; destinada a participar en la atención médica de la persona y la comunidad en acciones de fomento o recuperación y rehabilitación de la salud y; dirigir y supervisar evaluar y asesorar e investigar y capacitar en los aspectos de su competencia.

Establece que vía reglamentación se determinará los requisitos técnicos que deberán cumplimentar los agentes para cubrir, a través de los procesos de selección, los cargos superiores de la organización sanitaria central y de los establecimientos sanitarios.

Asimismo para el personal que cumple funciones en donde la atención cubre las 24 horas del día y que por razones de servicio debe recargarse; el establecimiento deberá proveerle de la alimentación correspondiente.

Respecto de la jornada laboral se estipula que las horas extraordinarias trabajadas por el trabajador de la salud se sumarán y cuando alcancen la de una jornada de labor o más se tomará un día de franco compensatorio y que cuando realice dos guardias pasivas tendrá derecho a un franco compensatorio.

Prevé que para facilitar un mejor desempeño y capacitación y a solicitud del personal le serán asignadas nuevas tareas cada diez años.

Por decisión de la autoridad competente podrán efectuarse designaciones de personal en una vacante de igual nivel y jerarquía para la que reúna las condiciones que en cada caso se establezca; en otra función o jurisdicción; sin que ello implique nombramiento y sin ningún otro requisito; reputándose como cambio de función o transferencia de destino. En ningún caso el traslado podrá significar menoscabo en la situación laboral del trabajador de la salud.

4. Situaciones de revista contempladas.

Permanentes:

Los nombramientos del personal invisten carácter permanente; salvo que expresamente se señale lo contrario en el acto de designación y sin perjuicio de lo dispuesto en el Art.7 respecto del año de prueba.

No permanente:

- a) Personal de Ministerio o fuera del nivel escalafonado;
- b) Personal contratado;
- c) Personal transitorio;
- d) Personal de Gabinete: comprende a los agentes que desempeñan sus tareas en relación directa con el Gobernador y los Ministros y Subsecretarios, no pudiendo asignarles funciones propias del personal permanente. Este personal cesará automáticamente al término de la gestión del funcionario en cuya jurisdicción se desempeña.

5 .Escalafón: En el estatuto para el personal civil no hay mención expresa al tema de escalafón, pero en el artículo 4° de la Ley salarial (T.O. 1995) al referirse al adicional por título enumera que el mismo será para el personal comprendido en los Agrupamientos: Administrativo, Técnico, Asistencial, Profesional, Gabinete, Clero, Mantenimiento y Producción y Servicios Generales.

6. Ingreso a la carrera: Todo nombramiento de carácter permanente origina la incorporación del agente a la carrera la cual está dada por el progreso del mismo dentro de los niveles escalafonarios.

Establece que el ingreso a la función pública se realiza previa acreditación de la idoneidad.

Los requisitos indispensables: ser argentino; salvo en caso de excepción cuando determinados tipos de actividades así lo justifiquen; poseer condiciones morales y de conducta; y aptitud psicofísica para la función a la cual aspira ingresar.

El personal permanente ingresa por el nivel inferior del agrupamiento correspondiente; salvo que deban cubrirse puestos superiores y que no existan candidatos que reúnan las condiciones requeridas una vez cumplidos los procesos de selección pertinente.

El nombramiento del personal permanente tendrá carácter de provisional durante un año; al término del cual se transformará automáticamente en definitivo cuando el agente haya demostrado idoneidad y condiciones para las funciones del cargo conferido. En caso de que no se estimen reunidas éstas condiciones no obstante haber aprobado el examen de competencia o requisitos de admisibilidad el agente podrá ser dado de baja; previo informe del Director o Jefe de Repartición.

Establece también las causales de impedimento para el ingreso.¹⁵

¹⁵ a) El que hubiere sufrido condena por hecho doloso;

Contempla la posibilidad del reingreso de agentes que hubieren cesado acogidos a las normas previsionales que amparan a la invalidez; tendrán derecho; cuando desaparezcan las causas motivantes y consecuentemente se retire o pierda el beneficio; a su reincorporación en tareas para las que resulte apto; de igual nivel y jerarquía que tenía al momento de la separación del cargo.

7. Derechos, deberes e incompatibilidades.

Derechos:

El presente Estatuto consagra en los artículos 11 a 53 el conjunto de derechos de los agentes del personal civil de la administración, que a manera de síntesis el artículo 11 enumera de la siguiente manera:

- a) Estabilidad;
- b) Carrera;
- c) Retribución justa;
- d) Compensaciones; subsidios o indemnizaciones;
- e) Menciones y premios;
- f) Igualdad de oportunidades en la carrera;
- g) Capacitación;
- h) Licencias; justificaciones y franquicias;
- i) Asociarse;
- j) Asistencia social del agente y su familia;
- k) Traslado y permutas;

-
- b) El que hubiere sido condenado por delito cometido en perjuicio o contra la Administración Pública;
 - c) El fallido o concursado civilmente; hasta que obtuviere su rehabilitación;
 - d) El que tenga pendiente proceso criminal con auto de procesamiento dictado;
 - e) El que esté inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos; durante el término de la inhabilitación;
 - f) El que hubiere sido exonerado en cualquier dependencia de la Nación; de otras Provincias o de las Municipalidades hasta tanto no fuera rehabilitado ni reingresar a la Administración Pública Provincial sin haber sido rehabilitado;
 - g) El que se encuentre en situación de incompatibilidad;
 - h) El que padezca de enfermedad infecto contagiosa;
 - i) El que tuviera actuación pública contraria a los principios de la libertad y de la democracia; de acuerdo con el régimen establecido por la Constitución Nacional;
 - j) El que se encuentre en infracción a las obligaciones de empadronamiento; enrolamiento o servicio militar;
 - k) El que hubiere sido declarado deudor moroso del fisco, mientras no haya regularizado su situación;
 - l) Toda persona con edad superior a la mínima establecida para la jubilación ordinaria para el personal dependiente salvo aquellas de reconocido prestigio que podrán ingresar únicamente como personal no permanente.

- l) Interponer recursos;
- ll) Reingreso;
- m) Renunciar al cargo;
- n) Permanencia y beneficios para jubilación o retiro.

De los derechos enunciados sólo alcanzarán al personal no permanente los comprendidos en los incisos c); d); e); g); h); i); j); l; m); y n); con las salvedades establecidas en cada caso.

Prohibiciones e Incompatibilidades:

Las prohibiciones están desarrolladas en el artículo 10°, mientras que el artículo 65 regula el régimen de incompatibilidades para todos los agentes de la Administración Pública Provincial.

Deberes:

En el artículo 9° establece los deberes generales para los empleados públicos sin perjuicio de los que particularmente impongan las leyes; decretos; resoluciones y disposiciones específicas.

8. Transcurso de la carrera: La carrera administrativa es el derecho al agente de la Administración Pública Provincial; luego de haber aprobado los requisitos de admisibilidad, capacidad, idoneidad y estabilidad y haber cumplido con las disposiciones del Art. 7°. Salvo que los cargos a cubrir sean superiores y que no existan candidatos que reúnan las condiciones requeridas una vez cumplidos los procesos de selección pertinentes.

Promoción Horizontal: No hace referencia expresa.

Promoción Vertical: No hace referencia expresa.

Evaluación de desempeño: Conforme el artículo 63 los agentes serán calificados anualmente; teniendo en cuenta los factores de acuerdo a las funciones que cumple cada agente; en el que intervendrán en primera instancia el Superior Jerárquico a cuyas órdenes actúa y en segunda instancia por el Director o Jefe de Repartición.

Formación y capacitación: El artículo 33 consagra el derecho a la capacitación y la misma se garantiza dado por: a) La participación en cursos de perfeccionamiento dictados por el Estado o por organismos ajenos a él; cuando los objetivos sean la mayor eficacia de

los servicios; b) El otorgamiento de licencias y franquicias horarias para iniciar y completar estudios en los diversos niveles de enseñanza; conforme lo determine la reglamentación y c) Acceso a la adjudicación de becas de perfeccionamiento.

Asimismo el artículo 32 garantiza para el personal permanente la igualdad de oportunidades en la carrera.

9. Salida: El artículo 49 contempla que todo agente podrá renunciar libremente a la función o cargo que detentaba. Su baja se produce una vez notificada la aceptación de su renuncia o transcurrido el plazo de treinta salvo que; se hubiere dispuesto la instrucción de un sumario que lo involucre como imputado. El personal contratado se regirá por lo que se estipule en éste aspecto; en el respectivo contrato.

10. Condiciones de Trabajo.

Jornada laboral: En el Estatuto para el personal civil no se hace referencia expresa.

En la Ley Salarial N° 5.873/91 Texto ordenado por la Dir. Gral. de Presupuesto al 15 de Abril de 2005 en el capítulo V que regula al personal asistencial, explicita que se entiende por turno completo a:

-Seis (6) horas para el personal que cumple 30 horas semanales de labor.

-Siete (7) horas para el personal que cumple 35 horas semanales de labor.

En el art. 103 se establece que para el personal que se desempeña como Auxiliar de Rayos X, dependiente del Ministerio de Salud y Acción Social será autorizado por Resolución Ministerial a trabajar 30 (treinta) horas semanales, cualquiera sea el horario que por el respectivo escalafón Asistencial le corresponda al Agente afectado para dicha tarea.

11. Régimen de remuneraciones.

Salario Básico: El Régimen jurídico básico en su artículo 17 establece que el personal tiene derecho a la retribución de sus servicios; conforme su ubicación en el respectivo Escalafón o Régimen que corresponda al carácter de su empleo. Para gozar de éste derecho es indispensable:

a) Que medie nombramiento o contrato; con arreglo a las disposiciones del presente Estatuto y

b) Que el agente haya prestado servicios o esté comprendido en el régimen de licencias; franquicias y justificaciones en todos los casos en que las mismas sean pagas. A igual situación de revista y de modalidades de la prestación de servicios; el agente gozará de idénticas remuneraciones cualquiera sea el organismo en que actúe de conformidad con las prescripciones de la Ley Salarial Anual que se encuentre vigente.

Asimismo, el personal permanente o temporario que cumpla reemplazos transitorios; mayores de quince días en cargos superiores; tendrá derecho a percibir la diferencia de haberes existentes entre ambos cargos. (Artículo 18)

La ley salarial establece en su Artículo 115: Personal Universitario reemplazante del área de salud - MSyAS: que el personal Profesional Asistencial, dependiente o no de la Administración Pública Provincial que reemplace a otro perteneciente a la Administración, percibirá la remuneración correspondiente al cargo reemplazado.

La Ley Salarial Nro. 5.873/91 Texto ordenado por la Dir. Gral. de Presupuesto al 15 de Abril de 2005 desarrolla en su Capítulo V el sistema de remuneraciones para el Personal Asistencial estableciendo los adicionales, bonificaciones, suplementos, etc.

Adicionales y bonificaciones

Adicionales:

Adicional por título: Personal asistencial y Profesional Asistencial (art. 102 Ley salarial): tanto universitario como terciario y secundario según las funciones y cargos.

Adicional por dedicación exclusiva profesional asistencial de acción radiante (art. 104 ley salarial): Fija un adicional del 100% mensual de la asignación de la categoría establecidas para los cargos de Médico de Acción Radiante, Bioquímico de Acción Radiante y Odontólogo de Acción Radiante que desempeñen sus actividades en zonas rurales y en relación de dependencia con el Ministerio de Salud y Acción Social.

Para la percepción de este adicional será incompatible la designación en otro cargo Nacional, Provincial y Municipal, como así también con cualquier otra actividad profesional rentada o no.

Adicional especial para profesional asistencial (art. 107 ley salarial):

a) El Adicional será equivalente al 1% de la asignación de la categoría de revista por cada año de servicio o fracción mayor de 6 meses que registre en el cargo al 31 de Diciembre inmediato anterior.

b) El Adicional dejará de percibirse si el agente fuera reubicado en un cargo de mayor remuneración y/o jerarquía, debiendo en tal situación comenzar a computarse nuevamente la antigüedad desde la fecha de reubicación.

c) Es beneficiario del Adicional sólo el personal que se desempeña en Planta Permanente. Cuando un personal Temporal pasare a ocupar cargo en carácter de permanente, se computará la antigüedad como temporal siempre que se trate del mismo cargo y que los servicios prestados hayan sido ininterrumpidos.

d) Quedan excluidos del beneficio del Adicional los Directores de Establecimiento Asistencial y Directores Asistentes de Establecimiento Asistencial.

e) El Adicional será abonado hasta un máximo de 2 (dos) cargos.

f) Personal Contratado que revista en los cargos de Médico 35 horas, Médico con Extensión Horario 35 horas y Médico de 24 horas con Guardia Activa.

Adicional por Actividad crítica MSyAS (art. 114 ley salarial): El personal dependiente del Ministerio de Salud y Acción Social, que desempeñe funciones de Mucama percibirá un importe mensual equivalente a un 10 % de la asignación del cargo de revista en carácter de adicional.

Adicional por Recargo de Servicios. (art. 116 ley salarial): se establece el presente para el Personal del Área de Salud que se determina a continuación.

Administrador de hospitales:

a) Policlínico Regional, de Niños, Independencia y "Diego Alcorta", el diez por ciento (10%) de la asignación de la categoría de revista.

b) Hospitales: de Tisiología, Instituto de Rehabilitación del Lisiado, Centro de Tumores, Centro de Chagas, Hospital La Banda, Maternidad La Banda, Hospitales de: Loreto, Clodomira, Los Juríes, Bandera, Sumampa, Monte Quemado y otros Administradores, el diez por ciento (10%) de la asignación de la categoría de revista.

A los efectos de tener derecho a la percepción de la presente compensación, el personal que desempeña algunas de las funciones enunciadas deberá ser afectado para ello mediante Resolución Ministerial, actualizada anualmente.

La percepción de esta compensación elimina el derecho a cualquier otra retribución de mayor horario.

A los efectos de tener derecho a la percepción de la presente compensación el personal mencionado cumplirá como mínimo 40 horas semanales.

El monto correspondiente se liquidará en planilla de haberes mensuales.

Corresponde liquidar compensación a todo agente que cumpla las funciones enumeradas, aún aquel que revista con carácter de adscripto y/o reemplazante.

En ningún caso se descontará en el cálculo de las horas trabajadas las licencias establecidas por el Estatuto del Empleado Público salvo las correspondientes a licencias sin goce de sueldo.

Adicional por dedicación exclusiva MSyAS (art. 117 ley salarial): Corresponde personal asistencial de planta permanente que presta servicios en: Unidades Sanitarias o Asistenciales, Hospitales, Institutos dedicados a la producción de insumos específicos, a la investigación y control de la salud, Centro de Atención Ambulatoria y Servicios complementarios de diagnóstico y tratamiento. Además serán beneficiarios de éste Adicional el Personal Contratado que revista en los cargos de Médico 35 horas, Médico con Extensión Horario 35 horas y Médico de 24 horas con Guardia Activa.

El importe a percibir por este personal, será equivalente al 40% de la asignación de la categoría de revista.

A los efectos de la percepción de este adicional, el personal indicado deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) No menos de 35 (treinta y cinco) horas semanales de labor.
- b) Opción expresa del interesado por el régimen de dedicación exclusiva previa declaración jurada en la que conste la inexistencia de otra relación de empleo.
- c) El personal deberá acreditar capacitación específica mediante título habilitante o certificado otorgado por autoridad competente. A los agentes que no cumplan con este requisito se les liquidará transitoriamente este adicional y durante el transcurso del año, deberá asistir al curso de capacitación que tendrá que aprobar para adecuar sus conocimientos a las necesidades del servicio.

El Ministerio de Salud y Acción Social fijará por Resolución las normas de aplicación y control necesarias para su cumplimiento.

Adicional por tareas insalubres. (Art. 119 ley salarial): El personal de Campo del Programa de Lucha Antichagas del Ministerio de Salud y Acción Social, percibirá este adicional mensual por un importe igual al que resulte de aplicar el 50 % a la asignación del cargo de revista. La percepción de este Adicional es incompatible con la percepción del Suplemento por Riesgo.

Adicional por supervisión MSyAS (art. 120 ley salarial) : Se fija este adicional para los Profesionales Asistenciales que ocupan cargos de Médico de Acción Radiante, Odontólogo de Acción Radiante y Bioquímico de Acción Radiante que cumplan tareas de supervisión en

el Programa de Atención Primaria de la Salud, equivalente al 100% de la asignación de la categoría de revista.

No percibirán este Adicional los Médicos de Acción Radiante, Odontólogos de Acción Radiante y Bioquímicos de Acción Radiante que prestan servicios en la ciudad Capital y Banda, para quienes la Dirección General de Personal certificará la real prestación de servicios.

Adicional especial por emergencia sanitaria. (art. 121 ley salarial): Se lo otorga al personal del Ministerio de Salud y Acción Social, de todos los Agrupamientos Presupuestarios, que preste servicios en forma habitual y permanente en:

- a) Unidades Sanitarias, Asistenciales y Servicios Hospitalarios;
- b) Servicio Antirrábico y Lepra, Instituto de Animales Venenosos, Brigada de Vectores y Roedores y Programa de Asistencia de Transmisión Sexual;
- c) Laboratorio Central del Ministerio de Salud y Acción Social - Departamento de Reconocimiento Médico; Servicio de Electromedicina y Personal de Mantenimiento de la Dirección General de Planificación y Programación Sanitaria.
- d) Programa de Lucha Antichagas del Ministerio de Salud y Acción Social - Personal de Campo.

Dicho Adicional tendrá el carácter de No Remunerativo Ni Bonificable.

Bonificaciones:

Bonificación por antigüedad: A partir del 1^a de Enero de cada año, el personal comprendido en este Escalafón, percibirá en concepto de adicional por antigüedad, y por cada año de servicio o fracción mayor de seis (6) meses que registre al 31 de Diciembre inmediato anterior el monto resultante de aplicar el 2% sobre la asignación de la categoría en que revista el agente.

Bonificación por desplazamiento profesional asistencial: Establece una bonificación en un 40% mensual de la Asignación de la Categoría de revista para los cargos de médicos de Acción Radiante, Bioquímicos de Acción Radiante y Odontólogos de Acción Radiante. Para los Agentes Sanitarios y Supervisores Intermedios que cumplan funciones en el Programa de Atención Primaria de la Salud, como compensación del desplazamiento que deberán realizar a más de 10 km. del lugar de residencia con la frecuencia que señale el Ministerio de Salud y Acción Social y con un mínimo de dos (2) veces por semana debidamente

certificada por autoridad competente en forma mensual, se fija esta bonificación en un 60 % (art. 103 Ley Salarial)

No percibirán este adicional los Médicos de Acción Radiante, Bioquímicos de Acción Radiante y Odontólogos de Acción Radiante que prestan servicios en la ciudad Capital y Banda, para quienes la Dirección General de Personal certificará la real prestación de servicios.

Los Profesionales de Acción Radiante que revistan en carácter de personal temporario están comprendidos en las disposiciones del presente Artículo.

Bonificación selectiva por docencia-MSyAS (art. 108 Ley Salarial): Percibirán este beneficio los Profesionales Permanentes y Temporarios del Ministerio de Salud y Acción Social que cumplan con los Programas de Docencia de esa Jurisdicción con las siguientes características:

1-Los profesionales serán designados por Resolución Ministerial, previo sistema de selección por concurso.

2-El beneficio será equivalente al importe que resulte de aplicar el 80 % a la asignación del cargo de revista de los beneficiarios.

3- Los Profesionales docentes en un número total de 25 serán designados anualmente en las especialidades médicas que por Resolución Ministerial se determinen, según la Política de Salud implementada por la Subsecretaría de Salud.

Bonificación selectiva por guardia pasiva-MsyAS (art. 109 ley salarial): se establece para los siguientes casos:

1 - Para profesionales Médicos que revistan en establecimiento de Áreas Rurales que carecen de Servicio de Guardia por 24 (veinticuatro) horas.

2 - Percibirán este beneficio todos los profesionales que revistan en Planta Permanente en establecimientos con Internación en Áreas Rurales y/o Urbanas que carecen de Guardia Activa.

La bonificación será equivalente al importe que resulte de aplicar el 80 % a la asignación del cargo de revista de los beneficiarios.

Se exceptúan del presente beneficio todos los establecimientos Asistenciales de Capital, La Banda, Añatuya, Termas de Río Hondo y Frías.

3 - Para tener derecho a la percepción del presente beneficio, el agente no deberá alejarse del Servicio en un tiempo mayor de 30 días, sea cual fuere la causa, exceptuándose Licencia Anual y Licencia por Maternidad.

4 - El Director del Establecimiento deberá elevar la nómina de beneficiarios que le corresponda, para su autorización por Resolución Ministerial, anualmente a partir del 1ro. de Enero.

5 - El Ministerio de Salud y Acción Social, a través de la Subsecretaría de Salud, reglamentará las modalidades de las prestaciones del Servicio, para la percepción del beneficio y designará los beneficiarios.

Bonificación selectiva por urgencia. MSyAS (art. 110 ley salarial):

1 - Para profesionales médicos de 24 horas con guardia activa, y para Profesionales Médicos de Guardia con extensión horaria (35 horas) que revistan en establecimientos Asistenciales con Servicio de Urgencia Quirúrgica, con internación y Servicio de Terapia Intensiva.

Percibirán este beneficio los profesionales Médicos del Hospital Regional "Dr. Ramón Carrillo" y Hospital de Niños "Eva Perón" de la Ciudad Capital y los profesionales Médicos de guardia con extensión horaria (35 horas) que se desempeñen en el Hospital "Dr. Francisco Viano", con las siguientes características:

a) - La bonificación será de un 40% sobre la asignación de la categoría del cargo de Médico de 24 horas.

b) - Para tener derecho a la percepción del presente beneficio, el agente no deberá alejarse del servicio en un tiempo mayor de 30 días, sea cual fuere la causa, exceptuándose Licencia Anual y Licencia por Maternidad.

El Responsable del Área del personal que goza del beneficio, deberá comunicar dentro de los 10 días hábiles, posteriores al hecho, cualquier situación que altere la percepción señalada en la presente reglamentación.

El Director del Establecimiento deberá elevar la nómina de beneficiarios que le corresponda para ser autorizado por Resolución del Ministerio de Salud y Acción Social, anualmente a partir del 1ro. de Enero.

Bonificación por feriado y/o domingos. MSyAS (Art. 111 ley salarial): Corresponde a todo el personal de Enfermería, Auxiliares Técnicos, Personal de Servicio y Mantenimiento que cumplan funciones los días feriados y/o domingos en los servicios asistenciales de la Provincia, y consistirá en una retribución igual al 100% de la remuneración que corresponde proporcionalmente al tiempo trabajado. También le corresponderá cobrar la bonificación por feriados y domingos al personal que cumple turnos completos de trabajo en días domingos y feriados.

Bonificación por acciones de atención primaria de la salud MsyAS (art.112 ley salarial): Será percibida por el personal de Enfermería de Puestos Fijos que realiza las funciones de atención primaria de la salud, con la modalidad de la visita domiciliaria, y consistirá en una retribución igual al 100% de la remuneración del cargo de revista y será proporcional al tiempo trabajado.

Existen también bonificaciones específicas para el personal de diversas áreas del Ministerio de Salud y Acción Social que generalmente representan un tanto por ciento de la asignación de la categoría de revista.

Suplementos:

Suplemento por riesgo. (Art. 106 ley salarial): Corresponderá percibir este suplemento a los agentes del Ministerio de Salud y Acción Social, de todos los Agrupamientos Presupuestarios, que presten servicios en forma habitual y permanente en:

- a- Unidades Sanitarias, Asistenciales y Servicios Hospitalarios;
- b- Servicio Antirrábico y Lepra, Instituto de Animales Venenosos, Brigada de Vectores y Roedores y Programa de Asistencia de Transmisión Sexual;
- c- Laboratorio Central del Ministerio de Salud y Acción Social - Departamento de Reconocimiento Médico; Servicio de Electromedicina y Personal de Mantenimiento de la Dirección General de Planificación y Programación Sanitaria.

Para tener derecho a la percepción por riesgo, el agente no deberá alejarse del servicio en un tiempo mayor de 30 (treinta) días, sea cual fuere la causa, exceptuándose Licencia Anual; Licencia por Maternidad, y Licencia por Enfermedad Profesional o Accidente de Trabajo contemplado en el Inc. b.11) del Artículo 34ª, del Decreto Acuerdo Serie B-Nro. 3.601.

Este Suplemento será equivalente al importe que resulte de aplicar el 50 % (cincuenta por ciento) a la asignación del cargo de revista.

Suplemento por actividad sanitaria. (art. 118 ley salarial): El personal de todos los agrupamientos, Planta Permanente y Personal Temporario, que preste servicios en el Ministerio de Salud y Acción Social, incluido el personal de Acciones Centrales del Ministerio de Salud y Acción Social que comprende la Dirección de Administración, Dirección de Despacho, Mantenimiento y Producción y Servicios Generales, y que no cumpla servicios en Unidades Asistenciales, percibirá este Suplemento Mensual equivalente a la suma que

resulte de aplicar el 20 % a la asignación del cargo de revista. El personal beneficiario queda excluido de percibir el Suplemento por Riesgo de Vida.

Incentivos:

Menciones y premios: El Artículo 30 del Estatuto para el Personal Civil establece que el personal tendrá derecho a menciones especiales cuando hubiera realizado una labor o acto de mérito extraordinario; que se traduzca en un beneficio tangible para los intereses del Estado. Dicha labor o acto de mérito; una vez evaluada; podrá ser premiada hasta con 2 meses de sueldo y deberá ser consignada en el Legajo Personal del agente y que para su otorgamiento deberá dictaminar previamente la Junta de Calificación o Reclamos si no estuviera constituida será considerada a Nivel Superior.

Finalmente establece el día 7 de abril como Día de la Sanidad; siendo no laborable para todos los trabajadores de la salud dependientes del Ministerio de Bienestar Social y del Ministerio de Salud Pública de la Provincia y el reconocimiento a la labor cumplida pergaminos y medallas recordatorias al cumplir 25 años y 30 años de servicios ininterrumpidos en la misma previa certificación de la Dirección General de Personal a los años cumplidos al 31 de Diciembre de cada año de los agentes en actividad.

Zona: la ley salarial Nro. 5.873/91, Texto ordenado por la Dir. Gral. de Presupuesto al 15 de Abril de 2005. En su artículo 105 establece el adicional por zona el que será percibido por los profesionales del arte de curar con título de Médico, Odontólogo, Bioquímico, Obstétrico y Farmacéutico que preste servicios en forma permanente y con residencia en áreas rurales, de acuerdo al siguiente detalle:

% s/Asignación Cat.del Agente:

ZONA "A" 30%

ZONA "B" 150%

ZONA "C" 300%

La integración de cada zona será determinada de acuerdo a la siguiente reglamentación:

1-Percibirán bonificación por zona desfavorable los profesionales del arte de curar con título de Médico, Odontólogo, Bioquímico, Obstétrico o Farmacéutico que residan en forma permanente y efectiva en localidades de menos de 10.000 habitantes.

2-La bonificación a que se refiere el inciso 1), será percibida por un solo cargo.

3-Los beneficiarios tendrán una bonificación del 30%, 150% o 300% según las localidades en las que residan, sean clasificadas en Zona "A", Zona "B" o Zona "C", respectivamente.

4-La clasificación de una localidad se efectuará teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

a) Distancia de la Ciudad de Santiago del Estero

Hasta 100 Km. 10 Puntos

de 101 a 200 Km. 20 Puntos

de 201 a 300 Km. 30 Puntos

más de 301 Km. 40 Puntos

b) Tipo de camino de acceso a la localidad

Pavimento 0 Punto

Ripio 20 Puntos

Tierra 50 Puntos

c) Disponibilidad de energía eléctrica

a – Permanente 0 Punto

b – Parcial 20 Puntos

c - Sin servicios 50 Puntos

d) Disponibilidad de agua corriente domiciliaria

a - Con red domiciliaria 0 Punto

b - Sin red domiciliaria 50 Puntos

e) Con provisión de vivienda por parte del Estado

a - Con provisión de vivienda 0 Punto

b - Sin provisión de vivienda 20 Puntos

f) Cantidad de médicos en la localidad

Médico único 50 Puntos

2 Médicos 30 Puntos

Más de 2 Médicos 10 Puntos

g) Número de habitantes

Menos de 1.000 habitantes 50 Puntos

De 1.001 a 2.000 habitantes 40 Puntos

De 2.001 a 3.000 habitantes 30 Puntos

Más de 3.001 habitantes 30 Puntos

5 - La clasificación de las localidades se hará según suma de puntos y corresponden a:

ZONA "A": hasta 100 Puntos

ZONA "B": de 101 a 200 Puntos

ZONA "C": más de 201 Puntos

6 - Los profesionales beneficiarios informarán en los meses de mayo y noviembre las modificaciones producidas en la localidad en relación a parámetros que fija el inciso 4).

12. Otros componentes

Régimen disciplinario: Está contemplado en el Capítulo V, donde se establece que el personal podrá ser privado de su empleo u objeto de sanciones disciplinarias sólo por las causas y procedimientos que éste Estatuto determine. Las sanciones que se apliquen; lo serán sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales fijadas por las leyes respectivas y podrán ser las siguientes:

- a) Llamado de atención en privado;
- b) Apercibimiento;
- c) Suspensión de hasta treinta (30) días; sin goce de sueldo; ni prestación de servicios;
- d) Postergación en el ascenso;
- e) Retrogradación de categoría;
- f) Cesantía;
- g) Exoneración.

En el artículo 56 establece el proceso sumarial.

Juntas de Calificación y de disciplina: En el artículo 64 se establece que en cada jurisdicción funcionará una Junta de Calificaciones y una Junta de Disciplina. Cada Junta estará compuesta por 5 miembros titulares y 5 miembros suplentes; de los cuales 3 titulares y 3 suplentes; uno por lo menos de ellos letrado; serán elegidos por la autoridad

competente; los restantes 2 titulares y 2 suplentes; representarán al personal y serán elegidos en asamblea cada 2 años. Para ser miembro de la Junta se requiere haber cumplido 30 años de edad y 10 años de antigüedad en la Administración Pública Provincial; condición ésta última que no regirá para los miembros letrados y su categoría no podrá ser inferior a la Categoría 16. Los miembros de la Junta durarán 2 años y se renovarán totalmente al finalizar el período; caso contrario caducará en sus funciones y no podrán ser reelegidos. Los Presidentes de las Juntas comunicarán inmediatamente al Poder Ejecutivo de ésta situación a los efectos de constituir las nuevas Juntas en el plazo improrrogable de 90 días corridos. La Junta de Calificación tendrá competencia y atenderá en todo reclamo interpuesto por los agentes respecto de actos administrativos que hagan a los derechos de los mismos y no comprendidos en el régimen disciplinario; a saber; calificaciones; ascensos; menciones; orden de méritos.

También establece el procedimiento a modo de reglamento de funcionamiento.

Licencias: Los artículos 34 a 37 del Estatuto para el personal civil contemplan las licencias y franquicias a las que tiene derecho el personal:

LICENCIAS:

- a) Ordinaria por descanso anual;
- b) Especiales para tratamiento de salud (enfermedad común; enfermedad de largo tratamiento; enfermedad profesional; accidente de trabajo)
- c) Por maternidad;
- d) Extraordinaria: Por cargos políticos; representación gremial; razones particulares; estudios; matrimonio; actividades deportivas y obligaciones militares.
- e) Licencia sin goce de sueldo: El presente derecho tendrá para el personal no permanente; las limitaciones que se establezca en el régimen respectivo.

FRANQUICIAS:

- a) Estudios;
- b) Maternidad;
- c) Incapacidad parcial;
- d) Razones particulares.

JUSTIFICACION DE INASISTENCIAS:

- a) Nacimiento; duelo; fenómenos meteorológicos o insalvables inconvenientes de transporte

entre su domicilio y el lugar de trabajo;

b) Donación de sangre, y extracción de pieza dentaria.

Fondo estímulo para el personal de salud: En el artículo 125 de la ley salarial se establece que del total recaudado por los Establecimientos Asistenciales en concepto de Arancelamiento Hospitalario, el 50% se destinará al Fondo Estímulo de acuerdo a lo previsto a la Ley 6036.

Corresponderá percibir este adicional en su totalidad a los Agentes que presten servicio efectivo en el Sistema de Autogestión Hospitalaria, el cual quedará constituido de la siguiente forma y sujeto a la reglamentación que se detalla a continuación:

SERVICIO ASISTENCIAL: que haya generado los recursos por la prestación que realicen en los Hospitales del régimen de Autogestión y servicios anexos.

La distribución para cada servicio se hará acorde a la siguiente proporción sobre el total del Fondo Estímulo:

- 75% para el Servicio Generador del Recurso, distribuido proporcionalmente en la siguiente escala: 1) Jefe de Servicio; 2) Personal Médico; 3) Personal Técnico y 4) de Enfermería.

7,5% para el Personal Administrativo y Dirección del hospital.

7,5% para el Personal de Mantenimiento, Limpieza y Choferes del hospital.

En cada Hospital que forma del Sistema de Autogestión Hospitalaria, se deberá constituir un Consejo de Administración por cada Servicio el que se integrará por los Jefes de cada Servicio, el Director del Nosocomio y un representante del personal Técnico y de Enfermería.

Este consejo estará facultado para reglamentar la distribución del porcentaje en cada Servicio Hospitalario que haya generado el recurso, para los tramos segundo al cuarto del punto A Inc.a), y para lo cual deberá tener en cuenta pautas de productividad, tiempo trabajado y todo otro parámetro que sirva para evaluar la eficiencia de la prestación. La reglamentación que se realizare, deberá ser dictaminada por el Departamento de Autogestión Hospitalaria y aprobada por el Subsecretario de Salud.

DEPARTAMENTO DE AUTOGESTIÓN HOSPITALARIA: estará compuesto y estructurado según organigrama que se confeccionará oportunamente el cual deberá ser aprobado por Resolución Ministerial, al que le corresponderá el 10% restante cuya distribución será reglamentada por Resolución Ministerial emitida al efecto.

El Adicional por Fondo Estímulo tendrá el carácter de Remunerativo no Bonificable y la distribución en los porcentajes fijados precedentemente se hará sobre el monto efectivamente recaudado. Déjase establecido que los aportes y contribuciones (previsional y obra social) surgirán de los mismos recursos con que se integra el Fondo Estímulo.

Para tener derecho al cobro del Fondo Estímulo, el agente deberá estar afectado por acto administrativo al Sistema de Autogestión Hospitalaria y cumplir en forma efectiva con la prestación, ya sea en cada Servicio Hospitalario, o en el Departamento de Autogestión propiamente dicho.

Los impedimentos para percibir este adicional son: la pérdida del Presentismo por inasistencia, licencias o franquicias, descontándose en proporción al número de las mismas en el período que correspondiere con cada liquidación.

Tampoco tendrá derecho a la percepción de este beneficio, el personal que se haya hecho pasible de sanciones administrativas.

Cada Servicio Hospitalario que haya realizado la prestación arancelada deberá informar mensualmente al Departamento de Autogestión un listado de las mismas acompañado de la documentación según convenio o legislación vigente que correspondiere, a fin de confeccionar la facturación según el Arancelamiento convenido y será sometida a los controles que se establecieren en cada Convenio. Para el caso de no existir convenio prestacional la facturación que se efectuase por el servicio prestado pasará para su cobro en forma automática, las mismas, sin perjuicio de los mecanismos establecidos para tal fin a nivel Nacional, tendrán fuerza ejecutiva a partir de los treinta días de efectuado su reclamo de pago por medio fehaciente y no haber sido observadas por el o los obligados, dentro de ese término y por igual medio.

PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO, ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR

CONSTITUCIÓN PROVINCIAL

La Constitución de la provincia contiene normas expresas con relación al empleo público y el derecho a la salud abordando diferentes dimensiones normativas

Respecto al empleo público la norma consagra en su artículo 16 el derecho a la estabilidad en el empleo público de carrera (inciso 12) y al escalafón en la carrera administrativa (inciso 13).

Contiene previsiones sobre la imposibilidad de acumular dos o mas empleos públicos rentados, con excepción de la docencia o la investigación científica (art. 9º)

Asimismo, contempla pautas para la eficiencia y racionalización del estado, entre las que se destaca la prohibición de contratar personal temporario que no esté fundamentado en razones de especialidad y estricta necesidad funcional, la inestabilidad del personal asignado a funciones políticas, y el tope de las remuneraciones, que en ningún caso pueden superar a la del Gobernador de la provincia. (art. 73).

Entre las atribuciones de la Legislatura de la provincia (art. 105) se encuentra expresamente: legislar sobre la carrera administrativa y el estatuto del empleado público (inc. 20) y crear y suprimir empleos públicos determinando funciones, responsabilidades y remuneraciones (inc. 23)

El Poder Ejecutivo provincial, cuenta entre sus atribuciones (art. 135) la de designar a los agentes provinciales (inc. 5). Si los agentes son municipales o comunales se reconoce a las Municipalidades o comunas respectivamente la capacidad de designarles (art. 173 inc 6).

Finalmente expresamente se establece que la licencia a los agentes públicos por ejercicio de cargos electivos conserva la estabilidad en el cargo y función (art. 92).

Con relación al **derecho a la salud**, la Constitución provincial es exhaustiva, a saber:

En primer lugar enumera entre los derechos personales (art. 14) el derecho a la salud, a la integridad psicofísica y moral (inc. 2º).

Asimismo, en el capítulo de derechos sociales se reconoce a los habitantes el derecho a gozar de un ambiente sano, comprendiendo dicho derecho el de vivir en un ambiente físico y social libre de factores nocivos para la salud (art. 25)

Paralelamente se establece como deber para las personas el de cuidar su salud como bien social (art. 31 inc. 9)

Al definir las políticas especiales del Estado, en el capítulo I “Previsión y Seguridad Sociales y Salud” consagra en su artículo 53 la responsabilidad del Estado provincial de garantizar el derecho a la salud mediante acciones y prestaciones promoviendo la participación del individuo y de la comunidad. Agrega que es el estado quien establece, regula y fiscaliza el sistema de salud pública, integra sus recursos y concreta la política sanitaria con las jurisdicciones nacionales, provinciales, municipales e instituciones sociales públicas y privadas:

La norma también precisa los alcances mínimos de la ley de salud pública provincial, a saber:

- “1 - Compatibilizar y coordinar la atención que brindan los sectores público y privado.*
- 2 - Implementar la atención médica con criterio integral: prevención, protección, recuperación, rehabilitación, incluyendo el control de los riesgos biológicos, psicológicos y socioambientales.*
- 3 - Dar prioridad a la asistencia materno infantil, sanidad escolar, tercera edad y distintos tipos y grados de discapacidad.*
- 4 - Promover acciones que protejan la salud en los ámbitos laborales.*
- 5 - Promover acciones de saneamiento ambiental.*
- 6 - Implementar la sanidad de fronteras.*
- 7 - Garantizar la atención médica a los pobladores rurales.*
- 8 - Implementar la elaboración y puesta en vigencia de un vademécum de aplicación en los hospitales y centros de salud públicos, y facilitar su acceso a toda la población.*
- 9 - Promover la permanente formación, capacitación y actualización de todos los agentes de la salud.*
- 10 - Establecer normas de prevención contra la drogadicción, combatir su origen y consecuencias y atender integralmente la rehabilitación.”*

Cuando la Constitución se refiere al régimen económico del Estado enumera entre sus funciones prioritarias nuevamente enumera entre estas la de garantizar la salud (art. 64).

La norma fundamental provincial establece como atribución de la Legislatura el dictado de la Ley de Salud Pública y la reglamentación de la carrera sanitaria (art. 105 inc. 13)

Finalmente, cuando establece el régimen municipal reconoce entre las competencias de los municipios y comunas el ejercicio de funciones político administrativas y el poder de policía en materia de salud pública, entre otras, en concurrencia con la provincia.

LEY DE EMPLEO PÚBLICO PROVINCIAL

La Ley N° 331 de Administración Pública Territorial, publicada en el BOT el 28 de septiembre de 1988, prevé que hasta tanto se dicten el régimen y escalafón territoriales las normas de empleo público provincial son las establecidas por el Régimen Jurídico Básico de la Función Pública - Ley N° 22.140 y su Escalafón - Decreto N° 1.428/73.

La Ley se aplica al personal que pertenezca a la Administración Pública, Entes Descentralizados y Autárquicos del Territorio Nacional de la Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.

El llamado Régimen jurídico básico establece los requisitos para el ingreso a la Administración Pública, las inhabilidades, derechos, deberes y prohibiciones, régimen disciplinario y su vía recursiva judicial, las condiciones y situaciones de revista en la que se pueden encontrar los agentes y su tratamiento administrativo, causales de egreso y condiciones para el reingreso.

LEY DE CARRERA SANITARIA

Se encuentra pendiente el dictado de la Ley de carrera sanitaria establecida por el artículo 105 inc. 13 de la Constitución de la Provincia.

Con lo que el personal que cumple funciones atinentes a la carrera sanitaria se rige por la normativa establecida en la Ley N° 331.

En el año 1990 fue dictada la Ley N° 445 de Carrera Sanitaria, mas luego de sufrir dos modificaciones (leyes provinciales N° 77 y 130), fue finalmente derogada por la Ley provincial N° 460 de presupuesto del año 2000.

No obstante, rigen normas generales específicas para el personal del sector salud, alcanzado materialmente, conforme resulta de las normas que se describen a continuación, especialmente orientadas a resolver cuestiones especiales tales como adicionales, promoción y concursos, a saber.

Decreto N° 2677/2006

Fecha 3/7/2006

Comentario general: establece adicionales para el “sector húmedo”

Decreto Nº 1774/2007

Fecha 28/6/2007

Comentario general: establece el adicional por responsabilidad profesional

Decreto Nº 3571/2007

Fecha: 19/12/2007

Comentario general: Modifica el Decreto Nº 2677/2006 con relación a dedicación exclusiva y complemento técnico.

Decreto Nº 588/2008

Fecha: 21/4/2008

Comentario general: establece las normas de promoción de categorías de los profesionales de la salud, con título de cinco o mas años de estudio, que perciban el adicional por dedicación exclusiva.

Decreto Nº 2117/2005

Fecha: 6/7/2005

Comentario General: establece la reducción de la carga horaria para enfermeros/as

Decreto Nº 690/2007

Fecha: 9/3/2007

Comentario General: establece la reducción de la carga horaria para operadores socio terapéuticos y personal dependiente de la Subsecretaría de Prevención y Asistencia en Adicciones y el adicional denominado “atención pacientes internados S.R. y A.A.”

Resolución M.S. Nº 359/2008

Fecha: 10/7/2008

Comentario General: establece el proceso de selección para los cargos existentes en el sector salud.

Del análisis de la normativa reseñada resultan las siguientes particularidades:

1. Objeto y Principios Rectores: El objeto de las normas de carrera sanitaria deben ser orientados al cumplimiento del mandato de la constitución provincial en materia especialmente de salud pública.

2. Ámbito de aplicación: La Ley se aplica al personal que pertenezca a la Administración Pública, Entes Descentralizados y Autárquicos del Territorio Nacional de la Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.

Autoridad de aplicación: Respecto de los trabajadores del sector salud, la autoridad de aplicación es el Ministro de Salud, requiriendo por el tenor de las normas, en algunos casos que estas sean dictadas o ratificadas por el Poder Ejecutivo Provincial.

3. Cobertura o Alcance: Las normas generales se aplican a la totalidad de agentes de la administración, las específicas a las poblaciones indicadas en cada decreto, mas arriba individualizados.

4. Situaciones de revista contempladas: El Régimen jurídico básico contempla que el personal puede revistar como planta permanente en los diferentes niveles escalafonarios, como planta de gabinete, contratado o transitorio.

Los agentes del sector están incluidos en el agrupamiento profesional asistencial (P A y T). No obstante, se encuentra pendiente diferenciar el tratamiento escalafonario a dar a los profesionales especialistas.

5. Escalafón: no explicitado.

6. Ingreso a la carrera: Aplica el régimen jurídico básico de la función pública debiendo acreditarse la idoneidad, condiciones morales y de conducta, aptitud psicofísica y ser argentino con 4 años de ejercicio de la ciudadanía.

Específicamente, deben contar con la matrícula provincial pertinente, si lo requiere el puesto y se exige título habilitante para el ingreso a la planta permanente como técnico.

En su caso, aprobar el concurso pertinente.

Requisitos específicos para la selección de cargos de conducción: Contar con la matrícula provincial, determinada antigüedad que varía según el cargo de que se trate y en algunos supuestos especial capacitación en gestión hospitalaria. En efecto:

Para ser Director de Hospital debe estar capacitado en gestión hospitalaria y contar con título universitario de cinco años de duración.

Para ser director médico debe contar con título de médico y estar capacitado en gestión hospitalaria.

Para ser director administrativo contar con título universitario de cinco años de duración en el área de la administración.

Para ser director general o director de dependencias no hospitalarias del Ministerio de Salud se requerirá matrícula provincial, con título universitario de cinco años de duración adecuada al cargo o la estructura.

Impedimentos para el ingreso: Conforme el régimen jurídico básico de la función pública no pueden ingresar a la administración los condenados por delitos dolosos, el fallido o concursado civilmente, el que tenga proceso penal pendiente por delito doloso, el inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos, el exonerado, el que infrinja las leyes electorales, quien haya cometido crímenes de lesa humanidad.

7.- Derechos, deberes y obligaciones: Conforme el régimen jurídico básico de la función pública los agentes tienen derecho a la estabilidad, la retribución por sus servicios, igualdad de oportunidades en la carrera, licencias, justificaciones y franquicias, compensaciones, indemnizaciones y subsidios, asistencia social para sí y su familia, jubilación o retiro y renuncia.

Asimismo, el personal tiene los siguientes deberes: prestar persona y eficientemente el servicio, observar una conducta correcta, actuar con discreción, capacitarse en el servicio, entre otros.

Por otra parte, los agentes tienen prohibido gestionar para terceros, prestar servicios remunerados o no para terceros relacionados con la administración, recibir beneficios originados en contratos de terceros con la administración, mantener vínculos del que se deriven derechos y obligaciones con entidades fiscalizadas por su ministerio y recibir dádivas o ventajas con motivo o en ocasión del desempeño de sus funciones.

No contempla otras previsiones específicas.

8.- Transcurso de la carrera: No se mencionan específicamente para este sector con lo que aplican las normas del régimen general de promoción dentro del agrupamiento..

Promoción: Por decreto 588/2004 se ratificaron las actas acuerdo con las Asociaciones profesionales y competente intervención del Ministerio de Trabajo para resolver la promoción de los profesionales con título que implique al menos cinco años de estudio, que presten servicios en el Ministerio de Salud y se encuentren incluidos en el régimen de dedicación exclusiva.

Horizontal: Aplica a tales efectos la antigüedad de los agentes.

A partir de convenios del gobierno con las asociaciones profesionales que tienen la representación de los diferentes trabajadores, ratificado por el decreto 588/2004, se estableció para los profesionales con título que implique al menos cinco años de estudio, que presten servicios en el Ministerio de Salud y se encuentren incluidos en el régimen de dedicación exclusiva lo siguiente:

a) si tienen mas de 10 años de antigüedad desde su ingreso a la administración pública provincial: categoría 23 P.A. y T.

b) si tienen menos de 10 años de antigüedad desde su ingreso a la administración pública provincial: categoría 22 P.A. y T.

Vertical: No se encontraron normas específicas.

Concursos: La cobertura de vacantes se realiza por concursos salvo que corresponda la aplicación del régimen de promoción automática. Los concursos son abiertos o internos y de antecedentes

Con el siguiente procedimiento para cargos de conducción: Evaluación de antecedentes, entrevista y examen de oposición escrita u oral.

La resolución MS 359/08 establece que los concursos para la cobertura de cargos jerárquicos serán cerrados para el personal de planta permanente del Ministerio de Salud que reúnan los requisitos específicos para presentarse:

Para presentarse a concurso de director se debe contar con una antigüedad de 4 años, para Jefe de Departamento de tres años, para Jefe de Servicio o División, dos años y para Jefe de Unidad, un año de antigüedad.

Para los demás cargos de conducción se deberá poseer títulos y antecedentes laborales correspondientes al cargo concursado.

Ahora bien, de fracasar o declararse desierto el concurso. El nuevo llamado se abrirá a los agentes de la administración central y entes autárquicos que cumplan los requisitos exigidos y aquellos dependientes del Ministerio de Salud, que no se hubieren podido presentar por no alcanzar la antigüedad, siempre que hubiera pasado mas de un año desde su contratación.

Evaluación de desempeño: No contiene previsiones específicas.

Formación y capacitación: No contiene previsiones específicas.

Recertificación: No contiene previsiones específicas.

9.- Salida: Aplica las previsiones del régimen jurídico básico, a saber: fallecimiento, renuncia aceptada, baja por jubilación, retiro o vencimiento del plazo, incapacidad para el cumplimiento de la función, cesantía o exoneración.

10.- Condiciones de Trabajo: Provisión de indumentaria y calzado para el sector de enfermería dos veces al año

Jornada laboral: Las categorías 0 a 19 inclusive cumplen un horario de trabajo de 35 horas semanales.

Las categorías entre 20 y 24 tienen régimen de 40 horas semanales, (ver en adicionales las particularidades en la prestación del servicio)

Reducción de la jornada de trabajo a 6 horas, sin reducción de remuneración para

a) personal de enfermería,

b) operadores socio terapéuticos y personal dependiente de la Subsecretaría de Prevención y Asistencia en Adicciones, que asisten directamente a pacientes internados con patología adictiva, el cual requiere atención permanente y la contención de desbordes emocionales.

c) los técnicos que cumplen funciones en guardias externas (servicios de emergencia).

d) personal de los servicios de esterilización de los hospitales de la provincia. (el adicional se denomina sector esterilización).

El régimen de guardias puede ser de 24, 12 u 8 horas y contempla guardias activas y pasivas.

El sistema contempla un adicional por vivienda para los profesionales de extraña jurisdicción con menos de dos años de permanencia en la provincia.

11.- Régimen de remuneraciones: El escalafón contempla 24 niveles del 0 al 24.

Los responsables de programas de salud percibirán una remuneración equivalente a dos guardias activas de profesional universitario de 24 horas de días hábiles de la categoría 21 P. A. y T. esta función no tiene incompatibilidades.

Los subresponsables de programas de salud percibirán una remuneración equivalente a una y media guardia activa de profesional universitario de 24 horas de días hábiles de una categoría 21 P. A. y T. Esta función no tiene incompatibilidades.

Guardias profesional universitario, corresponde a los profesionales con 5 o mas años de estudios universitarios, afectados al régimen de dedicación exclusiva sanitaria. Puede ser de dos tipos:

Guardia activa profesional universitario cuando está afectado al servicio 24, 12 u 8 horas corridas, encontrándose a disposición dentro del servicio, en dos variantes **guardias de días hábiles**, que percibirán el 33%, 16,5% o 11% respectivamente, del total de la categoría de revista del agente, salvo que corresponda a categorías 22 a 24 en cuyo caso el calculo se efectuará sobre el total de la categoría 21; y **guardia de viernes, sábados, domingos y feriados** profesional universitario con una remuneración de 41%, 20,5% y 13,6%, según sea el caso e igual modo de cálculo al precedentemente descripto.

Guardia pasiva profesional universitaria, consiste en encontrarse fuera de la institución a disposición del servicio, pudiendo tener dos modalidades: **alto requerimiento**, donde las especialidades son irremplazables y se deben cubrir todos los días del año, en este tipo de guardia los profesionales percibirán un 17% del total de la escala salarial de salud de la Categoría 21 P.A. y T, excluido el presentismo; **bajo requerimiento**, las que no cumplen con alguna de las dos condiciones previstas para las anteriores, con lo que la remuneración ser equivalente al 6% del total de la escala salarial de salud de la Categoría 21 P.A. y T, excluido el presentismo.

Sistema de Guardias de los restantes agentes del sistema guarda un criterio similar al expresado para los universitarios variando la asignación de la remuneración de la siguiente forma:

Guardia activa días hábiles: 18,5%, 9,75%, y 6,5% según sea de 24,12, u 8 horas respectivamente de la categoría de revista del agente.

Guardia activa de viernes, sábados, domingos y feriados: 26%, 13% y 8,67% respectivamente según sea de 24,12, u 8 horas respectivamente de la categoría de revista del agente.

Guardia pasiva de alto requerimiento: 10,4% de la categoría de revista del agente excluidos los ítems que no integran la base de cálculo de adicionales.

Guardia pasiva bajo requerimiento: 3,9% de la categoría de revista del agente excluidos los ítems que no integran la base de cálculo de adicionales.

Franco rotativos: compensación fundada en la imposibilidad del goce de los descansos semanales durante los sábados y domingos, en forma discontinua para los agentes que cumplen régimen de trabajo de 2x1 y 4x2, quedando excluidos por tanto los agentes que prestan servicios de lunes a viernes. Los agentes alcanzados, entonces, perciben el 26% del total remunerativo de un agente categoría 17 P. A. y T. de la administración pública provincial. La percepción de esta compensación es incompatible con los adicionales de dedicación exclusiva, mala praxis y vivienda.

Feriado o Asueto alcanza a los agentes que cubren servicios los días feriados o asuetos con régimen de trabajo de 2x1, 4x2, se abona en forma mensual y equivale a dos guardias activas de 12 horas de viernes, sábados, domingos y feriados de la categoría de revista del agente. Se excluye a los que prestan servicios de lunes a viernes. La percepción de esta compensación es incompatible con los adicionales de dedicación exclusiva, mala praxis y vivienda.

Adicionales generales, particulares, y suplementos: Los adicionales generales contemplados en el Régimen Jurídico Básico son: dedicación funcional, responsabilidad jerárquica, responsabilidad profesional y bonificación especial.

Los adicionales particulares son antigüedad, título, permanencia por categoría, mayor horario y por jerarquización.

Los suplementos son por zona, riesgo, subrogancia y otros suplementos particulares.

Adicionales específicos: Los adicionales específicos del área de salud, aprobados por Decreto 2677/06 y su modificatorio 3571/07 se establecen para los agentes que revistando en agrupamientos P.A. y T y P.O.M.S, salvo aclaración especial, desde la categoría 10 a la 24 cumplen funciones en el ámbito del Ministerio de Salud Provincial, en general excluyendo para su cálculo los adicionales generales, particulares y suplementos, a saber:

Dedicación exclusiva sanitaria, Percibe este adicional el agente que cumple 40 horas semanales distribuidas según las necesidades del servicio, mas la concurrencia fuera de dicho horario si fuere necesario por razones de servicio. Este sistema bloquea el título para la actividad profesional privada.

Comprende a los siguientes profesionales: médicos, odontólogos, bioquímicos y farmacéuticos, los que están obligatoriamente incluidos en el sistema.

Los profesionales de otras carreras con cinco o más años de duración, podrán estar incluidos por decisión del Ministerio de Salud cuando así se requiera por razones de servicio.

Se mantiene en forma residual este esquema de prestación de servicios para los psicólogos o licenciados en psicología, asistentes sociales, fonaudiólogos o licenciados en fonoaudiología, kinesiólogos o licenciados en kinesiología, que se encontraban ya bajo este régimen en el año 2006.

El adicional equivale, para agentes hasta categoría 21 al 280% de su remuneración básica, zona y bonificación por compensación; para agentes de categorías 21 a 24, el 280% de la remuneración básica de un agente de categoría 21, zona y bonificación por compensación

Es incompatible con otra tarea, rentada o ad honorem que altere el normal desarrollo de la tarea, excepto la docencia, la investigación y la actividad pericial. La norma expresamente prevé la incompatibilidad con los adicionales función sanitaria, complemento técnico, complemento enfermería, horario nocturno, área crítica, complemento jerárquico enfermería, mayor horario, francos rotativos, feriado o asueto y Ley provincial N° 57.

Complemento técnico comprende a los agentes con título habilitante que presten servicios en carácter de técnicos desde nivel auxiliar en adelante en el ámbito del ministerio de salud. No afecta a los idóneos que estén percibiendo el adicional. El Ministerio de Salud puede afectar o desafectar este adicional. Los técnicos deben contar con título habilitante.

El adicional es equivalente al 92,5% del total de los conceptos remunerativos de la escala salarial percibidos por el agente.

Su percepción es incompatible con dedicación exclusiva sanitaria, complemento enfermería, función sanitaria, complemento jerárquico enfermería, mala praxis, Ley provincial N° 57 y vivienda.

Función sanitaria percibe este adicional todo el personal que presta servicios en el Ministerio de salud. Perciben el 80% de la escala salarial vigente percibido por el agente en su categoría de revista.

Su percepción es incompatible con dedicación exclusiva sanitaria, complemento técnico, complemento enfermería, área crítica, complemento jerárquico enfermería, mala praxis, ley provincial 57 y vivienda.

Mayor horario, supone el concepto de octava hora. Comprende a los agentes desde la categoría 0 a 19 que por razones de servicio deban transformar su horario habitual de 35

horas semanales a 40 horas semanales de prestación. Los agentes que cumplen horario reducido por prestar servicios en áreas críticas no están incluidos en este sistema. El Ministerio de Salud designa a los agentes incluidos en este régimen.

Percibirán el 18% del total de los conceptos remunerativos de la escala salarial vigente, percibidos por el agente en su categoría de revista.

Mayor horario es incompatible con dedicación exclusiva sanitaria, categoría 20 a 24, área crítica, ley provincial 57, mala praxis, Atención pacientes internados S. P. y A y vivienda.

Horario Nocturno, adicional para aquellos agentes que cumplen horario de 22 a 6 hs. En carácter fijo. Perciben un adicional del 15% de total de los conceptos remunerativos de la escala salarial en vigencia, percibidos por el agente en su categoría de revista. Es incompatible con dedicación exclusiva sanitaria, mala praxis y vivienda.

Área crítica se aplica al personal de enfermería y técnicos que desempeñan su actividad en quirófanos, sala de parto, terapia intensiva, y guardias externas. Su jornada de trabajo es de seis horas pero su asignación es la que corresponde a los agentes que cumplen 8 horas de labor. El adicional es equivalente a 18% del total de los conceptos remunerativos de la escala salarial vigente, percibidos por el agente en su categoría de revista.

Su percepción es incompatible con Dedicación exclusiva sanitaria, función sanitaria, mayor horario, ley provincial 57, mala praxis y vivienda.

Función jerárquica Comprende a los que ocupan cargos de conducción mientras duran en dichas funciones. Los cargos de conducción son director general, director, jefe de departamento, servicio, división, unidad y centro de atención primaria de la salud.

El adicional equivaldrá al 70% de del total de los conceptos remunerativos de la escala salarial vigente de la categoría 24 para directores generales de hospital de Río Grande y Ushuaia.; 70% de la categoría 23 para restantes Directores Generales y directores; 70% de categoría 22 para Jefe de departamento, 60% de categoría 21 para jefe de servicio o de división; 50% de categoría 20 para jefe de unidad;; y el equivalente a os guardias activas de días hábiles de profesional universitario de categoría 21 para jefe de centro de atención primaria de la salud.

La percepción del adicional de función jerárquica es incompatible con complemento jerárquico enfermería, complemento de enfermería y ley provincial 57.

Complemento jerárquico enfermería es percibido por los agentes que cumplen funciones de enfermeros en niveles de conducción y supervisión, con lo que son excluidos de la función jerárquica. El cálculo de este adicional corresponde, para el nivel de conducción:

70% de la categoría 23 P.A. y T, para el nivel de supervisión 70% de la categoría 22 P.A. y T.

Este Complemento jerárquico enfermería es incompatible con función sanitaria, dedicación exclusiva sanitaria, función jerárquica, complemento técnico, mala praxis y vivienda.

Ley provincial 57 compensa las condiciones y medio ambiente de trabajo del personal de enfermería que no es alcanzado por el adicional de área crítica. Consiste en la percepción por parte de agentes de enfermería comprendidos entre las categorías 10 y 19 P.A. y T. inclusive, el 18% del total de la escala de la categoría de revista del agente. El Ministerio de Salud podrá ampliar las categorías de agentes alcanzados por la medida.

Este adicional es incompatible con mayor horario, área crítica, categoría 20 a 24, dedicación exclusiva sanitaria, función sanitaria, función jerárquica, complemento técnico, mala praxis y vivienda.

Complemento Enfermería: este adicional se abona al personal de enfermería que cuente con título habilitante o certificados que presten servicios en carácter de enfermeros, desde el nivel de auxiliar en adelante. El adicional es equivalente al 75% del total de los conceptos remunerativos de la escala salarial en vigencia, percibidos por el agente. Este adicional es incompatible con dedicación exclusiva sanitaria, complemento técnico, función sanitaria, función jerárquica, mala praxis y vivienda.

Vivienda adicional que se destina a profesionales médicos, odontólogos, bioquímicos, farmacéuticos, licenciados en psicología, licenciados en kinesiología, licenciados en fonoaudiología, licenciados en nutrición, y otras especialidades con 5 años de estudio de grado universitario, incluidos en el régimen de dedicación exclusiva sanitaria que ingresen al sistema de salud provenientes de otras provincias. Percibirán por dos años una suma fija no remunerativa y no bonificable equivalente al 50% del adicional dedicación exclusiva sanitaria.

Movilidad Fija Consiste en la liquidación mensual de una suma fija de \$ 50.- a los agentes afectados en forma permanente a campañas sanitarias. Este adicional es incompatible con las categorías 20 a 24.

Turno Extra de seis horas de Enfermería. Este adicional es percibido por el personal de enfermería del Hospital regional Ushuaia, Hospital regional de Rio Grande y centro Asistencial Tolhuin que realice turnos de 6 horas fuera de su horario habitual de trabajo. El adicional asciende a 9,75% de la categoría de revista del agente, excluidos adicionales particulares, de lunes a jueves y al 13% los viernes, sábados, domingos y feriados.

Responsabilidad profesional: destinado a los profesionales con carrera universitaria cuyo programa de estudios sea de 5 o mas años y que se encuentren bajo el régimen de dedicación exclusiva. Se calcula sobre el 100% del sueldo básico de la categoría 22 P.A. y T., zona y bonificación especial.

12.- Otros componentes.

Mala praxis es una suma fija de \$ 95 no remunerativa y no bonificable a los profesionales médicos de nosocomios provinciales y de \$ 50 a los profesionales odontólogos y bioquímicos a fin de que contraten un seguro de mala praxis. Se abona si el profesional acredita el pago del seguro

Régimen disciplinario: No contempla normas específicas, estableciendo el Régimen Jurídico Básico de la Función Pública las siguientes medidas disciplinarias: apercibimiento, suspensión de hasta 30 días, cesantía y exoneración.

Licencias: No contempla licencias específicas, correspondiendo la aplicación de las establecidas en el Régimen Jurídico Básico de la Función Pública las siguientes.

13.- Cuerpos Colegiales Especiales: La norma específica que regula los concursos para cargos de conducción crea un Tribunal de Tachas, designado por el Ministerio de Salud, con tres miembros que tiene a su cargo la verificación de los requisitos que deben cumplir los inscriptos a un concurso, publicará la nomina definitiva de los inscriptos y la integración de los jurados.

No contempla otros cuerpos en normas específicas

14.- Avances de la carrera en la organización sanitaria. Se establece que perciben adicional por función jerárquica los directores generales, directores, jefes de departamento, jefes de servicios, jefes de división, jefes de unidad, jefes de centros de atención primaria de la salud.

ANEXO I

FICHA PARA EL RELEVAMIENTO

PROVINCIA DE

CONSTITUCIÓN PROVINCIAL

Respecto al empleo público

Derecho a la salud

LEY DE EMPLEO PÚBLICO PROVINCIAL

Nombre

Nº

Fecha

LEY DE CARRERA SANITARIA

Nombre

Nº

Fecha

Comentario general

1.- Objeto y Principios Rectores

2.- Ámbito de aplicación

Autoridad de aplicación

3.- Cobertura o Alcance

4.- Situaciones de revista contempladas

Profesionales titulares o interinos

Reemplazantes, contratado

Residentes como preescalafonarios

5.- Escalafón

6.- Ingreso a la carrera

Por dónde se ingresa, si hay concursos

Requisitos, impedimentos

7.- Derechos, deberes y obligaciones

Incompatibilidades

8.- Transcurso de la carrera

Promoción

Horizontal

Vertical

Concursos

- Evaluación de desempeño
- Formación y capacitación
- Recertificación

9.- Salida

10.- Condiciones de Trabajo

- Jornada laboral

- Guardia, si es por horario

11.- Régimen de remuneraciones

- Salarios

- Salario Básico

- Adicionales

- Incentivos

- Productividad

- Zona

- Área programática

12.- Otros componentes

- Régimen disciplinario

- Licencias

13.- Cuerpos Colegiales Especiales

14. Avances de la carrera en la organización sanitaria